

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH PEMBERIAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA DI  
LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN KETAPANG**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

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

**Disusun Oleh :**

**DEDI SUSANTO**

**NIM. 500643984**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2018**

## ABSTRAK

**PENGARUH PEMBERIAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN KETAPANG**

**DEDI SUSANTO**

(dedisusantospd983@gmail.com)

**Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka**

Pemberian kesejahteraan pegawai maupun disiplin kerja merupakan faktor penting dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan sekretaris daerah kabupaten Ketapang. Fakta di lingkungan pemerintah kabupaten Ketapang bahwa banyak pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan tidak tepat waktu. Pekerjaan ini memerlukan kesadaran, kedisiplinan, sikap positif, menerima secara tanggung jawab agar organisasi berjalan dengan efektif. Mempertimbangkan adanya kebutuhan disiplin tinggi di sini maka pemerintah kabupaten Ketapang perlu menghargai hal tersebut. Penghargaan ini diberikan dalam bentuk penghasilan tambahan yang telah diputuskan dalam Peraturan Bupati No. 25 Tahun 2015 jo Peraturan Bupati Ketapang No. 1 Tahun 2016 tentang tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah kabupaten Ketapang.

Tujuan dari penelitian ini adalah secara umum untuk mengetahui: 1) Pengaruh pemberian kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretariat daerah Ketapang; 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretariat daerah Ketapang; 3) Pengaruh pemberian kesejahteraan dan disiplin kerja secara simultan kepuasan kerja di lingkungan sekretariat daerah Ketapang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian korelasional yang bersifat *causal*. Populasi sebanyak 156, sampel diambil dengan menggunakan teknik *snowball sampling* hingga sebanyak 50 orang. Alat pengumpulan data yaitu kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian: 1) Terdapat pengaruh signifikan dan positif pemberian kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretaris daerah kabupaten Ketapang; 2) Terdapat pengaruh signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretaris daerah kabupaten Ketapang; 3) Terdapat pengaruh signifikan dan positif pemberian kesejahteraan dan disiplin kerja secara simultan kepuasan kerja di lingkungan sekretaris daerah kabupaten Ketapang.

**Kata Kunci:** Kesejahteraan Pegawai, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

### **EFFECT OF EMPLOYEE WELFARE AND WORK DISCIPLINE ON WORK SATISFACTION IN SECRETARIAT AREA OF REGENCY OF KETAPANG**

**DEDI SUSANTO**

(dedisusantospdi983@gmail.com)

**Graduate Program  
Open University**

Providing employee welfare and work discipline is an important factor in order to improve job satisfaction within the secretariat of Ketapang district. The facts in the Ketapang district government are a lot of work done in a timely manner. This work requires awareness, discipline, positive attitude, accepting responsibility for the organization to run effectively. Taking into account the need for high discipline here the Ketapang district government needs to appreciate it. This award is given in the supplementary form that has been decided in Regent's Regulation no. 25 Year 2015 jo Ketapang Regent Regulation no. 1 of 2016 on additional income of Civil Servants in the district government of Ketapang.

The purpose of this study is to general: 1) The influence of employment on job satisfaction in the regional secretariat of Ketapang regency; 2) The influence of work discipline on job satisfaction in the regional secretariat of Ketapang regency; 3) Effect of welfare and work discipline simultaneously work satisfaction in the regional secretariat of Ketapang regency. The approach used in this research is quantitative approach. The type of research used is a correlational research that causes. The population of 156, the samples were taken by using snowball sampling technique up to 50 people. Data completion tool is questionnaire and interview. Analysis of data using multiple regression analysis with the help of SPSS.

Result of research: 1) There is significant and positive influence on employee welfare to job satisfaction in the regional secretariat of Ketapang regency; 2) There is a significant and positive influence of work discipline on job satisfaction within the regional secretariat of Ketapang regency; 3) There is a significant and positive influence on welfare and work discipline simultaneously job satisfaction in the regional secretariat of Ketapang regency.

**Keywords:** Employee Welfare, Work Discipline, Job Satisfaction

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul "Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang" 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.

Ketapang,.....

Yang Menyatakan



**(DEDI SUSANTO)**  
NIM. 500643984

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Dedi Susanto  
NIM : 500643984  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul TAPM : Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/20 Januari 2018

Waktu : 08.00 - 09.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji

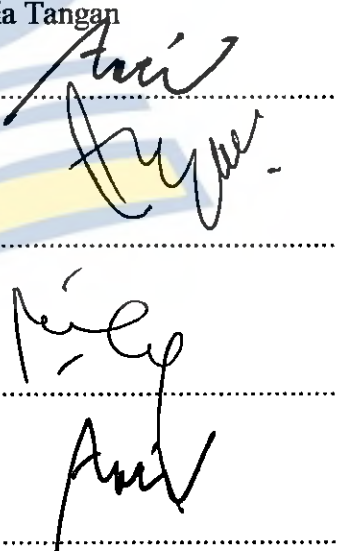
Tanda Tangan

Dr. Tati Rajati, M.M  
NIP. 195908241986022001

Penguji Ahli  
Ir. Aryana Satrya, M.M., Ph.D  
NIP. 060803020

Pembimbing I  
Dr. Rizky Fauzan, SE.M.Si  
NIP. 197402021998031001

Pembimbing II  
Dr. Tati Rajati, M.M  
NIP. 195908241986022001



Handwritten signatures of the exam committee members, including the Chairman, the Expert Examiner, and the Supervisors I and II.

## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang

Penyusun TAPM:

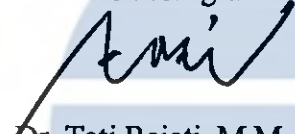
Nama : Dedi Susanto

NIM : 500643984

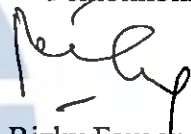
Program Studi : Magister Manajemen

Menyetujui:

Pembimbing II

  
Dr. Tati Rajati, M.M  
NIP. 195908241986022001

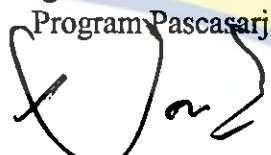
Pembimbing I

  
Dr. Rizky Fauzan, SE., MSi  
NIP. 197402021998031001

Penguji Ahli

  
Ir. Aryana Satrya, M.M., Ph.D  
NIP. 060803020

Mengetahui,  
Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen  
Program Pascasarjana

  
Mohamad Nasoha, SE., M.Sc  
NIP. 197811112005011001



## RIWAYAT HIDUP

Nama : Dedi Susanto  
NIM : 500643984  
Program Studi : Magister Manajemen  
Tempat/Tanggal Lahir : Sandai/21 Agustus 1983

### Riwayat Pendidikan :

1. Lulus SD di Sekolah Dasar Negeri 13 Sandai 1996.
2. Lulus MTs di Madrasah Tsanawiyah At-Taqwa Sandai pada tahun 1999.
3. Lulus SLTA di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Sandai 2002.
4. Lulus S1 di STAI AL-Haudl Ketapang pada tahun 2010.

### Riwayat Pekerjaan :

1. Tahun 2010s/d tahun 2017 sebagai staf di Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang.
2. Tahun 2017 s/d sekarang sebagai staf di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Ketapang.

Ketapang, Februari 2018

(Dedi Susanto)  
NIM. 500643984

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah bahwasannya peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan. Judul penelitian ini adalah "Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang".

Tesis ini dibuat dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Progam Pasca Sarjana Universitas Terbuka.


Peneliti mengucapkan terima kasih, secara khusus kepada pembimbing I Bapak Dr. Rizky Fauza, SE.M.Si, dan pembimbing II Ibu Dr. Tati Rajati yang telah memberikan bimbingan kepada peneliti secara terus menerus. Tidak lupa peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Liestyodono B., M.Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Dr. Tati Rajati, M.M., selaku Kepala UPBJJ-UT Pontianak Kalimantan Barat.
3. Mohamad Nasoha, SE., M.Sc., selaku Kepala Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarja.
4. Ir. Aryana Satrya, M.M., Ph.D, selalu Penguji Ahli.
4. Para dosen program studi Magister Manajemen Pascasarjana UT yang telah memberikan ilmu selama masa studi peneliti.
5. Kepada orang tua, dan Istri tercinta yang telah banyak memberikan dukungan.



6. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan moral maupun material dalam penyusunan Tesis ini.

Mudah-mudahan penelitian ini dapat diterima sebagai rujukan sebaik-baiknya. Peneliti menyadari sepenuhnya akan kemampuan dan kekurangan dalam penelitian ini, oleh karena itu diperlukan saran yang membangun serta motivasi semua pihak, baik langsung maupun tidak langsung dalam membantu proses tindak lanjut penelitian ini.



