

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI UPTD PENDIDIKAN
KECAMATAN TANAH SEPENGGAL
KABUPATEN BUNGO**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister Manajemen**

Oleh :

SYARIFUDDIN
NIM 016 755 837

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
2012**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo

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

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

Jakarta, 23 Desember 2012

Yang Menyatakan



(Syarifuddin)

NIM 016 755 837

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja
Pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal
Kabupaten Bungo.

Penyusun : Syarifuddin

NIM : 016 755 837

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Minggu / 23 Desember 2012

Menyetujui

Pembimbing I



DR. Ade Octavia, SE, MM

Pembimbing II



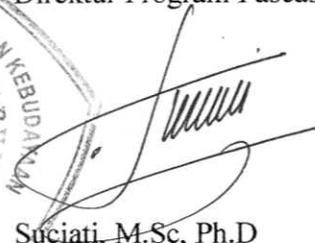
DR. Karnedi, M.A

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu
Program Magister Manajemen

Maya Maria, SE, MM
NIP.19720501 199903 2 003

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP. 195202131985032001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Syarifuddin
 NIM : 016 755 837
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja
 Pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal
 Kabupaten Bungo.

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu / 23 Desember 2012.
 Waktu : 15.00 s/d 17.00 WIB

Dan dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Drs. Amril Latif, M.Si

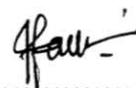
Penguji Ahli : DR. Taufani Kurniatun,

Pembimbing I : DR. Ade Octavia, SE, MM

Pembimbing II : DR. Karnedi, M.A.








" data-bbox="653 595 843 793"/>

ABSTRACT***The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Job Disciplines of Official of the UPTD of Education in Tanah Sepenggal Sub District of Bungo***

Syarifuddin

UPBJJ Jambi The Indonesia Open University

Keywords: motivation, job satisfaction and job discipline

Employee's discipline is very important for a government agency in order to realize the purpose of performing services for the community. Without a good discipline of officials, it is difficult for a government agency to achieve optimal results. It is undeniable that to be highly disciplined employees and professionals, many of them are influenced by several factors including motivation problems. Another factor that affects the job discipline is job satisfaction. The job satisfaction is a common problem on every unit, whether it is related to discipline, motivation, loyalty or serenity of work. This study aimed to determine the effect of motivation and job satisfaction on employee discipline.

This is an Ex-Post Facto research (i.e the empirical investigation), and the investigators do not control the variables directly, because the realization of these variables is basically no manipulation. Subjects in this study are officials of UPTD of Education in Tanah Sepenggal Sub District of Bungo, amounting to 16 people. Samples are taken from the population with total sampling method, in which all of the population is taken as a sample. Data analysis is performed using a multiple regression analysis to see the effects of motivation and job satisfaction either partially or simultaneously to the job disciplines.

The results of simultaneous hypothesis testing show that motivation (X_1), and the job satisfaction (X_2), simultaneously have a significant impact on job discipline by 95.1%, with the remaining 4.9% is influenced by other factors not included in the study variables. Partial test results show that motivation and the job satisfaction have significant impact on job disciplines.

Based on these results it can be concluded that motivation and job satisfaction have positive and significant impact on the job discipline of officials of the UPTD of Education in Tanah Sepenggal sub-district of Bungo. Therefore, the UPTD of Education in Tanah Sepenggal sub-district of Bungo needs to maintain labor discipline by providing motivation to employees and always pay attention to employee's job satisfaction proves to be have significant influence on the job discipline

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo

Syarifuddin

Universitas Terbuka UPBJJ Jambi

Kata Kunci : motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

Penelitian ini termasuk penelitian *Ex-PostFacto* yaitu penyelidikan secara empiris, dan peneliti tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung, karena perwujudan variabel tersebut pada dasarnya tidak ada manipulasi. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo yang berjumlah 16 orang. Sampel diambil dari populasi dengan menggunakan metode total sampling, dimana dari populasi diambil semua sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi 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 disiplin kerja pegawai sebesar 95,1%, dimana sisanya sebesar 4,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian. 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 UPTD Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Oleh karena itu, bagi UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo supaya selalu mempertahankan disiplin kerja dengan memberikan motivasi terhadap pegawai dan selalu memperhatikan kepuasan kerjanya yang terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan ke hadirat Allah SWT karena berkat ridho dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM program Pascasarjana Magister Manajemen dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo”. 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. Suciati, M.Sc, Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana.
2. Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka.
3. DR. Ade Octavia, SE, MM, sebagai Pembimbing 1 yang penuh perhatian dan kesabaran dalam memberikan bimbingan kepada peneliti.
4. DR. Karnedi, M. A, sebagai Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan petunjuk kepada peneliti dalam penulisan TAPM ini.
5. Bapak dan Ibu Tutor, yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya kepada peneliti selama belajar di Program Program Pascasarjana Magister Manajemen UPBJJ Jambi Universitas Terbuka.
6. Semua anggota keluarga yang selalu memberikan motivasi dan arahan terhadap peneliti.
7. Semua pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan TAPM ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya semoga Allah SWT memberikan karunia, limpahan rahmat dan berkat-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, dan penulis berharap semoga TAPM ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Jambi,....Desember 2012

Penulis

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Disiplin Kerja	8
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	8
2.1.2 Macam-macam Disiplin Kerja.....	10
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
2.1.4 Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil	16

2.2	Motivasi	20
2.2.1	Pengertian Motivasi	20
2.2.2	Berbagai Teori Motivasi	22
2.2.3	Unsur-unsur Penggerak Motivasi	24
2.2.4	Jenis-jenis Motivasi	25
2.2.5	Berbagai faktor yang Berpengaruh terhadap Motivasi.	29
2.3	Kepuasan Kerja	30
2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	30
2.3.2	Penyebab Kepuasan Kerja	32
2.3.3	Mengukur Kepuasan Kerja	34
2.4	Penelitian Terdahulu	37
2.5	Kerangka Berpikir	39
2.6	Hipotesis Penelitian	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Metode Penelitian	41
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.3	Populasi dan Sampel	41
3.3.1	Populasi	41
3.3.2	Sampel	42
3.4	Definisi Konseptual Variabel Penelitian	42
3.5	Instrumen Penelitian	43
3.6	Teknik Pengumpulan Data	46
3.7	Teknik Analisis Data	46
3.7.1.	Pengujian Instrumen Penelitian	47
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik	48
3.7.3.	Analisis Regresi Berganda	50
3.7.4.	Pengujian Hipotesis	51

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Uji Coba Kuesioner	53
-----	--------------------------------	----

4.1.1	Hasil Uji Validitas	53
4.1.2	Hasil Uji Reliabilitas	56
4.2	Deskripsi Data Hasil Penelitian	58
4.2.1	Motivasi	58
4.2.2	Kepuasan Kerja	59
4.2.3	Disiplin Kerja	60
4.3	Pengujian Asumsi Klasik	62
4.3.1	Hasil Uji Normalitas	62
4.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas	63
4.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
4.4	Hasil Analisis Data	66
4.4.1	Koefisien Regresi	66
4.4.2	Koefisien Determinasi	67
4.4.3	Hasil Pengujian Hipotesis	68
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	70
4.5.1	Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja	70
4.5.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja	73
4.5.3	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	78
5.2	Saran	78
DAFTAR PUSTAKA		80
DAFTAR LAMPIRAN		82

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Definisi Operasional Variabel	43
3.2 Kisi-Kisi Instrumen Pengukuran Motivasi	44
3.3 Kisi-Kisi Instrumen Pengukuran Kepuasan Kerja Pegawai	45
3.4 Kisi-Kisi Instrumen Pengukuran Disiplin Kerja Pegawai	46
4.1 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi	54
4.2 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja	55
4.3 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja	56
4.4 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas	57
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Motivasi	58
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Keputusan Kerja	59
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja	61
4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	64
4.9 Koefisien Regresi	66
4.10 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	67
4.11 Hasil Uji t	68
4.12 Hasil Uji F	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Teori	40
2. Hasil Uji Normalitas.....	63
3. Grafik <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heteroskedastisitas	65

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	82
2. Rekapitulasi Data Uji Coba Kuesioner Penelitian	92
3. Hasil Uji Coba Kuesioner Penelitian	95
4. Rekapitulasi Data Kuesioner Motivasi Kerja	108
5. Rekapitulasi Data Kuesioner Kepuasan Kerja	109
6. Rekapitulasi Data Kuesioner Disiplin Kerja	110
7. Hasil Transformasi Data Variabel Motivasi	111
8. Hasil Transformasi Data Variabel Kepuasan Kerja	113
9. Hasil Transformasi Data Variabel Disiplin Kerja	115
10. Hasil Analisis Regresi	117
11. Daftar t Tabel pada Taraf Signifiansi (α) = 0,05	121
12. Tabel Harga Kritik r <i>Product Moment</i>	122
13. Distribusi Nilai F _{tabel} pada Taraf Signifikansi α = 0,05	123

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan melakukan pelayanan bagi masyarakat. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi suatu instansi pemerintah mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan pelayanan terhadap masyarakat. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya.

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja dapat yang dapat dicapainya. Disiplin kerja dapat 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 hasil observasi pada saat peneliti melakukan survei awal di UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo menunjukkan bahwa pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Bungo memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat berdasarkan masih

banyaknya pegawai yang sering terlambat hadir di ruang kerjanya pada jam kerja yang sudah ditentukan. Keadaan ini juga diperparah dengan masih banyaknya pegawai yang absen pada hari kerja. Pelanggaran lain terlihat dari adanya pegawai yang tidak mengenakan seragam kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh instansi tempat pegawai itu bekerja. Kondisi tersebut sebenarnya dapat dikatakan sebagai pelanggaran terhadap disiplin kerja karena pegawai tidak bersikap dan bertindak sesuai aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Tidak dapat dipungkiri bahwa untuk menjadi pegawai yang berdisiplin tinggi dan profesional, banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk di dalamnya masalah motivasi kerja. Fenomena yang terjadi di UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo, memperlihatkan jika rendahnya disiplin kerja pegawai salah satunya sangat dipengaruhi oleh rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Niat untuk menaati peraturan menurut Suryohadiprojo (1989) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk menaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya. Dorongan untuk menaati peraturan tersebut merupakan motivasi yang muncul baik dari dalam diri pegawai maupun berupa dorongan yang dipengaruhi oleh faktor luar.

Menurut Nasution (2001:191): "Motivasi kerja adalah sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seorang pegawai yang diarahkan untuk

mencapai tujuan dan hasil” Menurut Winardi (2002:5), pada dasarnya motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi positif di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian, kemungkinan untuk menjadi pegawai tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar. Ada pula motivasi yang bersifat negatif yang menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman di PHK, penurunan pangkat) andai kata kinerja orang yang bersangkutan di bawah standar.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya. Kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan pegawai bosan dengan tugas-tugasnya cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya (Kusriyanto dalam Robbins, 2003:103). Kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang memberi kesempatan bagi individu untuk berpikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.

Salah satu hal yang menjadi indikator rendahnya kepuasan kerja adalah kemangkiran. Kemangkiran adalah satu indikator dari ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja. 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.

Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hal tersebut

selaras dengan pendapat dari Malayu Hasibuan, (2006:203) yang mengatakan bahwa, “Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.” Hal ini dipertegas oleh Handoko (2001:199) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian di atas maka 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 instansi pemerintah itu sendiri. 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 instansi pemerintah. Hal ini dipertegas oleh Hasibuan (2003:203) 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”.

Berdasarkan gambaran latar belakang masalah tersebut, maka perlu kiranya dilakukan penelitian untuk membuktikan pengaruh motivasi dan pemberian kepuasan kerja terhadap peningkatan disiplin kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan

Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, diharapkan akan bermanfaat bagi peneliti, pegawai, dan Dinas Pendidikan. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmiah dan pengalaman bagi peneliti, terutama dalam mengaplikasikan 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 Pendidikan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Sebagai masukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

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. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. 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.

Menurut Hasibuan (2003:193) 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 dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik tanpa paksaan. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata disiplin berasal dari kata Latin "*diciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Pengertian disiplin juga dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (Sudrajat, 2008) sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan

dari perusahaan. Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk ke suatu organisasi, seorang karyawan tentu sudah memiliki norma, aturan dan nilai diri sendiri yang terbentuk dari proses sosialisasi dengan keluarga dan masyarakatnya. Seringkali nilai, aturan dan norma diri sendiri tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada. Hal ini memunculkan konflik pribadi. Misalnya seseorang yang selalu tepat waktu kemudian berada dalam organisasi yang kurang menjunjung tinggi nilai-nilai penghargaan terhadap waktu. Jika orang tersebut memegang teguh prinsip-prinsipnya sendiri, ia akan tersisih dari rekan sekerjanya.

Menurut pendapat Handoko (2001:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Pendapat lain dikemukakan oleh Gibson *et.al* (2003:13) yang menyatakan disiplin adalah penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan. Definisi ini menjelaskan bahwa disiplin tersebut merupakan sebuah bentuk hukuman, dikatakan disiplin jika adanya penenaan sanksi atau hukuman terhadap penyimpangan-penyimpangan tersebut adalah perbuatan setiap karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan tersebut.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2000:129) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan

perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

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 dijatuhkan hukuman disiplin.

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 (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 peraturan 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 memberika 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.

Menurut Kelman (Sudrajat, 2008) ada tiga tingkatan disiplin dilihat dari perubahan sikap kepada perilaku :

1. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam 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 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan integrasi dari sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku menurut Kurt Lewin (Sudrajat, 2008) adalah interaksi dari faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, dalam hal ini sistem nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh keluarga dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam bentuk perilaku.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi melalui proses belajar yang terus-menerus. Agar proses pembelajaran efektif, maka pemimpin sebagai agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsistensi, adil, terbuka dan bersikap positif. Konsisten adalah menerapkan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Adil artinya menerapkan aturan yang sama kepada seluruh karyawan tidak membeda-bedakan. Bersikap positif artinya setiap pelanggaran yang dibuat harus dicari fakta dan bukti terlebih dahulu sebelum menerapkan tindakan indisipliner. Keterbukaan dalam berkomunikasi juga penting dilakukan untuk menjelaskan berbagai aturan, apa yang boleh dan apa yang tidak boleh.

Menurut Gouzali Saydam (2000:291) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Nitisemito (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 indiscipliner.
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.

2.1.4 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 kedisiplinan 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 PP 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

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi pegawai akan mempengaruhi intensitas pegawai tersebut dalam melakukan tugasnya. Konsep mengenai motivasi dijelaskan sebagai berikut:

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Hasibuan (2002:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dan Hanafi, 2002:146). Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu. Selanjutnya menurut Winardi (2002:6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

2.2.2 Berbagai Teori Motivasi

Dalam bukunya Manullang (2001:148), dikemukakan empat pendapat yang mempengaruhi jalan pikiran para ahli dalam hal teori motivasi, keempat pendapat itu adalah:

1. Teori A.H. Maslow seperti yang dikutip Manullang (2001:173), mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dimasukkan dalam lima kategori yang disusun menurut prioritas, antara lain:
 - a. Kebutuhan badaniyah (*psychological needs*)
Kebutuhan yang meliputi sandang, pangan, dan lain-lain.
 - b. Kebutuhan akan keamanan (*safety needs*)
Kebutuhan ini meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa atau harta.
 - c. Kebutuhan sosial (*social needs*)
Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati.
 - d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita

e. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri.

2. Teori Frederich Herzberg yang dijelaskan oleh Manullang (2001:194) berpendapat faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari: keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan.
3. Teori Douglas Mc Gregor, menurut Manullang (2001:171) mengemukakan dua pandangan yang saling bertentangan tentang kodrat manusia, yang dia sebutkan sebagai teori X dan teori Y.
 - a. Asumsi Teori X
 - 1) pada umumnya manusia tidak senang bekerja
 - 2) pada umumnya manusia tidak berambisi, tidak ingin tanggung jawab
 - 3) pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan organisasi.
 - b. Asumsi Teori Y
 - 1) Bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisi menyenangkan.
 - 2) Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - 3) Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik.

4. Teori David Mc Clelland dalam Manullang (2001:57) menyebutkan bahwa orang yang mempunyai kebutuhan atas keberhasilan yakni mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, ciri-cirinya:
 - a. Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup menantang untuk dikerjakan dengan baik.
 - b. Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
 - c. Mereka senang kepada pekerjaannya itu dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
 - d. Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

2.2.3 Unsur-unsur Penggerak Motivasi

Motivasi tenaga kerja akan 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 suatu 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 (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.
 - b) Setiap pekerjaan berat yang diberikan selalu memenuhi standar keamanan.
 - c) Sistem keamanan 24 jam yang memenuhi standar keamanan nasional.
 - d) Ruang perawatan bagi pegawai yang mendadak sakit.
 - e) 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 Berbagai Faktor yang Berpengaruh terhadap Motivasi

Menurut Lyman Porter dan Raymond Mices dalam Manullang (2001:194), ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi yaitu:

1. Ciri-ciri pribadi seseorang (*personal characteristic*)
2. Tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristic*)

3. Lingkungan kerja (*work situation* dan *characteristic*)

Sumber lain dalam Manullang (2001:194) 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. Menurut Wibowo (2007) kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap kepuasan yang tinggi terhadap organisasi perusahaan, sebaliknya jika seseorang tidak merasakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap perusahaannya maka akan berdampak negatif bagi organisasi perusahaan tersebut.

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 (Robbins, 2003:78). Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2003:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Jika mengacu pada George & Jones, kepuasan kerja merupakan kumpulan *feelings* dan *beliefs* yang dimiliki orang tentang pekerjaannya (Pujilistiyani, 2007). Maka, dapat disebut juga bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau 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 Penyebab Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki, 2005:225) yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) faktor-faktor penentu kepuasan kerja diantaranya adalah gaji, kondisi kerja dan hubungan kerja (atasan dan rekan kerja).

1. Gaji atau Upah

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) 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.

2.3.3 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, 2005). 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 tanggung jawab 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 pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, otonomi, sosial, dan aktualisasi diri.

Sementara itu menurut Robbins (2003) 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 Scoren* yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

Pendapat lain, Greenberg dan Baron (2003) 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 mengembarkannya 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 Junta (2012) 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 (2006) dengan judul Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB di Klaten 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 (2005) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bagian Administrasi Di Universitas Widyatama menunjukkan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Manggala dan Dibia (2004) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Daerah Tingkat II Karawang memperlihatkan bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

Selain itu, penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja juga dilakukan oleh Rohadi (2005) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sekar Lina 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 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 UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo sebagai subjek penelitian yang tentunya memiliki karakteristik yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya dan dilakukan pada kurun waktu yang lebih baru yaitu pada tahun 2012.

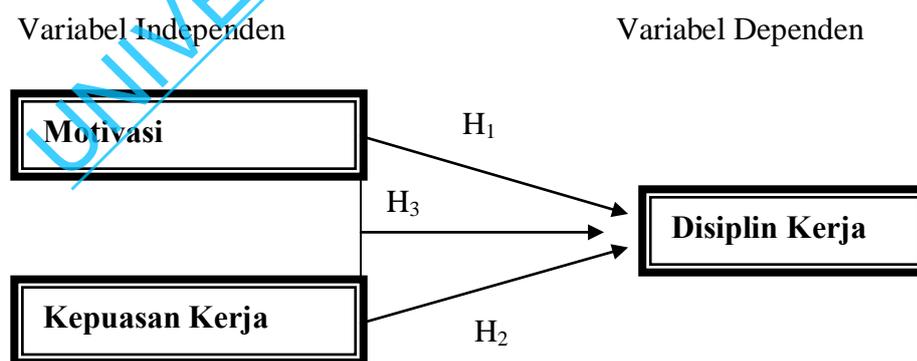
2.5 Kerangka Berpikir

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi termasuk UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo, 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 UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo dalam melakukan pelayanan di bidang pendidikan 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 UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. 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 UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.



Gambar 1. Kerangka Teori

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.
- H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo
- H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian *Ex-PostFacto* yaitu penyelidikan secara empiris, dan peneliti tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung, karena perwujudan variabel tersebut pada dasarnya tidak ada manipulasi. Menurut Sugiyono (2007:7) penelitian *Ex-Postfacto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan keadaan menurut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu peneliti ingin menggambarkan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Penelitian direncanakan dilaksanakan pada bulan Mei 2012.

3.3 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.

3.3.1 Populasi

Populasi untuk penelitian ini adalah pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo yang berjumlah 16 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel penelitian ditentukan dengan berpedoman pada pendapat Arikunto (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, maka semua anggota populasi diambil semuanya sebagai sampel penelitian dengan teknik *total sampling*.

3.4 Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y). Definisi operasional variabel penelitian digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Skala ukur
1.	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah kesanggupan Pegawai 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. (PP Nomor 53 tahun 2010)	1. Kewajiban 2. Larangan (PP Nomor 53 tahun 2010)	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 (Handoko, 2001)	Motivasi intrinsik (Internal) 1. Tanggung jawab 2. Pengakuan 3. Pengembangan (Handoko, 2001) Motivasi ekstrinsik (Eksternal) 1. Insentif 2. Lingkungan kerja 3. Keamanan 4. Hubungan (Handoko, 2001)	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 (Robbins, 2003:78).	1. Kepuasan atas pekerjaan 2. Kepuasan atas kondisi lingkungan dan penggunaan fasilitas kantor 3. Kepuasan atas hubungan kerja internal 4. Kepuasan atas gaji, tunjangan dan kompensasi lainnya	Interval

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar kegiatannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam

arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Dalam penelitian ini perolehan data dijarah 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.