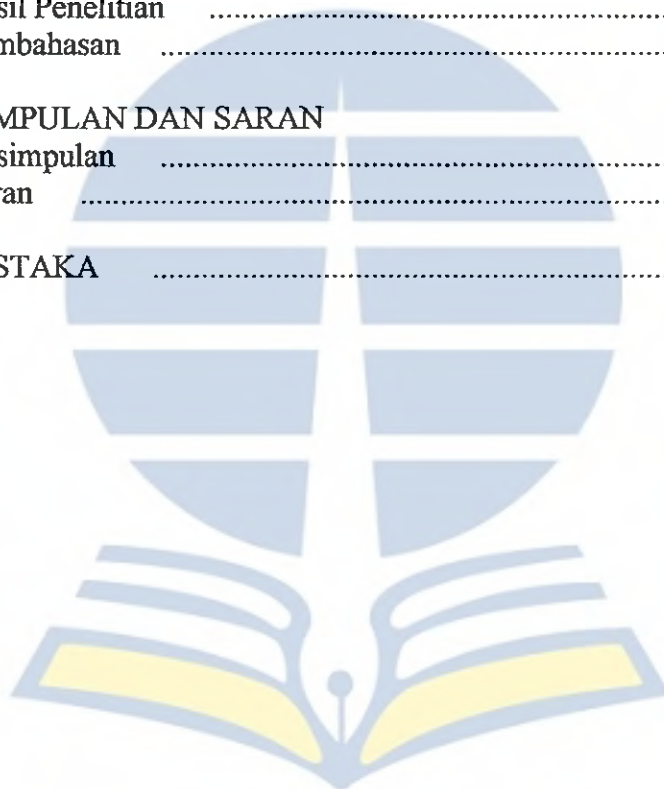
Ketapang, Februari 2018  
Peneliti,

**DEDI SUSANTO**  
NIM: 500643984

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....	iii
LEMBAR LAYAK UJI .....	iv
PENGESAHAN .....	v
PERSETUJUAN TAPM .....	vi
RIWAYAT HIDUP .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR BAGAN .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Kegunaan Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	12
1. Kesejahteraan Pegawai .....	12
a. Definisi Tunjangan Kesejahteraan Pegawai .....	12
b. Tujuan Pemberian Tunjangan Kesejahteraan Pegawai .....	16
c. Prinsip-prinsip Pemberian Kesejahteraan Pegawai .....	19
d. Ketentuan Pemberian Kesejahteraan Pegawai Menurut Perbup Ketapang No. 1 Tahun 2016 .....	20
e. Indikator Pemberian Kesejahteraan Pegawai .....	22
f. Efek Pemberian Kesejahteraan Pegawai .....	23
2. Disiplin Kerja .....	25
a. Definisi Disiplin Kerja .....	25
b. Tujuan Disiplin Kerja .....	26
c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....	28
d. Bentuk Disiplin Kerja .....	30
e. Efek Disiplin Kerja .....	31
f. Indikator Disiplin Kerja .....	32
3. Kepuasan Kerja .....	33
a. Definisi Kepuasan Kerja .....	33
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	37
c. Indikator Kepuasan Kerja .....	42
B. Penelitian Terdahulu .....	43
C. Kerangka Berpikir .....	47

D. Operasionalisasi Variabel .....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	51
B. Populasi dan Sampel .....	52
C. Teknik Pengumpulan Data .....	52
D. Instrumen Penelitian .....	53
E. Teknik Analisis Data .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	63
B. Hasil Penelitian .....	67
C. Pembahasan .....	84
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	93
B. Saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>



**DAFTAR BAGAN**

	<b>alaman</b>
1. Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	48
2. Gambar 4.1 Scatterplot .....	79



## DAFTAR TABEL

		Halaman
1.	Tabel 1.1	Hasil Wawancara Mengenai Kepuasan Kerja Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang ..... 4
2.	Tabel 1.2	Rekapitulasi Daftar Absensi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang Bulan Januari s/d Juni 2017 ..... 5
3.	Tabel 2.1	Besaran Kesejahteraan Pegawai Kabupaten Ketapang ..... 22
4.	Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu ..... 43
5.	Tabel 2.3	Operasionalisasi variabel ..... 49
6.	Tabel 3.1	Hasil Uji Validitas ..... 56
5.	Tabel 3.2	Hasil Reliabilitas ..... 58
6.	Tabel 4.1	Keadaan Responden Berdasarkan Usia ..... 67
7.	Tabel 4.2	Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 68
8.	Tabel 4.3	Keadaan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... 69
9.	Tabel 4.4	Kriteria Interpretasi Skor Rata-Rata ..... 70
10.	Tabel 4.5	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pemberian Kesejahteraan Pegawai Rekapitulasi Jawaban Responden Per Item Pertanyaan (Item 1-10)..... 70
11.	Tabel 4.6	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Rekapitulasi Jawaban Responden Per Item Pertanyaan (Item 1-10) ..... 72
12.	Tabel 4.7	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Rekapitulasi Jawaban Responden Per Item Pertanyaan (Item 1-10) ..... 74
13.	Tabel 4.8	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test ..... 77
14.	Tabel 4.9	Hasil Uji Linearitas X1 terhadap Y ..... 78
15.	Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas X2 terhadap Y ..... 78
16.	Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolonialitas ..... 80
17.	Tabel 4.12	Hasil Uji F atau Uji Simultan ..... 81
18.	Tabel 4.13	Hasil Uji T atau Uji Parsial ..... 82
19.	Tabel 4.14	Koefisien Determinasi ..... 83

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Angket Penelitian
2. Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah
3. Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS
4. Lampiran 4 Hasil Wawancara
5. Lampiran 5 Perbaikan TAPM



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan penting untuk mewujudkan tujuan organisasi (Kadir, 2016:1). Manajemen sumber daya manusia telah mengenal istilah kepuasan kerja. Manajer perlu memperhatikan secara khusus ini karena berbagai macam perlakuan yang diberikan pada karyawan hanya akan efektif bila mereka merasa puas pada pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan dapat dirasakan karyawan apabila mereka merasakan adanya keselarasan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan.

Pada persaingan organisasi diberbagai sektor mendorong proses pengelolaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi. Satu hal yang penting adalah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia dapat menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah organisasi, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Tingginya kepuasan kerja ini dapat berdampak bagi manajemen. Menurut Handoko (2014: 193) menjadi "kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan"

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:193) adalah "keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pemahaman tentang kepuasan kerja mempunyai aspek yang luas, kepuasan kerja tidak hanya dapat dipahami dari aspek fisik pekerjaannya itu sendiri, akan tetapi dari sisi non fisik.

Kepuasan kerja berkaitan dengan fisik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, kondisi lingkungan pekerjaannya, juga berkaitan dengan interaksinya dengan sesama rekan kerjanya, serta sistem hubungan diantara mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Faktor penting yang mendorong kepuasan kerja menurut penelitian Mustafa (2015:264) adalah disiplin kerja. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.



Disiplin yang baik merupakan cerminan tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan karyawan merupakan hal pertama yang harus segera dibangun dalam mewujudkan tujuan organisasi juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah organisasi, semakin tinggi peluang bagi perusahaan untuk berkembang.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh atau taat terhadap peraturan yang berlaku di dalam organisasi (Sastrohadiwiryo, 2006:291), selain itu dapat diartikan juga sebagai faktor yang menimbulkan dampak kuat terhadap individu dalam organisasi. Kedisiplinan yang ditegakkan dengan baik merupakan upaya untuk menegakkan standar organisasi. Tindakan ini bisa bersifat preventif atau bisa bersifat korektif.

Penghargaan yang positif bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan yaitu berupa tunjangan kesejahteraan pegawai sebagai bentuk kompensasi finansial maupun pemberian fasilitas lainnya dalam kerja. Kesejahteraan pegawai adalah tunjangan dan proteksi sumber daya manusia yang berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja (Rivai, 2009:775).

Tujuan diberikannya kesejahteraan pegawai tidak hanya dapat memberikan penghargaan tambahan tetapi juga mengurangi perasaan tidak aman dan menambah kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ramya (2016:3680) yang membuktikan bahwa kesejahteraan karyawan berupa fasilitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Kesejahteraan saja tidak akan berlaku jika disiplin dari pegawai tidak ditingkatkan sesuai dengan dorongan atas kepuasan yang dirasakannya. Kedisiplinan bagi pegawai merupakan kewajiban setiap pegawai yang dituntut untuk dimiliki dan ditanamkan dalam aktivitas kerja. Disiplin kerja sangat menunjang keberhasilan pegawai dalam memperoleh penghargaan yang baik.

Di lingkungan Pegawai sekretariat daerah kabupaten Ketapang, kepuasan kerja sangat diperlukan. Menurut hasil wawancara mengenai kepuasan kerja, dibuktikan bahwa mereka memiliki kepuasan dengan apa yang dilakukannya sebagai pekerjaan di sekretariat daerah kabupaten Ketapang. Lebih jelasnya berikut hasil wawancara dengan informan di lingkungan Pegawai sekretariat daerah kabupaten Ketapang:

Tabel 1.1  
Hasil Wawancara Mengenai Kepuasan Kerja  
Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang

No.	Hasil Wawancara	Informan
1.	Ya, saat ini pekerjaan yang diberikan sudah cukup puas karena saya telah menguasai pengerjaan tugas-tugas tersebut sehingga tidak ada kendala, untuk hal-hal yang tidak saya ketahui bisa bekerja sama dengan rekan kerja.	Andy Candra, SE (Staf Pengelola Penyaji Publikasi Media Masa)
2.	Ya, sudah cukup puas, karena pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan apa yang saya harapkan dengan kompensasi yang diberikan kepada saya.	Mardiana, SH (Staf Analis Dunia Usaha)
3.	Sudah cukup puas, karena pekerjaannya tidak terlalu berat dan masih dibagi-bagi dalam tim kerja sehingga bisa meringankan. Kerja tim pun ada honorarium walaupun tidak besar.	Abdul Razak, SE (Staf Pengadministrasi Umum)
4.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan jabatan saya sebagai kasubbag, dan menurut saya sudah cukup puas.	Sudarmanto, S.Ip (Kasubbag Rumah Tangga Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah)
5.	Iya, pekerjaan ini memang berat namun karena	Amirullah, S.Sos

memang dari awal kita bekerja secara ikhlas untuk negara dan bersungguh-sungguh, selain itu ada timbal balik dari negara, maka saya merasa puas.	(Kabag Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah)
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------

Sumber: Hasil wawancara peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 semua informan memberikan pengakuan bahwa pekerjaan mereka cukup memberikan kepuasan dikarenakan sesuai dengan kemampuan mereka, sesuai dengan jabatan, rekan kerja dapat saling membantu, dan adanya honorarium dalam setiap tim yang dibentuk. Ini artinya bahwa mereka mendapat timbal-balik yang sesuai baik dalam bentuk penghasilan finansial berupa gaji dan kompensasi di luar gaji. Indikator yang menjadikan mereka puas secara nyata di lingkungan kerja adalah pekerjaan yang sesuai dengan jabatan dan kemampuan, juga adanya kerjasama dengan rekan kerja, dan kompensasi yang diberikan oleh negara.