1) Kuesioner Motivasi

Motivasi diukur dengan menggunakan dua dimensi, yang pertama adalah dimensi intrinsik dengan indikator: (1) tanggung jawab (*responsibility*), (2) pengakuan yang diterima (*recognition*), dan (5) pengembangan potensi individu (*advancement*), berikutnya dimensi ekstrinsik dengan indikator: (1) insentif, (2) lingkungan kerja, (3) keamanan, dan (4) hubungan.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Pengukuran Motivasi

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1	Motivasi Intrinsik	a. Tanggung jawab	1 – 7
		b. Pengakuan	8 – 13
		c. Pengembangan	14 – 17
2	Motivasi Ekstrinsik	a. Insentif dan <i>punishment</i>	18 – 24
		b. Lingkungan kerja	25 – 31
		c. Keamanan	32 – 34
		d. Hubungan	35 – 40

2) Kuesioner Kepuasan Kerja

Instrumen kepuasan kerja menggunakan indikator pengukuran kepuasan kerja yang dilakukan oleh Kementerian Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (2011) dengan kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Pengukuran Kepuasan Kerja Pegawai

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1	Kepuasan atas pekerjaan	(a) Kepuasan atas jabatan saat ini;	1
		(b) Kepuasan atas penggantian jabatan struktural;	2
		(c) Kepuasan atas pembagian kerja;	3
		(d) Kepuasan atas tugas sesuai bakat & minat;	4, 5
		(e) Kepuasan atas hasil dan jenis pekerjaan.	6, 7
2	Kepuasan atas kondisi lingkungan dan penggunaan fasilitas kantor	(a) Kepuasan atas penggunaan fasilitas kantor;	8, 9
		(b) Kepuasan atas lingkungan dan suasana pekerjaan.	10, 11, 12, 13
		(c) Kepuasan atas rasa kekeluargaan di lingkungan kantor	14
3	Kepuasan atas hubungan kerja internal	(a) Kepuasan atas komunikasi antara staf dan pimpinan;	15
		(b) Kepuasan atas kerja sama antar staf/pegawai;	16, 17
		(c) Kepuasan atas catatan hasil/kualitas pekerjaan dari pimpinan;	18
		(d) Kepuasan atas tanggapan pimpinan dari keluhan;	19
		(e) Kepuasan atas pembinaan pimpinan;	20, 21
		(f) Kepuasan atas hasil pengarahan dan instruksi;	22
		(g) Kepuasan atas catatan prestasi dalam DP3.	23
4	Kepuasan atas gaji, tunjangan dan kompensasi lainnya	(b) Kepuasan atas kesesuaian antara gaji dan tunjangan dengan tanggung jawab yang diberikan	24, 25, 26
		(c) Kepuasan atas jaminan kesehatan	27
		(d) Kepuasan atas jaminan keamanan	28

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
		(e) Kepuasan atas jaminan pengembangan karir	29
		(f) Kepuasan pegawai atas kesempatan mengikuti diklat	30

3) Kuesioner Disiplin Kerja

Kuesioner disiplin kerja disusun berdasarkan indikator disiplin kerja pegawai negeri sipil yang tercantum dalam PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Pengukuran Disiplin Kerja Pegawai

No	Dimensi/Indikator	Nomor Item
1	Kewajiban yang harus dilakukan PNS	1 – 15
2	Larangan yang tidak boleh dilakukan PNS	16 – 29

3.6 Teknik 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.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema

dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data. Langkah-langkah yang dilakukan dalam proses analisis data yaitu sebagai berikut:

3.7.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan dengan menyebarkan instrumen penelitian kepada responden uji coba yang tidak termasuk responden penelitian. Pengujian instrumen dilakukan pada UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo dengan jumlah responden sebanyak 10 orang. Uji coba instrumen digambarkan sebagai berikut:

1. Uji validitas

Validitas berarti dapat diterima dan tidak diragukan (sah). Istilah ini mengandung pengertian bahwa yang dinyatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Analisa pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan mempersiapkan tabulasi jawaban-jawaban responden yang berasal dari kuesioner.

Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap item-item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel. Korelasi setiap item pertanyaan dengan nilai total setiap variabel dilakukan dengan teknik korelasi yaitu *pearson's product moment* untuk mengetahui apakah variabel yang diuji valid atau tidak. Untuk menentukan tingkat validitas, peneliti menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 17.00*. Hasil korelasi dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dasar pengambilan keputusan diambil,

jika nilai hasil uji validitas lebih besar dari angka kritis tabel korelasi, maka item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsisten suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:41).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika, jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *one shot* atau diukur sekali saja. Pengukuran yang dimaksud adalah pengukuran yang hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain. Untuk pengukuran reliabilitas, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Nilai koefisien *alpha* dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan diambil, jika nilai hasil uji reliabilitas lebih besar dari angka kritis tabel korelasi, maka instrumen yang digunakan tersebut dikatakan reliabel (Arikunto, 2002:177).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai uji persyaratan data sebelum dilakukan analisis data. Uji Asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 17.0. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

1) 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, 2008:181).

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi. ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas 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 multikolinieritas adalah 0,10. Dari nilai VIF diketahui bahwa VIF semua variabel kurang dari 10. Menurut Gujarati (2003) semakin tinggi nilai VIF maka semakin tinggi linearitas antar variabel independen. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai VIF tidak berbahaya adalah kurang dari 10.

3) 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 melakukan uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat Pola Grafis Regresi (Dwi Priyatno, 2008:41). Dimana data tidak terjadi heteroskedastisitas jika polanya menyebar dan tidak membentuk suatu garis atau polanya tidak menumpuk.

3.7.3 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi dengan terlebih dahulu mengkonversikan skala ordinal ke skala interval melalui metode interval berurutan (*Method of Successive Interval*). Untuk mengkonversikan skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan menggunakan *software* STAT 97 yang merupakan *Microsoft Office Excel Add-In* (Pengaya pada program Microsoft Office Excel).

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 17.00*.

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 sederhana dapat ditulis sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Disiplin kerja pegawai
- a = Nilai *intercept/constant*
- b = Koefisien regresi variabel independen

- X_1 = Motivasi
 X_2 = Kepuasan kerja

3.7.4 Pengujian 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.

3.7.4.1 Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 dapat ditolak atau dengan $\alpha = 0,05$ variabel independen tersebut berpengaruh secara statistis terhadap variabel dependennya..

3.7.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada/tidaknya pengaruh yang signifikan atas semua variabel independen (motivasi dan kepuasan kerja) terhadap terhadap variabel dependen (disiplin kerja pegawai) secara keseluruhan (Sugiyanto, 1995:17). Uji-F dilakukan dengan cara membandingkan *F-value* (F_{hitung}) yang diperoleh dari hasil regresi dengan *F-significant* (F_{tabel}) yang ditetapkan.

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$) maka H_0 ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$) maka H_0 diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.4.3 Koefisien Determinasi

Nilai *R-squared* (R^2) statistik mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang kita gunakan dalam memprediksi nilai variabel terikat. Atau dengan kata lain R^2 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). R^2 merupakan fraksi dari variasi yang mampu dijelaskan oleh model. Nilai R^2 terletak antara nol hingga satu. Semakin mendekati satu maka model dapat kita katakan semakin baik.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

4.1 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 yang terdiri dari 10 responden. Berikut ini disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas dari instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. (Arikunto, 1998:160). Untuk menghindari kesalahan pengambilan data dari variabel yang diteliti, maka item pertanyaan yang tidak valid, tidak digunakan dalam penelitian ini. Item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah total skor seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 10$ yaitu 0,632.

1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi

Hasil uji validitas instrumen kuesioner motivasi selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kuesioner motivasi:

Tabel 4.1
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0.735	0.632	Valid	21	0.796	0.632	Valid
2	0.831	0.632	Valid	22	0.952	0.632	Valid
3	0.759	0.632	Valid	23	0.660	0.632	Valid
4	0.977	0.632	Valid	24	0.977	0.632	Valid
5	0.796	0.632	Valid	25	0.861	0.632	Valid
6	0.909	0.632	Valid	26	0.907	0.632	Valid
7	0.796	0.632	Valid	27	0.904	0.632	Valid
8	0.907	0.632	Valid	28	0.206	0.632	Tidak Valid
9	0.556	0.632	Tidak Valid	29	0.977	0.632	Valid
10	0.732	0.632	Valid	30	0.808	0.632	Valid
11	0.710	0.632	Valid	31	0.904	0.632	Valid
12	0.710	0.632	Valid	32	0.652	0.632	Valid
13	0.714	0.632	Valid	33	0.896	0.632	Valid
14	0.836	0.632	Valid	34	0.826	0.632	Valid
15	0.062	0.632	Tidak Valid	35	0.336	0.632	Tidak Valid
16	0.665	0.632	Valid	36	0.653	0.632	Valid
17	0.680	0.632	Valid	37	0.429	0.632	Tidak Valid
18	0.647	0.632	Valid	38	0.659	0.632	Valid
19	0.758	0.632	Valid	39	0.654	0.632	Valid
20	0.758	0.632	Valid	40	0.683	0.632	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 butir pertanyaan kuesioner, terdapat sebanyak 5 item dinyatakan tidak valid, sedangkan sisanya sebanyak 35 item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data motivasi.

2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas instrumen kuesioner kepuasan kerja selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja :

Tabel 4.2
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	-0,567	0,632	Tidak Valid	16	0,691	0,632	Valid
2	0,784	0,632	Valid	17	0,761	0,632	Valid
3	0,682	0,632	Valid	18	0,784	0,632	Valid
4	0,699	0,632	Valid	19	0,238	0,632	Tidak Valid
5	0,721	0,632	Valid	20	0,672	0,632	Valid
6	0,721	0,632	Valid	21	0,896	0,632	Valid
7	0,555	0,632	Tidak Valid	22	0,836	0,632	Valid
8	0,841	0,632	Valid	23	0,657	0,632	Valid
9	0,771	0,632	Valid	24	0,743	0,632	Valid
10	0,765	0,632	Valid	25	0,422	0,632	Tidak Valid
11	0,657	0,632	Valid	26	0,896	0,632	Valid
12	0,765	0,632	Valid	27	0,732	0,632	Valid
13	0,851	0,632	Valid	28	0,815	0,632	Valid
14	0,797	0,632	Valid	29	0,541	0,632	Tidak Valid
15	0,769	0,632	Valid	30	0,687	0,632	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, ditemukan bahwa 5 item pertanyaan dinyatakan tidak valid dan tidak bisa digunakan sebagai alat pengumpul data variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya sebanyak 25 item dinyatakan valid dan bisa dipergunakan sebagai alat pengumpulan data disiplin kerja.

3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

Hasil uji validitas instrumen kuesioner disiplin kerja selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen disiplin kerja :

Tabel 4.3
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,667	0,632	Valid	16	0,877	0,632	Valid
2	0,654	0,632	Valid	17	0,754	0,632	Valid
3	0,655	0,632	Valid	18	0,853	0,632	Valid
4	0,430	0,632	Tidak Valid	19	0,618	0,632	Tidak Valid
5	0,688	0,632	Valid	20	0,777	0,632	Valid
6	0,798	0,632	Valid	21	0,805	0,632	Valid
7	0,798	0,632	Valid	22	0,752	0,632	Valid
8	0,718	0,632	Valid	23	0,777	0,632	Valid
9	0,527	0,632	Tidak Valid	24	0,853	0,632	Valid
10	0,728	0,632	Valid	25	0,853	0,632	Valid
11	0,680	0,632	Valid	26	0,853	0,632	Valid
12	0,713	0,632	Valid	27	0,859	0,632	Valid
13	0,677	0,632	Valid	28	0,726	0,632	Valid
14	0,735	0,632	Valid	29	0,695	0,632	Valid
15	0,397	0,632	Tidak Valid				

Sumber : Data primer diolah

Dari Tabel 4.3 di atas ditemukan bahwa 4 item pertanyaan dinyatakan tidak valid dan tidak bisa digunakan sebagai alat pengumpul data variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya sebanyak 25 item dinyatakan valid dan bisa dipergunakan sebagai alat pengumpulan data disiplin kerja.

4.1.2 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 3 Adapun rangkuman hasil uji reliabilitas kuesioner motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha</i>	r_{tabel}	Reliabilitas
Motivasi	0,976	0,632	Reliabel
Kepuasan kerja	0,953	0,632	Reliabel
Disiplin kerja	0,964	0,632	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa harga koefisien *alpha* variabel motivasi sebesar 0,976, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 10$ yaitu 0,632. 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 0,953, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 10$ yaitu 0,632. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel kepuasan kerja.

Dapat juga dilihat pada Tabel 4.4 di atas, bahwa pada variabel disiplin kerja diperoleh harga koefisien *alpha* sebesar 0,964, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 10$ yaitu 0,632. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel disiplin kerja.

4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data variabel penelitian menggambarkan distribusi jawaban kuesioner berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Deskripsi data variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Motivasi

Data mengenai motivasi dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 35 item pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 16 orang. Distribusi responden berdasarkan motivasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi
Jawaban Responden Mengenai Motivasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor	%
1	Sangat Setuju	111	555	19,82
2	Setuju	376	1504	67,14
3	Ragu-ragu	73	219	13,04
4	Tidak Setuju	0	0	0,00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Total		560	2278	100
Nilai Indeks Maksimum			2800	
Persentase Skor Total			81,36	
Kategori			Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2012

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa jumlah skor jawaban responden yaitu sebesar 2278. Total frekuensi jawaban responden terhadap 35 item pertanyaan mengenai motivasi yaitu sebanyak 560 dan kemungkinan skor maksimum apabila semua responden menjawab sangat setuju yaitu 2800. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju memperlihatkan bahwa motivasi semakin baik.

Dari hasil jawaban responden, dapat dilihat bahwa motivasi tergolong baik dengan jumlah jawaban setuju dari 35 item pertanyaan mencapai 376 dengan skor 1504. Hal ini berarti total jawaban setuju mencapai jumlah 67,14% dari total seluruh jawaban yang diberikan oleh responden. Sedangkan jawaban sangat setuju berjumlah 111 dengan skor 555 dan persentase 19,82%. Dari 16 responden yang menjawab 35 item pertanyaan mengenai motivasi, jawaban ragu-ragu sebanyak 73 jawaban (13,04%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Berdasarkan pada pengkategorian, dapat disimpulkan bahwa motivasi sudah tergolong baik. Hal ini dilihat dari persentase skor total dalam menilai variabel motivasi sebesar 81,36%.

4.2.2 Kepuasan Kerja

Data mengenai kepuasan kerja dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 25 item pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 16 orang. Jawaban responden tentang kepuasan kerja digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Mengenai Kepuasan Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor	%
1	Sangat Setuju	85	425	21,25
2	Setuju	285	1140	71,25
3	Ragu-ragu	30	90	7,50
4	Tidak Setuju	0	0	0,00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Total		400	1655	100
Nilai Indeks Maksimum			2000	
Persentase Skor Total			82,75	
Kategori			Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2012

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa jumlah skor jawaban responden yaitu sebesar 1655. Total frekuensi jawaban responden terhadap 25 item pertanyaan mengenai kepuasan kerja yaitu sebanyak 400 dan kemungkinan skor maksimum apabila semua responden menjawab sangat setuju yaitu 2000. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju memperlihatkan bahwa kepuasan kerja semakin baik.

Dari hasil jawaban responden, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja tergolong baik dengan jumlah jawaban setuju dari 25 item pertanyaan mencapai 285 dengan skor 1140. Hal ini berarti total jawaban setuju mencapai jumlah 71,25% dari total seluruh jawaban yang diberikan oleh responden. Sedangkan jawaban sangat setuju berjumlah 85 dengan skor 425 dan persentase 21,25%. Dari 16 responden yang menjawab 25 item pertanyaan mengenai kepuasan kerja, jawaban ragu-ragu sebanyak 30 jawaban (7,50%), sedangkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan pada pengkategorian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sudah tergolong baik. Hal ini dilihat dari persentase skor total dalam menilai variabel kepuasan kerja sebesar 82,75%.

4.2.3 Disiplin Kerja

Dari hasil pengolahan data responden, dapat diketahui frekuensi jawaban responden mengenai disiplin kerja melalui kuesioner yang terdiri dari 25 item pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 16 orang, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Mengenai Disiplin Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor	%
1	Sangat Setuju	88	440	22,00
2	Setuju	273	1092	68,25
3	Ragu-ragu	39	117	9,75
4	Tidak Setuju	0	0	0,00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Total		400	1649	100
Nilai Indeks Maksimum			2000	
Persentase Skor Total			82,45	
Kategori			Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2012

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa jumlah skor jawaban responden yaitu sebesar 1649. Total frekuensi jawaban responden terhadap 25 item pertanyaan mengenai disiplin kerja yaitu sebanyak 400 dan kemungkinan skor maksimum apabila semua responden menjawab sangat setuju yaitu 2000. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju memperlihatkan bahwa disiplin kerja semakin baik.

Dari hasil jawaban responden, dapat dilihat bahwa jumlah jawaban setuju dari 25 item pertanyaan mencapai 285 dengan skor 1140, sedangkan jumlah jawaban setuju sebesar 85 dengan skor 425. Hal ini berarti total jawaban sangat setuju mencapai jumlah 71,25% dari total seluruh jawaban yang diberikan oleh responden, sedangkan jawaban setuju dengan persentase 21,25% dari jumlah seluruh jawaban responden. Dari jawaban responden yang menjawab 25 item pertanyaan mengenai disiplin kerja ini, jumlah jawaban ragu-ragu sebanyak 30 jawaban (7,50%), sedangkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan pada pengkategorian, dapat disimpulkan bahwa

disiplin kerja pegawai sudah tergolong baik, hal ini terlihat dari persentase skor jawaban responden dalam menilai variabel disiplin kerja sebesar 82,75%.

4.3 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 dan uji heterokedastisitas.

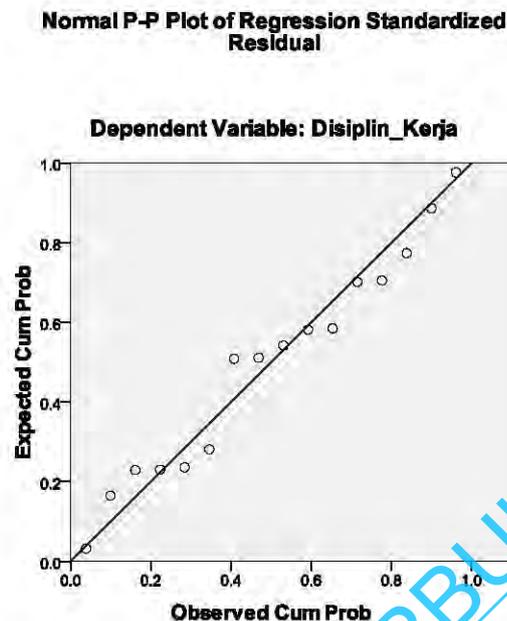
4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen mempunyai distribusi data normal atau tidak dengan menggunakan Normal *P-P Plot*. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi normal atau mendekati normal pada nilai residual hasil regresi. (Ghozali, 2005).

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

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

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



Gambar 2.
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik di atas 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.

4.3.2 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 (2003) 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 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Multikolinearitas	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,238	4,204
Kepuasan Kerja	0,238	4,204

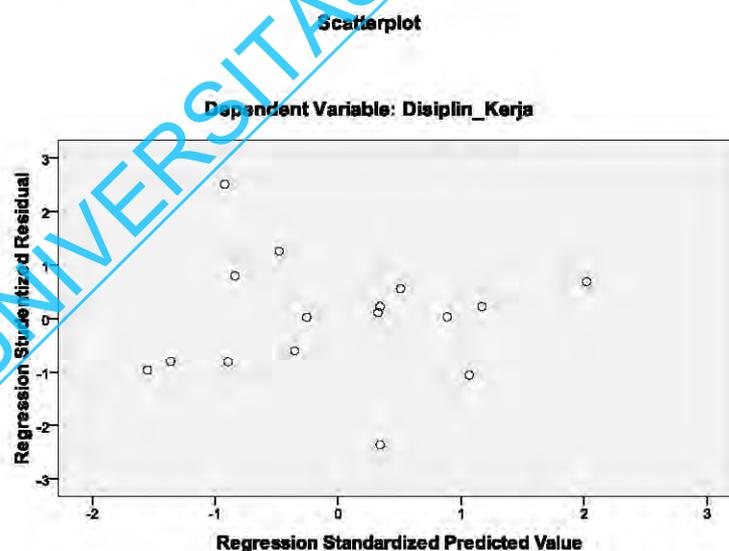
Variabel Dependen: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, 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 4,204 lebih kecil dari 10. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel motivasi dan kepuasan kerja.

4.3.3 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 (Z_{pred}) dengan residualnya (S_{resid}) untuk melihat ada tidaknya tertentu pada grafik *scatterplot* antara S_{resid} dan Z_{pred} 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 yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 3.
Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak memperlihatkan pola tertentu. Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan grafik

Scatterplot dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai kecenderungan heterokedastisitas.

4.4 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. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, dikarenakan data yang dikumpulkan melalui angket penelitian berupa data ordinal, maka data yang akan dianalisis ditransformasikan ke dalam data interval dengan bantuan *Methods of Succesive Interval* (MSI) dengan menggunakan software STAT 97 yang merupakan *Microsoft Office Excel Add-In*. Hasil transformasi data dapat dilihat pada lampiran.

4.4.1 Koefisien Regresi

Setelah data ditransformasikan, kemudian dilakukan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 17.00*. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	
	B	Std. Error
(Constant)	-28,967	6,250
Motivasi	0,610	0,153
Kepuasan Kerja	0,689	0,170

Variabel Dependen: Disiplin Kerja

Dari Tabel 4.9 di atas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $\alpha = -28,967$, sedangkan koefisien variabel motivasi sebesar 0,610, sedangkan koefisien variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,689. Dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -28,967 + 0,610 X_1 + 0,689 X_2$$

Koefisien variabel motivasi (X_1) sebesar 0,610, hal ini berarti bahwa dimana setiap 1% peningkatan motivasi akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 0,610% dengan asumsi variabel yang lain konstan. Sedangkan koefisien variabel kepuasan kerja (X_2) yaitu sebesar 0,689, hal ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja, dimana setiap 1% peningkatan tingkat kepuasan kerja akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,689% dengan asumsi variabel yang lain konstan.