Kepuasan mereka yang tinggi sejalan dengan disiplin kerja mereka jika disiplin kerja dilihat dari kehadiran dalam bekerja. Berdasarkan hasil absensi mereka, rata-rata mereka memiliki kehadiran yang baik. Berikut daftar hadir kerja mereka.

Tabel 1.2  
Rekapitulasi Daftar Absensi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang  
Bulan Januari s/d Juni 2017

No.	Bulan	Tingkat Ketidakhadiran (Jumlah Orang)					
		Izin	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan	Datang Terlambat	Pulang Awal
1.	Januari	6	3	1	2	3	0
2.	Maret	3	2	-	0	4	0
3.	April	4	2	-	2	2	0
4.	Mei	1	-	1	0	0	1
5.	Juni	5	-	-	1	5	2
	Rata-rata	3,8	2,3	1	1	2,8	0,6

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 1.2 Dari 156 orang pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang diketahui dari bulan Januari sampai bulan Juni rata-rata yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 1 orang dari 156 orang pegawai atau 0,64%, yang datang terlambat rata-rata 2,8 atau 3 orang, dan yang pulang lebih awal sebanyak 0,6 atau 1 orang. Ini membuktikan ketidakhadiran mereka kecil, sebagian besar pegawai hadir setiap harinya maka dapat diartikan bahwa kedisiplinan mereka cukup baik.

Disiplin kerja tentunya tidak sebatas kehadiran dalam kerja, namun terdapat indikator lain seperti penyelesaian tugas-tugas, kesesuaian antara perintah dengan hasil mengerjakan tugas, dan lainnya. Menurut hasil penelitian Mustafa (2015:264) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun apakah ini sesuai dengan fakta yang ada di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang, perlu dilakukan penelitian lebih mendalam tidak hanya melihat kedisiplinan pada kehadiran saja. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai diharapkan akan semakin baik dalam pelayanan publik, efektivitas organisasi terjaga, dan akan saling memberikan kepercayaan, memunculkan persaingan sehat dalam berkarir, terwujudnya tujuan-tujuan organisasi, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil wawancara di lapangan bahwa kehadiran bukan satu-satunya indikator kedisiplinan kerja, fakta lain di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang menurut hasil wawancara dengan kepala bagian kesejahteraan rakyat sekretariat daerah kabupaten Ketapang, bahwa terdapat pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan tidak tepat waktu berkaitan dengan tugas pelayanan administratif

dengan perangkat daerah terkait, dan juga koordinasi dalam merumuskan kebijakan daerah yang melibatkan instansi, khususnya disebabkan oleh keterbatasan data. Pekerjaan ini memerlukan kesadaran, kedisiplinan, sikap positif, menerima secara tanggung jawab agar organisasi berjalan dengan efektif. Mempertimbangkan adanya kebutuhan disiplin tinggi di sini maka pemerintah kabupaten Ketapang perlu menghargai para pegawai yang konsisten dengan disiplin kerja yang baik. Penghargaan ini diberikan dalam bentuk penghasilan tambahan yang telah diputuskan dalam Peraturan Bupati No. 25 Tahun 2015 jo Peraturan Bupati Ketapang No. 1 Tahun 2016 tentang tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ketapang.

Pegawai sekretariat kabupaten Ketapang menyebutnya sebagai kesejahteraan pegawai, walaupun tidak tertuang langsung istilah ini dalam peraturan Bupati tersebut. Menurut Peraturan Bupati Ketapang Nomor 1 Tahun 2016 tentang perubahan atas peraturan bupati Nomor 25 tahun 2015 tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kabupaten Ketapang, didefinisikan pada pasal 1 ayat (7) bahwa tambahan penghasilan adalah "Tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS/CPNS dalam rangka pembinaan disiplin dan peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya". Pertimbangan objektif lainnya yang dimaksud tertera pada ayat (10), yaitu "tingkat kehadiran, kemampuan ekonomi PNS/CPNS, inflasi dan kenaikan harga kebutuhan dasar serta kenaikan harga komponen biaya hidup lainnya".

Pemberian kesejahteraan pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang ini akan berdampak pada kepuasan kerja yang berbeda-beda. Perbedaan ini sejalan dengan peraturan pemberian kesejahteraan yang didasari pada kehadiran atau disiplin kerja dan struktur jabatan. Pemberian besaran kesejahteraan pegawai masih kontroversial, terjadi dari perbedaan sikap pegawai mengenai hal ini, dikarenakan nilai kesejahteraan pegawai diberikan berdasarkan jabatan terpaut berbeda jauh, dan bagi pegawai staf nilainya Rp. 1.000.000,- walaupun golongan II, III, maupun IV. Pada pegawai yang tidak memiliki jabatan tentunya hanya mendapatkan tunjangan yang relatif kecil, dengan potongan 5% bagi golongan III, dan 10% bagi golongan IV, sementara bagi golongan II tidak ada potongan pajak. Ini dapat mengakibatkan perbedaan pada kepuasan kerja yang didapat, semakin besar maka semakin tinggi kepuasannya.