4.4.2 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 4.10
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,975 ^a	0,951	0,944	1,69843

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,951. Hal ini berarti bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara

bersama-sama memiliki pengaruh sebesar $0,951 \times 100\% = 95,1\%$. Sedangkan sisanya sebesar $4,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.4.3 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:

1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.11, 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 4.11
Hasil Uji t

Koefisien	t_{hitung}	t_{tabel}
(Constant)	-4,635	2,131
Motivasi (X_1)	3,994	2,131
Kepuasan Kerja (X_2)	4,043	2,131
Variabel: Dependen Disiplin Kerja (Y)		

a. Pengujian koefisien regresi motivasi

Pada variabel motivasi (X_1), nilai t_{hitung} sebesar 3,994, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,131. $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

b. Pengujian koefisien regresi kepuasan kerja

Pada variabel kepuasan kerja (X_2), nilai t_{hitung} sebesar 4,043, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,131. $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

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 ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji F

No	Keterangan	Nilai
1	F_{hitung}	127,184
2	F_{tabel}	2,533
3	Jumlah sampel (N)	16
4	Banyaknya variabel independen (k)	2
5	dk penyebut (N - 1)	15
6	dk pembilang (N - k - 1)	13
7	Signifikansi (α)	0,05

Dari Tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 127,184, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,533, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa

H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa hipotesis alternatif yang diajukan diterima semua variabel independen yaitu motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

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

4.5.1 Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini bisa dilihat dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t , dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,994 lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 2,131. Besarnya pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,610, yang berarti bahwa setiap 1% peningkatan motivasi akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,610%. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi, maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat.

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 secara individual 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 berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Menurut Winardi (2002: 6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi kerja akan mensuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Hal ini tentunya akan menjadi dorongan kedisiplinan pegawai dalam melakukan kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, telah dibuktikan pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja. Untuk itu, maka peningkatan disiplin kerja dilakukan dengan meningkatkan motivasi pegawai sehingga memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Menurut Amirullah, dkk (2002:146), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara

apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Dengan adanya dorongan yang berorientasi pada keberhasilan kerja, maka yang demikian itu akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Setiap tugas yang diembannya akan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan akan diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pada UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

Peningkatan disiplin sebagai hasil dari peningkatan motivasi pegawai, menjadikan instansi tempatnya bekerja akan berjalan lebih efektif dan efisien sehingga instansi tersebut akan lebih mudah untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi pegawai mutlak diperlukan dalam hubungannya dengan peningkatan disiplin kerja pada suatu instansi, termasuk di UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

Peningkatan motivasi dilakukan antara lain dengan meningkatkan motivasi intrinsik pegawai dan motivasi ekstrinsiknya. Bentuk usaha yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi intrinsik pegawai bisa dilakukan dengan melakukan pembinaan sehingga pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan wewenangnya, pengakuan atas organisasi tempat bekerja dan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas yang dijalankannya. Upaya peningkatan motivasi pegawai juga bisa dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi pegawai tersebut,

pemberian penghargaan atas prestasi, bonus, insentif dan juga peningkatan disiplin dengan pemberian hukuman (*punishment*) bagi pegawai yang melalaikan tugasnya.

4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis data pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini bisa dilihat dari hasil pengujian hipotesis parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, dimana nilai t_{hitung} sebesar 4,043 lebih besar dari nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sebesar 2,131. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dapat dilihat dari nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja, dimana nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 0,689, yang berarti bahwa setiap 1% peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,689%. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja menjadi lebih baik akan meningkatkan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Manggala (2004), yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Daerah Tingkat II Karawang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Penelitian Rohadi (2005) menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini, dimana hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sedangkan dalam penelitian Kanina (2005) juga

menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian lain mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dilakukan Pratiwiningsih (2006), Minokid (2008) dan Junita (2012). dimana hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan penelitian-penelitian sebelumnya telah dibuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan pegawai bosan dengan tugas-tugasnya cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya (Kusriyanto dalam Robbins, 2003). Kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang memberi kesempatan bagi individu untuk berpikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2007) kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap kepuasan yang tinggi terhadap organisasi perusahaan, sebaliknya jika seseorang tidak merasakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap perusahaannya maka akan berdampak negatif bagi organisasi perusahaan tersebut.

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.

4.5.3 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. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji F, dimana nilai F_{hitung} sebesar 127,184 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sebesar 2,533. Besarnya pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja yaitu sebesar 95,1%, dimana sisanya sebesar 4,9% 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, kepuasan 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.

Menurut Hasibuan (2003) 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. 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 tanggung jawab, pengakuan terhadap organisasi 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.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.
3. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo dengan besarnya pengaruh sebesar 95,1%, dimana sisanya sebesar 4,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

5.2 Saran

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

1. Bagi UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo supaya selalu mempertahankan disiplin kerja dengan memberikan motivasi terhadap pegawai.
2. Bagi UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo supaya selaaalu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya yang terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.
3. Bagi pegawai supaya meningkatkan disiplin kerjanya yang akan mempengaruhi kinerjanya sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja di UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo tempat pegawai tersebut bekerja.
4. Bagi peneliti supaya melakukan penelitian menggunakan faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi disiplin kerja terutama pada Pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah & Rindyah H. (2002). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta. Rineka Cipta
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Gibson, James L., Ivancevich, John. M., & Donnelly, J, J. (2003). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jilid I (ahli bahasa oleh Djakarsih). Jakarta, Erlangga.
- Greenberg, J & Baron. (2003). *Organizational Behaviour*. London: Kogan Page.
- Gujarati, D. (2003). *Ekonometrika Dasar*. Terjemahan, Jakarta: Universitas Airlangga.
- Guntur, Ietje S. (1996). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta : Airlangga.
- Handoko, T, H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya. Manusia*, Liberty Yogyakarta
- Hasibuan, M. (2002). *Organisasi dan Motivasi*. Bandung: Bumi Aksara.
- _____. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- 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
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2011). *Laporan Kepuasan dan Motivasi Pegawai. Dalam Rangka Perumusan Strategi dan Komunikasi Manajemen Perubahan Birokrasi*. Jakarta.
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Jakarta, Salemba.
- Manggala & 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. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M. (2001). *Manajemen Personalialia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia,
- 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.
- Nasution, M, N. (2001). *Manajemen Mutu Terpadu*. Sinar Baru. Bandung.
- Nitisemito, A, S. (1996). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga. PT. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Pratiwiningsih, W. (2006). *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B di Klaten*. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pujilistiyani, A, Y. (2007). *Analisis Teori Kepuasan Kerja*. www.angelcrystalcorp.com. Diakses 20 September 2012.
- Riggio, R.E, (2005). *Introduction to Industrial/Organizational Psychologi*, Scott, Foresman & Co, USA,
- Robbins, S, P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Indonesia, PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Rohadi, H, P. (2005). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sekar Lima Pratama Karanganyar*. Thesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Sinta, K. (2005). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bagian Administrasi di Universitas Widyatama*. Tesis. Universitas Widyatama.
- Siswanto, B. (1987). *Produktivitas dan Penerapan*, LSIUP.
- Sudrajat, A. (2008). *Sekilas tentang Disiplin Kerja*. <http://www.akhmadsudrajat.wordpress.com>. Diakses 20 September 2012.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kesepuluh. Bandung: Alfabeta

Umar, H. (2005). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi. (2002). *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI UPTD PENDIDIKAN KECAMATAN TANAH SEPENGGAL KABUPATEN BUNGO

I. Identitas Responden:

1. Nama Responden :
2. Umur : tahun
3. Jenis Kelamin : (L/P)
4. Lama Bekerja :
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 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, tuntutan saya berhasil mengerjakannya sangat tinggi					
2.	Anda merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang anda 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 yang lain.					
7.	Dalam mengerjakan tugas saya mengerjakan pekerjaan lebih dahulu dari pada pekerjaan pribadi					
b. Pengakuan						
8.	Saya merasa ikut memiliki pekerjaan yang saya lakukan					
9.	Keberhasilan yang dicapai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo 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 UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo					
12.	Tugas sebagai pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo merupakan suatu tantangan untuk mencapai prestasi/kemajuan dinas.					
13.	Saya selalu mendukung setiap program kerja yang digariskan oleh manajemen demi kemajuan UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.					

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.	UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo selalu memberikan hukuman/sanksi/ <i>punishment</i> , akan pelanggaran yang dilakukan kepada pegawai tanpa membedakan jabatan					
19.	Hukuman yang sesuai dan peraturan yang berlaku akan diberikan kepada semua pekerja social atas kesalahan dalam menjalankan tugas					
20.	Sanksi administrasi maupun sanksi non administrasi akan dikenakan kepada semua pegawai sesuai dengan besarnya pelanggaran aau kesalahan yang dilakukan					
21.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai					
22.	UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai					
23.	UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja					
24.	Jika seorang pegawai rendah diberikan reward seperti kenaikan pangkat, gaji bonus, dll yang di dasarkan 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 UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo saat ini memuaskan saya					
26.	UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo selalu memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah di perbuat, karena menurut saya itu menjadi pelajaran yang berharga					
27.	UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo selalu mendorong kami untuk mampu menerima tugas dan tanggung jawab serta dapat diberi kepercayaan					
28.	UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo selalu mendorong kami untuk mengisi waktu dan kegiatan yang membawa manfaat					
29.	UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo saya 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 UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo 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 UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo 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					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
36.	Penilaian prestasi kerja dapat mempererat hubungan kerja atasan dengan bawahan					
37.	Saya dalam menangani setiap pekerjaan selalu mendapatkan tanggapan yang positif dari teman-teman yang lainnya					
38.	Hubungan kerja dengan pegawai yang ada di UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo membikin saya nyaman dalam bekerja					
39.	Hubungan atasan dengan bawahan di UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo membantu pegawai bisa lebih berkonsentrasi dalam bekerja					
40.	Saya merasa senang jika prestasi unit kerja lain dapat terlihat oleh unit kami, sehingga dapat di pertimbangkan dengan hasil kerja di tempat kami					

UNIVERSITAS TERBUKA

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 kesempatan 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, 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.					
b. Larangan						

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
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, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan 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.					

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 2. Rekapitulasi Data Uji Coba Kuesioner Penelitian

1. Motivasi

No	Butir Pertanyaan Ke-																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5
10	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4

Motivasi (Lanjutan)

No.	Butir Pertanyaan Ke-																				Jumlah
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	5	152
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	157
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	161
4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	134
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	160
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	193
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	195
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	163
9	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	188
10	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	184

2. Kepuasan Kerja

No	Butir Pertanyaan Ke-																														Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	120
2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	114
3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	110	
4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	120	
5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	133
6	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	142
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	128
8	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	106	
9	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
10	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	106	

3. Disiplin Kerja

No.	Butir Pertanyaan Ke-																													Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	94
2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	111
3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
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	5	5	145
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	119
6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	115
7	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	110
8	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	116	
9	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	119
10	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	117

Lampiran 3. Hasil Uji Coba Kuesioner Penelitian

1. Motivasi

	Jumlah
Item_1 Pearson Correlation	.735*
Sig. (2-tailed)	.015
N	10
Item_2 Pearson Correlation	.831**
Sig. (2-tailed)	.003
N	10
Item_3 Pearson Correlation	.759*
Sig. (2-tailed)	.011
N	10
Item_4 Pearson Correlation	.977**
Sig. (2-tailed)	.000
N	10
Item_5 Pearson Correlation	.796**
Sig. (2-tailed)	.006
N	10
Item_6 Pearson Correlation	.909**
Sig. (2-tailed)	.000
N	10
Item_7 Pearson Correlation	.796**
Sig. (2-tailed)	.006
N	10
Item_8 Pearson Correlation	.907**
Sig. (2-tailed)	.000
N	10
Item_9 Pearson Correlation	.556
Sig. (2-tailed)	.095
N	10
Item_10 Pearson Correlation	.732*
Sig. (2-tailed)	.016
N	10
Item_11 Pearson Correlation	.710*
Sig. (2-tailed)	.021
N	10

Item_12	Pearson Correlation	.710*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	10
Item_13	Pearson Correlation	.714*
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	10
Item_14	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	10
Item_15	Pearson Correlation	.062
	Sig. (2-tailed)	.865
	N	10
Item_16	Pearson Correlation	.665*
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	10
Item_17	Pearson Correlation	.680*
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	10
Item_18	Pearson Correlation	.647*
	Sig. (2-tailed)	.043
	N	10
Item_19	Pearson Correlation	.758*
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	10
Item_20	Pearson Correlation	.758*
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	10
Item_21	Pearson Correlation	.796**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	10
Item_22	Pearson Correlation	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
Item_23	Pearson Correlation	.660*
	Sig. (2-tailed)	.038
	N	10

Item_24	Pearson Correlation	.977**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
Item_25	Pearson Correlation	.861**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	10
Item_26	Pearson Correlation	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
Item_27	Pearson Correlation	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
Item_28	Pearson Correlation	.206
	Sig. (2-tailed)	.568
	N	10
Item_29	Pearson Correlation	.977**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
Item_30	Pearson Correlation	.808**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	10
Item_31	Pearson Correlation	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
Item_32	Pearson Correlation	.652*
	Sig. (2-tailed)	.041
	N	10
Item_33	Pearson Correlation	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
Item_34	Pearson Correlation	.826**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	10
Item_35	Pearson Correlation	.336
	Sig. (2-tailed)	.343
	N	10

Item_36	Pearson Correlation	.653*
	Sig. (2-tailed)	.041
	N	10
Item_37	Pearson Correlation	.429
	Sig. (2-tailed)	.216
	N	10
Item_38	Pearson Correlation	.659*
	Sig. (2-tailed)	.038
	N	10
Item_39	Pearson Correlation	.654*
	Sig. (2-tailed)	.040
	N	10
Item_40	Pearson Correlation	.683*
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	40

2. Kepuasan Kerja

		Jumlah
Item_1	Pearson Correlation	-.567
	Sig. (2-tailed)	.087
	N	10
Item_2	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	10
Item_3	Pearson Correlation	.682*
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	10
Item_4	Pearson Correlation	.699*
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	10
Item_5	Pearson Correlation	.721*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	10
Item_6	Pearson Correlation	.721*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	10
Item_7	Pearson Correlation	.555
	Sig. (2-tailed)	.096
	N	10
Item_8	Pearson Correlation	.841**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10
Item_9	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	10
Item_10	Pearson Correlation	.765**
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	10
Item_11	Pearson Correlation	.657*
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	10

Item_12	Pearson Correlation	.765**
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	10
Item_13	Pearson Correlation	.851**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10
Item_14	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	10
Item_15	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	10
Item_16	Pearson Correlation	.691*
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	10
Item_17	Pearson Correlation	.761*
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	10
Item_18	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	10
Item_19	Pearson Correlation	.238
	Sig. (2-tailed)	.508
	N	10
Item_20	Pearson Correlation	.672*
	Sig. (2-tailed)	.033
	N	10
Item_21	Pearson Correlation	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
Item_22	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	10
Item_23	Pearson Correlation	.657*
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	10

Item_24	Pearson Correlation	.743*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	10
Item_25	Pearson Correlation	.422
	Sig. (2-tailed)	.224
	N	10
Item_26	Pearson Correlation	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
Item_27	Pearson Correlation	.732*
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	10
Item_28	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	10
Item_29	Pearson Correlation	.541
	Sig. (2-tailed)	.106
	N	10
Item_30	Pearson Correlation	.687*
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	30

3. Disiplin Kerja

		Jumlah
Item_1	Pearson Correlation	.667*
	Sig. (2-tailed)	.035
	N	10
Item_2	Pearson Correlation	.654*
	Sig. (2-tailed)	.040
	N	10
Item_3	Pearson Correlation	.655*
	Sig. (2-tailed)	.040
	N	10
Item_4	Pearson Correlation	.430
	Sig. (2-tailed)	.214
	N	10
Item_5	Pearson Correlation	.688*
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	10
Item_6	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	10
Item_7	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	10
Item_8	Pearson Correlation	.718*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	10
Item_9	Pearson Correlation	.527
	Sig. (2-tailed)	.118
	N	10
Item_10	Pearson Correlation	.728*
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	10
Item_11	Pearson Correlation	.680*
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	10

Item_12	Pearson Correlation	.713*
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	10
Item_13	Pearson Correlation	.677*
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	10
Item_14	Pearson Correlation	.735*
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	10
Item_15	Pearson Correlation	.397
	Sig. (2-tailed)	.256
	N	10
Item_16	Pearson Correlation	.877**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	10
Item_17	Pearson Correlation	.754*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	10
Item_18	Pearson Correlation	.853**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10
Item_19	Pearson Correlation	.618
	Sig. (2-tailed)	.057
	N	10
Item_20	Pearson Correlation	.777**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	10
Item_21	Pearson Correlation	.805**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	10
Item_22	Pearson Correlation	.752*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	10
Item_23	Pearson Correlation	.777**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	10

Item_24	Pearson Correlation	.853**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10
Item_25	Pearson Correlation	.853**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10
Item_26	Pearson Correlation	.853**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10
Item_27	Pearson Correlation	.859**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	10
Item_28	Pearson Correlation	.726*
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	10
Item_29	Pearson Correlation	.695*
	Sig. (2-tailed)	.026
	N	10

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	29

Lampiran 4. Rekapitulasi Data Kuesioner Motivasi Kerja

No.	Butir Pertanyaan Ke-																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
7	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4
8	5	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4
9	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
10	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
11	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5
13	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5
14	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4
15	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4
16	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4

UNIVERSITAS TERBUKA

Rekapitulasi Data Kuesioner Motivasi Kerja (Lanjutan)

No.	Butir Pertanyaan Ke-															Jumlah	
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		35
1	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	138
2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	144
3	3	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	145
4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	140
5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	139
6	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	144
7	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	151
8	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	137
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	141
10	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	140
11	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	145
12	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	147
13	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	141
14	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	142
15	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	138
16	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	146

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 5. Rekapitulasi Data Kuesioner Kepuasan Kerja

No.	Butir Pertanyaan Ke-																									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	97
2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	104
3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	107
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	100
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	101
6	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	104
7	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	109
8	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	99
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	103
10	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
11	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	105
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	107
13	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	102
14	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	106
15	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	102
16	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	107

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 6. Rekapitulasi Data Kuesioner Disiplin Kerja

No.	Butir Pertanyaan Ke-																									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	95
2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	105
3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	107
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	98
5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	100
6	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	104
7	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	113
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	96
9	4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	102
10	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	102
11	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	106
12	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	109
13	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	101
14	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	103
15	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	101
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	107

Lampiran 7. Hasil Transformasi Data Variabel Motivasi

Successive Interval

No.	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3
1	1,000	1,000	1,000	1,000	3,707	2,684	2,695	2,555	2,647	2,555	4,082	1,000	2,436	1,000	3,707	4,082	1,000	1,000
2	2,184	2,450	2,468	2,767	3,707	2,684	2,695	2,555	2,647	2,555	2,555	3,707	2,436	1,000	2,349	2,555	2,596	2,555
3	3,447	2,450	2,468	2,767	2,349	2,684	2,695	1,000	1,000	4,082	4,082	3,707	3,871	2,767	2,349	2,555	2,596	2,555
4	2,184	2,450	2,468	2,767	2,349	2,684	2,695	2,555	2,647	1,000	2,555	2,349	1,000	1,000	3,707	2,555	2,596	2,555
5	1,000	2,450	2,468	2,767	2,349	2,684	2,695	2,555	2,647	2,555	1,000	1,000	1,000	1,000	2,349	2,555	2,596	2,555
6	2,184	2,450	1,000	2,767	2,349	2,684	2,695	2,555	2,647	2,555	2,555	2,349	2,436	1,000	3,707	2,555	2,596	2,555
7	2,184	2,450	3,918	2,767	3,707	2,684	2,695	4,082	2,647	2,555	4,082	2,349	2,436	1,000	2,349	4,082	1,000	4,082
8	3,447	3,918	2,468	1,000	2,349	4,239	2,695	4,082	1,000	2,555	2,555	2,349	1,000	2,767	2,349	2,555	1,000	2,555
9	2,184	1,000	3,918	2,767	1,000	2,684	2,695	2,555	2,647	2,555	2,555	1,000	2,436	1,000	2,349	2,555	1,000	2,555
10	1,000	1,000	2,468	2,767	1,000	2,684	2,695	2,555	2,647	2,555	1,000	2,349	2,436	1,000	2,349	2,555	1,000	2,555
11	3,447	1,000	2,468	2,767	2,349	1,000	1,000	2,555	2,647	4,082	2,555	2,349	2,436	1,000	2,349	2,555	2,596	2,555
12	3,447	3,918	2,468	2,767	2,349	4,239	2,695	4,082	2,647	2,555	2,555	2,349	2,436	1,000	1,000	4,082	2,596	4,082
13	2,184	2,450	3,918	2,767	1,000	2,684	2,695	2,555	4,294	1,000	2,555	2,349	2,436	1,000	1,000	1,000	2,596	4,082
14	2,184	2,450	2,468	2,767	3,707	2,684	1,000	2,555	4,294	4,082	2,555	2,349	2,436	1,000	3,707	1,000	1,000	2,555
15	3,447	2,450	3,918	1,000	2,349	4,239	1,000	1,000	2,647	2,555	2,555	3,707	3,871	1,000	1,000	2,555	1,000	1,000
16	3,447	2,450	2,468	2,767	2,349	4,239	1,000	2,555	2,647	2,555	2,555	3,707	3,871	2,767	2,349	2,555	1,000	2,555