Para pegawai dengan jabatan tinggi mendapat nilai kesejahteraan pegawai yang jauh lebih besar akan cenderung mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar. Permasalahan yang muncul faktanya disiplin kerja tidak benar-benar menjadi pryarat untuk mendapatkan tunjangan ini. Struktur jabatan lebih dominan daripada kehadiran karena kehadiran sudah semestinya bagi setiap pegawai. Pada pegawai tingkat staf yang tidak memiliki jabatan, belum tentu disiplin kerjanya lebih rendah dari pegawai yang memiliki jabatan struktural. Kenyataan seperti ini akan memunculkan kepuasan yang berbeda dari pegawai yang memiliki jabatan dengan pegawai yang tidak memiliki jabatan.

Bagi pegawai yang mendapat kesejahteraan pegawai yang kecil akan semakin berkurang kepuasan kerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Almeida dan Perera (2015) yang menyimpulkan adanya korelasi positif antara fasilitas kesejahteraan dengan kepuasan kerja. Melihat kenyataan tersebut maka pemberian kesejahteraan pegawai yang tidak sesuai akan tidak memiliki arti penting untuk peningkatan kesejahteraan. Jika kepuasan kerja rendah maka dikhawatirkan fungsi pelayanan publik bagi organisasi akan terhambat, jalannya organisasi kurang efektif.

Dengan demikian perlu dikaji dan ditinjau ulang mengenai kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh pemberian kesejahteraan Pegawai dan disiplin kerja di lingkungan para pegawai sekretariat daerah kabupaten Ketapang. Peneliti mengambil judul penelitian ini yaitu: "Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang".

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang di atas maka rumusan penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan pemberian kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang?

3. Apakah terdapat pengaruh signifikan pemberian kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah secara umum untuk mengetahui

1. Pengaruh pemberian kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang.
3. Pengaruh pemberian kesejahteraan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Manfaat teoritis.

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia. Secara khusus dalam perkembangan mengenai wacana kepuasan kinerja, disiplin kerja dan kesejahteraan pegawai.

2. Secara praktis.

Secara praktis, hasil dari penelitian ini menjadi bahan evaluasi bagi kebijakan dalam pemberian kesejahteraan pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang. Perlunya evaluasi terhadap pelaksanaan pemberian



kesejahteraan di kabupaten Ketapang ini disertai dengan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kesejahteraan Pegawai**

###### **a. Definisi Tunjangan Kesejahteraan Pegawai**

Menurut Handoko (2014:101) tunjangan merupakan "kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan". Tunjangan merupakan setiap tambahan *benefit* yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan. Misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham. Pada tingkatan tinggi seperti manajer senior, perusahaan biasanya memilih memberikan tunjangan lebih besar dibanding menambah gaji, hal ini disebabkan tunjangan hanya dikenakan pajak rendah atau bahkan tidak dikenakan pajak sama sekali.

Menurut Panggabean (2004:132) tunjangan adalah "semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan". Disamping gaji, kompensasi juga meliputi cakupan tunjangan-tunjangan (*benefits*). Tunjangan karyawan (*employee benefit*) merupakan pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan.

Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun dan untuk mempertahankan

karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap (*fringe benefits*). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.

Menurut Rivai (2009:775) kesejahteraan merupakan tunjangan dan proteksi sumber daya manusia yang berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja. Sementara itu menurut Almeida & Perera (2015:109) kesejahteraan didefinisikan sebagai "manfaat tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atau kelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi".

Menurut UU No. 6 Tahun 1974 Pasal 2 ayat (1) dijelaskan bahwa kesejahteraan adalah

Suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materiil maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi serta kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja, pasal 1 poin 31 "kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/ keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat".

Pemberian kesejahteraan pegawai menurut Hasibuan (2007:182) "dapat menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan atau organisasi". Menurut pendapat tersebut maka dengan

tingkat kesejahteraan yang cukup, karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pemberian kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan pegawai untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar kepuasan kerja meningkat, memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.

Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu kepada karyawan diluar gaji, biasanya berupa transportasi, uang lembur, cuti, kantin, asuransi, jamsostek dan sebagainya.

Kesejahteraan pegawai merupakan tambahan penghasilan bagi PNS di lingkungan pemerintah kabupaten Ketapang. Menurut Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah, pada pasal 39 ayat 2 dikatakan bahwa "Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya". Menurut Peraturan Bupati Ketapang Nomor 1 Tahun 2016 tentang perubahan atas peraturan bupati Nomor 25 tahun 2015 tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah

kabupaten Ketapang, didefinisikan pada pasal 1 ayat (7) bahwa tambahan penghasilan adalah "Tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS/CPNS dalam rangka pembinaan disiplin dan peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya". Pertimbangan objektif lainnya yang dimaksud tertera pada ayat (10), yaitu "tingkat kehadiran, kemampuan ekonomi PNS/CPNS, inflasi dan kenaikan harga kebutuhan dasar serta kenaikan harga komponen biaya hidup lainnya".