Lanjutan**Successive Interval**

No.	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	Jumlah	
1	2,866	2,436	2,468	2,349	2,882	1,000	1,000	2,882	2,618	2,349	4,082	2,684	1,000	1,000	1,000	2,684	1,000	75,449
2	2,866	2,436	2,468	2,349	2,882	1,000	1,000	2,882	2,618	2,349	2,555	2,684	1,000	2,601	1,000	2,684	2,648	84,484
3	1,000	1,000	2,468	1,000	2,882	2,882	1,000	2,882	2,618	3,707	2,555	2,684	2,695	2,601	1,000	2,684	1,000	86,081
4	2,866	2,436	2,468	3,707	2,882	1,000	2,271	1,000	1,000	1,000	2,555	4,239	1,000	1,000	2,695	2,684	1,000	77,916
5	2,866	2,436	2,468	2,349	2,882	1,000	3,542	1,000	1,000	2,349	2,555	2,684	1,000	2,601	1,000	4,239	2,648	76,842
6	2,866	2,436	3,918	1,000	2,882	1,000	2,271	2,882	1,000	2,349	2,555	4,239	1,000	2,601	2,695	4,239	1,000	84,569
7	2,866	2,436	2,468	2,349	2,882	1,000	3,542	2,882	1,000	3,707	2,555	4,239	1,000	1,000	2,695	4,239	2,648	94,576
8	2,866	2,436	2,468	1,000	1,000	1,000	1,000	2,882	1,000	2,349	1,000	2,684	1,000	1,000	1,000	2,684	1,000	73,250
9	2,866	3,871	3,918	2,349	2,882	1,000	2,271	2,882	1,000	2,349	2,555	4,239	1,000	1,000	1,000	4,239	1,000	79,874
10	2,866	3,871	2,468	2,349	2,882	2,882	2,271	2,882	2,618	2,349	2,555	2,684	1,000	2,601	1,000	2,684	2,648	79,224
11	2,866	2,436	2,468	2,349	2,882	1,000	3,542	2,882	2,618	2,349	4,082	2,684	2,695	2,601	2,695	2,684	1,000	85,541
12	4,615	1,000	1,000	2,349	2,882	1,000	3,542	2,882	1,000	3,707	4,082	2,684	1,000	1,000	1,000	2,684	1,000	88,693
13	4,615	1,000	1,000	2,349	2,882	1,000	2,271	2,882	1,000	3,707	2,555	2,684	1,000	2,601	1,000	2,684	2,648	80,442
14	2,866	3,871	2,468	3,707	2,882	1,000	2,271	2,882	1,000	2,349	1,000	2,684	1,000	1,000	1,000	2,684	1,000	80,456
15	2,866	2,436	3,918	3,707	1,000	1,000	2,271	2,882	1,000	1,000	2,555	1,000	2,695	1,000	1,000	1,000	1,000	73,620
16	2,866	2,436	3,918	3,707	2,882	1,000	2,271	2,882	2,618	1,000	2,555	2,684	2,695	1,000	1,000	2,684	1,000	87,031

Lampiran 8. Hasil Transformasi Data Variabel Kepuasan Kerja

Successive Interval

No.	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
1	2,596	3,658	2,866	2,684	1,000	2,773	2,349	1,000	2,866	1,000	2,749	2,554	1,000	1,000	2,647	1,000
2	2,596	2,300	2,866	2,684	2,695	4,403	3,707	2,684	2,866	2,555	2,749	2,554	2,684	2,767	2,647	2,217
3	1,000	3,658	2,866	4,239	1,000	1,000	2,349	4,239	2,866	4,082	2,749	2,554	2,684	1,000	2,647	3,547
4	1,000	3,658	2,866	4,239	1,000	2,773	2,349	4,239	2,866	2,555	2,749	1,000	2,684	1,000	2,647	2,217
5	1,000	2,300	2,866	4,239	2,695	2,773	2,349	2,684	2,866	2,555	1,000	2,554	4,239	1,000	2,647	2,217
6	2,596	2,300	2,866	2,684	1,000	2,773	2,349	2,684	4,615	1,000	2,749	2,554	2,684	1,000	2,647	3,547
7	1,000	2,300	2,866	1,000	2,695	2,773	3,707	2,684	4,615	2,555	2,749	4,239	2,684	2,767	2,647	3,547
8	1,000	1,000	4,615	2,684	1,000	2,773	1,000	2,684	2,866	2,555	2,749	1,000	2,684	1,000	2,647	2,217
9	1,000	2,300	2,866	2,684	1,000	2,773	3,707	2,684	2,866	2,555	2,749	2,554	4,239	1,000	2,647	2,217
10	1,000	3,658	2,866	2,684	1,000	2,773	2,349	4,239	2,866	2,555	2,749	2,554	2,684	1,000	2,647	2,217
11	2,596	3,658	1,000	2,684	1,000	2,773	2,349	2,684	2,866	2,555	2,749	1,000	2,684	1,000	4,294	3,547
12	1,000	2,300	2,866	2,684	1,000	2,773	2,349	2,684	2,866	2,555	2,749	2,554	4,239	1,000	4,294	3,547
13	2,596	2,300	2,866	2,684	2,695	4,403	3,707	2,684	2,866	2,555	2,749	1,000	2,684	2,767	1,000	3,547
14	2,596	3,658	2,866	4,239	1,000	2,773	1,000	4,239	2,866	4,082	2,749	2,554	2,684	1,000	2,647	1,000
15	2,596	1,000	2,866	2,684	1,000	2,773	1,000	2,684	2,866	4,082	1,000	2,554	2,684	1,000	2,647	3,547
16	2,596	2,300	4,615	2,684	1,000	4,403	2,349	2,684	1,000	2,555	4,615	2,554	4,239	1,000	1,000	2,217

Lanjutan**Successive Interval**

No.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	Jumlah
1	1,000	2,684	1,000	1,000	1,000	1,000	2,630	1,000	1,000	46,057
2	1,000	2,684	2,436	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	57,094
3	2,882	4,239	2,436	2,695	1,000	1,000	2,630	1,000	1,000	61,362
4	1,000	2,684	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	50,525
5	1,000	1,000	2,436	1,000	1,000	1,000	2,630	1,000	1,000	52,049
6	1,000	2,684	2,436	1,000	2,695	1,000	2,630	2,695	1,000	57,189
7	1,000	2,684	3,871	1,000	1,000	2,767	2,630	2,695	2,882	65,357
8	1,000	2,684	2,436	2,695	1,000	1,000	2,630	1,000	1,000	49,919
9	1,000	2,684	2,436	1,000	2,695	1,000	2,630	1,000	1,000	55,285
10	1,000	2,684	2,436	1,000	1,000	1,000	2,630	1,000	1,000	53,591
11	1,000	2,684	3,871	1,000	2,695	1,000	2,630	2,695	1,000	58,015
12	1,000	4,239	2,436	2,695	1,000	2,767	2,630	2,695	1,000	61,922
13	1,000	2,684	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	53,788
14	2,882	4,239	2,436	2,695	1,000	1,000	2,630	1,000	1,000	60,834
15	1,000	4,239	2,436	1,000	1,000	2,767	2,630	1,000	1,000	54,056
16	1,000	2,684	3,871	1,000	2,695	1,000	4,403	1,000	2,882	62,347

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 9. Hasil Transformasi Data Variabel Disiplin Kerja

Successive Interval

No.	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
1	2,436	2,468	2,528	2,436	2,866	1,000	2,436	1,000	1,000	2,647	2,555	1,000	2,684	2,684	2,866	2,866
2	3,871	2,468	2,528	2,436	2,866	2,528	3,871	1,000	2,303	2,647	2,555	1,000	2,684	2,684	2,866	2,866
3	2,436	3,918	2,528	2,436	2,866	2,528	2,436	2,648	2,303	4,294	4,082	1,000	2,684	2,684	2,866	2,866
4	2,436	1,000	2,528	2,436	2,866	2,528	1,000	1,000	2,303	2,647	1,000	2,695	2,684	2,684	2,866	1,000
5	2,436	2,468	2,528	3,871	2,866	1,000	2,436	1,000	1,000	2,647	2,555	1,000	2,684	2,684	2,866	2,866
6	1,000	2,468	4,082	2,436	4,615	1,000	2,436	2,648	1,000	2,647	2,555	2,695	4,239	2,684	2,866	4,615
7	3,871	3,918	2,528	1,000	2,866	4,082	3,871	1,000	3,568	2,647	4,082	1,000	4,239	2,684	4,615	2,866
8	1,000	2,468	2,528	2,436	2,866	2,528	2,436	1,000	2,303	2,647	1,000	1,000	2,684	2,684	2,866	2,866
9	2,436	3,918	4,082	2,436	2,866	2,528	1,000	2,648	1,000	4,294	2,555	1,000	1,000	2,684	2,866	2,866
10	2,436	2,468	1,000	2,436	4,615	2,528	2,436	1,000	2,303	1,000	2,555	2,695	2,684	4,239	2,866	2,866
11	1,000	2,468	1,000	3,871	2,866	2,528	2,436	1,000	3,568	1,000	2,555	1,000	4,239	4,239	4,615	2,866
12	3,871	3,918	2,528	1,000	2,866	4,082	1,000	1,000	3,568	2,647	4,082	1,000	4,239	4,239	2,866	2,866
13	2,436	2,468	2,528	2,436	2,866	2,528	3,871	1,000	2,303	2,647	2,555	1,000	2,684	2,684	2,866	2,866
14	2,436	2,468	2,528	3,871	2,866	2,528	2,436	2,648	2,303	2,647	2,555	1,000	2,684	1,000	2,866	2,866
15	2,436	1,000	1,000	1,000	1,000	2,528	2,436	2,648	1,000	2,647	2,555	2,695	2,684	2,684	1,000	4,615
16	2,436	2,468	2,528	2,436	2,866	2,528	2,436	1,000	2,303	2,647	2,555	1,000	2,684	4,239	2,866	2,866

Lanjutan**Successive Interval**

No.	4	4	3	4	3	4	4	4	3	Jumlah
1	2,512	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,598	1,000	1,000	47,580
2	2,512	1,000	3,979	1,000	2,271	1,000	4,101	1,000	4,101	62,134
3	2,512	1,000	3,979	2,695	2,271	1,000	2,598	2,695	2,598	65,920
4	2,512	2,767	2,512	1,000	1,000	1,000	4,101	1,000	2,598	52,161
5	2,512	1,000	2,512	2,695	2,271	1,000	2,598	1,000	2,598	55,092
6	3,979	1,000	2,512	1,000	1,000	2,767	2,598	1,000	2,598	62,438
7	3,979	2,767	3,979	1,000	2,271	1,000	4,101	2,695	4,101	74,729
8	2,512	1,000	2,512	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,598	48,932
9	1,000	1,000	2,512	1,000	3,542	1,000	2,598	1,000	4,101	57,930
10	2,512	1,000	2,512	1,000	2,271	2,767	2,598	1,000	2,598	58,382
11	3,979	2,767	3,979	1,000	2,271	1,000	2,598	2,695	2,598	64,136
12	3,979	1,000	3,979	1,000	2,271	1,000	4,101	1,000	4,101	68,202
13	2,512	1,000	2,512	1,000	2,271	1,000	2,598	1,000	2,598	56,227
14	3,979	1,000	2,512	1,000	3,542	1,000	2,598	1,000	2,598	58,928
15	3,979	1,000	2,512	2,695	3,542	2,767	2,598	1,000	2,598	56,617
16	2,512	1,000	3,979	2,695	3,542	1,000	4,101	2,695	4,101	65,478

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 10. Hasil Analisis Regresi

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan_Kerj a, Motivasi_Kerja a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.975 ^a	.951	.944	1.69843	2.606

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733.768	2	366.884	127.184	.000 ^a
	Residual	37.501	13	2.885		
	Total	771.268	15			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-28.967	6.250		-4.635	.000
	Motivasi_Kerja	.610	.153	.501	3.994	.002
	Kepuasan_Kerja	.689	.170	.507	4.043	.001

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733.768	2	366.884	127.184	.000 ^a
	Residual	37.501	13	2.885		
	Total	771.268	15			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi_Kerja	.238	4.204
	Kepuasan_Kerja	.238	4.204

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi_Kerja	Kepuasan_Kerja a
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	26.404	.66	.01	.16
	3	.001	63.985	.34	.99	.84

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

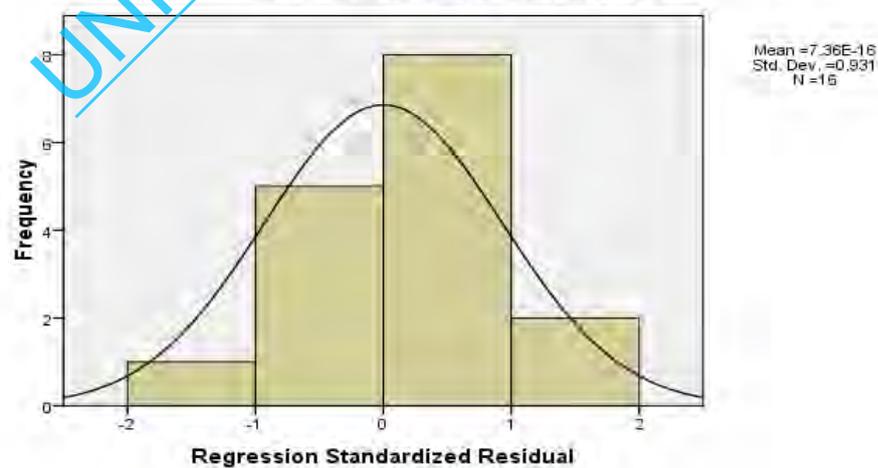
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	48.8332	73.8110	59.6804	6.99413	16
Std. Predicted Value	-1.551	2.020	.000	1.000	16
Standard Error of Predicted Value	.457	1.092	.701	.229	16
Adjusted Predicted Value	49.7170	73.2311	59.7236	7.01615	16
Residual	-3.14630	3.38720	.00000	1.58115	16
Std. Residual	-1.852	1.994	.000	.931	16
Stud. Residual	-2.364	2.509	-.011	1.117	16
Deleted Residual	-5.12288	5.36280	-.04324	2.30647	16
Stud. Deleted Residual	-3.008	3.358	.002	1.345	16
Mahal. Distance	.147	5.266	1.875	1.880	16
Cook's Distance	.000	1.224	.186	.399	16
Centered Leverage Value	.010	.351	.125	.125	16

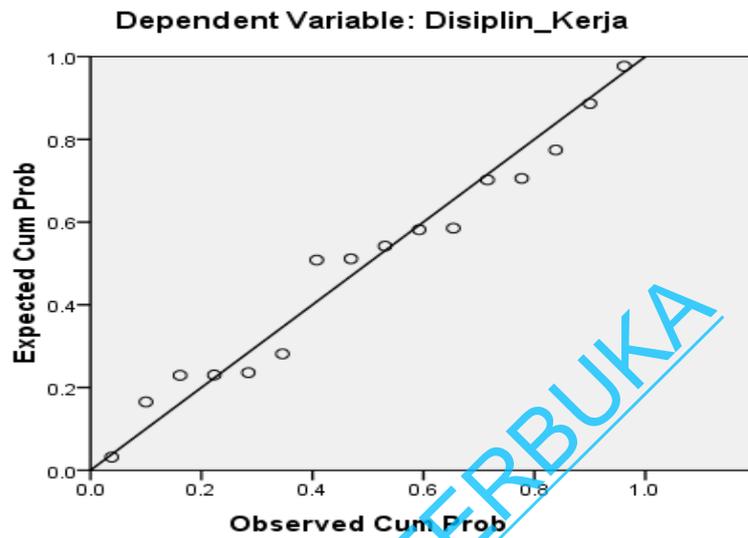
a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Histogram

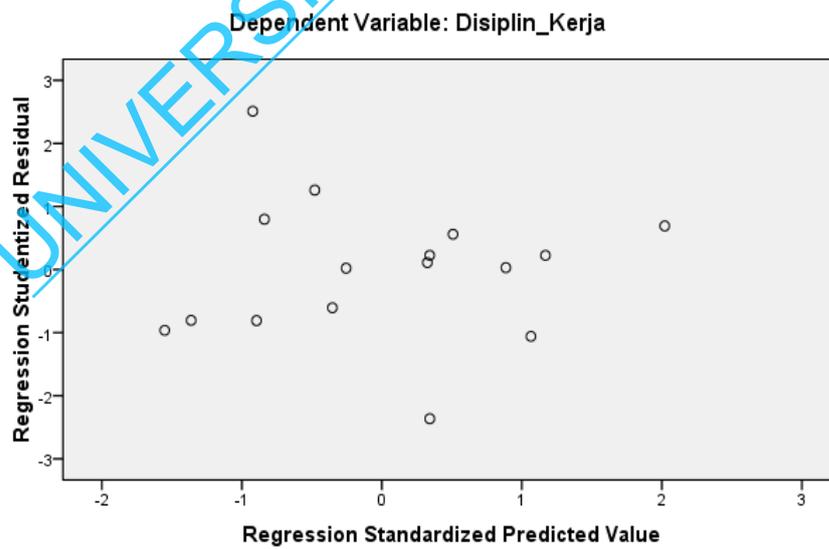
Dependent Variable: Disiplin_Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 11. Daftar t Tabel pada Taraf Signifiansi (α) = 0,05

dk	t _{hitung}	dk	t _{hitung}	dk	t _{hitung}	dk	t _{hitung}	dk	t _{hitung}
1	12,706	41	2,020	81	1,990	121	1,980	161	1,975
2	4,303	42	2,018	82	1,989	122	1,980	162	1,975
3	3,182	43	2,017	83	1,989	123	1,979	163	1,975
4	2,776	44	2,015	84	1,989	124	1,979	164	1,975
5	2,571	45	2,014	85	1,988	125	1,979	165	1,974
6	2,447	46	2,013	86	1,988	126	1,979	166	1,974
7	2,365	47	2,012	87	1,988	127	1,979	167	1,974
8	2,306	48	2,011	88	1,987	128	1,979	168	1,974
9	2,262	49	2,010	89	1,987	129	1,979	169	1,974
10	2,228	50	2,009	90	1,987	130	1,978	170	1,974
11	2,201	51	2,008	91	1,986	131	1,978	171	1,974
12	2,179	52	2,007	92	1,986	132	1,978	172	1,974
13	2,160	53	2,006	93	1,986	133	1,978	173	1,974
14	2,145	54	2,005	94	1,986	134	1,978	174	1,974
15	2,131	55	2,004	95	1,985	135	1,978	175	1,974
16	2,120	56	2,003	96	1,985	136	1,978	176	1,974
17	2,110	57	2,002	97	1,985	137	1,977	177	1,973
18	2,101	58	2,002	98	1,984	138	1,977	178	1,973
19	2,093	59	2,001	99	1,984	139	1,977	179	1,973
20	2,086	60	2,000	100	1,984	140	1,977	180	1,973
21	2,080	61	2,000	101	1,984	141	1,977	181	1,973
22	2,074	62	1,999	102	1,983	142	1,977	182	1,973
23	2,069	63	1,998	103	1,983	143	1,977	183	1,973
24	2,064	64	1,998	104	1,983	144	1,977	184	1,973
25	2,060	65	1,997	105	1,983	145	1,976	185	1,973
26	2,056	66	1,997	106	1,983	146	1,976	186	1,973
27	2,052	67	1,996	107	1,982	147	1,976	187	1,973
28	2,048	68	1,995	108	1,982	148	1,976	188	1,973
29	2,045	69	1,995	109	1,982	149	1,976	189	1,973
30	2,042	70	1,994	110	1,982	150	1,976	190	1,973
31	2,040	71	1,994	111	1,982	151	1,976	191	1,972
32	2,037	72	1,993	112	1,981	152	1,976	192	1,972
33	2,035	73	1,993	113	1,981	153	1,976	193	1,972
34	2,032	74	1,993	114	1,981	154	1,975	194	1,972
35	2,030	75	1,992	115	1,981	155	1,975	195	1,972
36	2,028	76	1,992	116	1,981	156	1,975	196	1,972
37	2,026	77	1,991	117	1,980	157	1,975	197	1,972
38	2,024	78	1,991	118	1,980	158	1,975	198	1,972
39	2,023	79	1,990	119	1,980	159	1,975	199	1,972
40	2,021	80	1,990	120	1,980	160	1,975	200	1,972

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan Microsoft Excel 2007

Lampiran 12. Tabel Harga Kritik r Product Moment

N	Interval Kepercayaan		N	Interval Kepercayaan		N	Interval Kepercayaan	
	95%	99%		95%	99%		95%	99%
3	0,997	0,999	28	0,374	0,478	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	29	0,367	0,470	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	30	0,361	0,463	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	31	0,355	0,456	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	32	0,349	0,449	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	33	0,344	0,442	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	34	0,339	0,436	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	35	0,334	0,430	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	36	0,329	0,424	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	37	0,325	0,418	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	38	0,320	0,413	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	39	0,316	0,408	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	40	0,312	0,403	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	41	0,308	0,396	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	42	0,304	0,393	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	43	0,301	0,389	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	44	0,297	0,384	500	0,008	0,115
20	0,444	0,561	45	0,294	0,380	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	46	0,291	0,376	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	47	0,288	0,372	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	48	0,284	0,368	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	49	0,281	0,364	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	50	0,297	0,361			
26	0,388	0,491						
27	0,381	0,487						

Lampiran 13. Distribusi Nilai F_{tabel} pada Taraf Signifikansi $\alpha = 0,05$

dk penyebut	dk pembilang														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	8.812	8.786	8.763	8.745	8.729	8.715	8.703
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.999	5.964	5.936	5.912	5.891	5.873	5.858
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	4.772	4.735	4.704	4.678	4.655	4.636	4.619
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.099	4.060	4.027	4.000	3.976	3.956	3.938
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	3.677	3.637	3.603	3.575	3.550	3.529	3.511
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438	3.388	3.347	3.313	3.284	3.259	3.237	3.218
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	3.179	3.137	3.102	3.073	3.048	3.025	3.006
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	3.020	2.978	2.943	2.913	2.887	2.865	2.845
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	2.896	2.854	2.818	2.788	2.761	2.739	2.719
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.796	2.753	2.717	2.687	2.660	2.637	2.617
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.714	2.671	2.635	2.604	2.577	2.554	2.533
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.646	2.602	2.565	2.534	2.507	2.484	2.463
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.588	2.544	2.507	2.475	2.448	2.424	2.403
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.538	2.494	2.456	2.425	2.397	2.373	2.352
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.494	2.450	2.413	2.381	2.353	2.329	2.308
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	2.456	2.412	2.374	2.342	2.314	2.290	2.269
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	2.423	2.378	2.340	2.308	2.280	2.256	2.234
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.393	2.348	2.310	2.278	2.250	2.225	2.203
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.366	2.321	2.283	2.250	2.222	2.197	2.176
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.342	2.297	2.259	2.226	2.198	2.173	2.151
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.320	2.275	2.236	2.204	2.175	2.150	2.128
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.300	2.255	2.216	2.183	2.155	2.130	2.108
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.282	2.236	2.198	2.165	2.136	2.111	2.089