Kesejahteraan pegawai berdasarkan Peraturan Bupati Ketapang No. 1 Tahun 2016 bahwa kesejahteraan pegawai adalah "tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS/CPNS dalam rangka pembinaan disiplin dan peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan pertimbangan tingkat kehadiran, kemampuan ekonomi PNS/CPNS, inflasi dan kenaikan harga kebutuhan dasar serta kenaikan harga komponen biaya hidup lainnya"

Dapat disimpulkan bahwa pemberian kesejahteraan pegawai adalah pemberian tunjangan atau kompensasi dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu kepada karyawan di luar gaji. Tunjangan ini meliputi, tunjangan makan, transport, hari raya (THR), dan kesehatan. Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Kesejahteraan itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi. Salah satu aspek dari pada

kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi.

#### b. Tujuan Pemberian Tunjangan Kesejahteraan Pegawai

Menurut Pangabean (2016:6.53-6.54) pemberian tunjangan sering tidak memiliki tujuan yang tertulis, oleh karena itu pemberian tunjangan harus disesuaikan dengan sasaran-sasaran tertentu yang menawarkan program kompensasi total inovatif yang merefleksikan siapa pegawai, merespon kepada kebutuhan dan menyediakan nilai yang signifikan.

Beberapa tujuan pemberian kesejahteraan pegawai diantaranya:

- 1) Bagi perusahaan
  - a) Mengurangi kemangkiran dan perpindahan.
  - b) Meningkatkan semangat kerja pegawai.
  - c) Menambah kesetiaan pegawai kepada organisasi.
  - d) Menambah peran serta pegawai dalam masalah-masalah organisasi.
  - e) Mengurangi keluhan-keluhan.
  - f) Mengurangi pengaruh serikat kerja.
  - g) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam hubungannya dengan kebutuhannya, baik kebutuhan pribadi maupun kebutuhan sosial.
  - h) Memperbaiki hubungan masyarakat.
  - i) Mempermudah usaha penarikan pegawai dan mempertahankannya.
  - j) Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohaniyah pegawai memperbaiki kondisi kerja.

- k) Menambah perasaan aman.
  - l) Memelihara sikap pegawai yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.
- 2) Bagi Pegawai
- a) Memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia, atau yang tersedia tapi dalam bentuk yang kurang memadai.
  - b) Memberikan bantuan dalam memecahkan masalah-masalah perseorangan.
  - c) Menambah kepuasan.
  - d) Membantu kepada kemajuan perseorangan.
  - e) Memberikan alat untuk dapat mengenal pegawai-pegawai lain.
  - f) Mengurangi perasaan tidak aman.
  - g) Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status.
  - h) Memberikan kompensasi tambahan.
- 3) Manfaat program kesejahteraan karyawan adalah: Produktivitas bertambah
- a) Penarikan tenaga kerja yang efektif.
  - b) Menambah semangat kerja dan kesetiaan.
  - c) Perpindahan dan ketidakhadiran karyawan berkurang.
  - d) Hubungan masyarakat yang baik.
  - e) Mengurangi pengaruh serikat kerja, baik pengaruh yang sekarang maupun pengaruh yang akan datang .
  - f) Mengurangi pengaruh ancaman campur tangan pemerintah lebih lanjut.

Dengan demikian tujuan pemberian kesejahteraan pegawai adalah untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhannya diluar kebutuhan rasa adil,

kebutuhan fisik dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan, meningkatkan kinerja, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas perusahaan.

Secara khusus, pemberian kesejahteraan pegawai berdasarkan Peraturan Bupati Ketapang No. 1 tahun 2016 bertujuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan hari dan jam kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu: PNS yang memangku jabatan struktural, dan Non struktural.

Dengan demikian tujuan pemberian kesejahteraan pegawai secara umum untuk:

- 1) Meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan kepada perusahaan.
- 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan.
- 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- 6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- 7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.



### c. Prinsip Pemberian Tunjangan Kesejahteraan Pegawai

Menurut Husnan (2005:270) bahwa prinsip-prinsip dari program pemberian kesejahteraan karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Pelayanan diarahkan sebagai pemuas kebutuhan yang sebenarnya.
- 2) Pelayanan dibatasi pada kegiatan yang lebih efektif dan dijalankan secara kompak.
- 3) Pelayanan haruslah menggunakan dasar yang seluas mungkin. Program kesejahteraan pegawai hendaknya dikembangkan seluas-luasnya.
- 4) Biaya program pelayanan ini hendaknya bisa dihitung, dan provisinya ditentukan secara jelas untuk dasar pembelajaran.

Prinsip-prinsip tersebut berbeda dengan yang dipaparkan oleh Hasibuan (2007:138) sebagai berikut:

#### 1) Adil

Besarnya tunjangan yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsisten.

#### 2) Layak dan Wajar

Tunjangan yang didapat karyawan bisa memenuhi kebutuhannya pada tingkat normal dan ideal, artinya bahwa besaran dari yang diberikan harus layak dan wajar.

- 3) Pelayanan kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat luas

serta tidak melanggar peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Dengan demikian pemberian kesejahteraan seharusnya memenuhi prinsip keadilan. Keadilan disini dapat berupa keadilan distributif maupun keadilan prosedural. Pemberian kesejahteraan yang memenuhi prinsip keadilan akan bermanfaat dalam:

- 1) Perekrutan yang lebih efektif.
  - 2) Perbaikan moral dan kesetiaan.
  - 3) Perputaran tenaga kerja dan absensi yang rendah.
  - 4) Hubungan masyarakat yang baik.
  - 5) Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang potensial.
  - 6) Pengurangan ancaman campur tangan pemerintah lebih lanjut.
- d. Ketentuan Pemberian Kesejahteraan Pegawai Menurut Perbup Ketapang No. 1 Tahun 2016

Menurut Peraturan Bupati Ketapang No. 1 Tahun 2016, ketentuan pemberian kesejahteraan pegawai sebagai berikut:

- 1) Kesejahteraan pegawai diberikan setiap bulan kepada PNS/CPNS.
- 2) Pemberian kesejahteraan pegawai berdasarkan kehadiran.
- 3) Penilaian kehadiran terdiri: ketepatan waktu tiba di kantor; ketepatan waktu pulang dari kantor; keberadaan di kantor selama jam kerja.

- 4) PNS dan CPNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah maka tambahan penghasilan dilakukan pemotongan sebesar 5% per hari.
- 5) Besaran kesejahteraan pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.1 di atas.
- 6) PNS dan CPNS yang izin tanpa keterangan yang logis maka dilakukan pemotongan kesejahteraan pegawai sebesar 2% per hari.
- 7) PNS dan CPNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah lebih dari 5 (lima) hari dalam satu bulan maka kesejahteraan pegawai tidak dibayarkan.
- 8) Hasil pemotongan kesejahteraan pegawai maupun kesejahteraan pegawai yang tidak diberikan akan dikembalikan ke kas umum daerah kabupaten Ketapang.
- 9) PNS yang tidak menerima kesejahteraan pegawai yaitu: saat tugas belajar; menjalani masa persiapan pensiun; berstatus penerima uang tunggu; berstatus sebagai pegawai titipan; menjalani cuti diluar tanggungan negara; dibebaskan dari jabatan negara; menjalani masa tahanan atau dihukum penjara yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; berstatus dipekerjakan ke instansi lain di luar lingkungan Pemda Ketapang kecuali instansi tersebut tidak menyediakan tunjangan yang sama; PNS yang telah menerima sertifikasi guru yang bersumber dari APBN; dokter, dokter spesialis, tenaga medis dan paramedis RSUD dan Puskesmas yang telah menerima tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja, beban kerja, dan kelangkaan profesi.

Berdasarkan Peraturan Bupati Ketapang No. 1 Tahun 2016, besaran kesejahteraan pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Besaran Kesejahteraan Pegawai Kabupaten Ketapang

No.	Jabatan	Besaran (Rp)
1.	Pejabat Eselon II a	7.000.000,-
2.	Pejabat Eselon II b	5.000.000,-
3.	Pejabat Eselon III a	4.000.000,-
4.	Pejabat Eselon III b	3.000.000,-
5.	Pejabat Eselon IV a	2.500.000,-
6.	Pejabat Eselon IV b	1.750.000,-
7.	Pejabat Eselon V	1.500.000,-
8.	PNS Non-Struktural	1.000.000,-

Sumber: Perbup Ketapang No. 1 Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 2.1 terlihat bahwa besaran tunjangan kesejahteraan pegawai kabupaten Ketapang ditentukan berdasarkan jabatan, tentunya ini berdasarkan pertimbangan bahwa jabatan yang lebih tinggi memiliki input yang lebih tinggi yang menuntut keadilan pada *outcome* yang tentunya harus tinggi juga.

e. Indikator Pemberian Kesejahteraan Pegawai

Menurut Manullang (2009:125) Indikator-indikator dari kesejahteraan berdasarkan teori Maslow adalah:

- 1) *Physiological needs* (kebutuhan fisiologikal);
- 2) *Safety needs* (kebutuhan keamanan);
- 3) *Social needs* (kebutuhan sosial);
- 4) *Esteem needs* (kebutuhan *prestise*);
- 5) *Self actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri).

Sementara itu, menurut Hasibuan (2007:188) indikator pemberian kesejahteraan karyawan meliputi:

- 1) Pemberian kesejahteraan yang bersifat ekonomis, bentuknya berupa pemberian uang pensiun, tunjangan hari raya, bonus, pakaian dinas, maupun uang pengobatan.
- 2) Pemberian kesejahteraan yang bersifat fasilitas, bentuknya berupa fasilitas ibadah, tunjangan pendidikan, cuti, koperasi, izin di luar cuti.
- 3) Pemberian kesejahteraan yang bersifat pelayanan, bentuknya dapat berupa kesehatan, bantuan hukum, kredit rumah, dan lain-lain.

f. Efek Pemberian Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan pegawai adalah bentuk kompensasi dan merupakan fasilitas yang diberikan oleh organisasi pemerintah. Hasil penelitian Ramya, *et al* (2016:3680) menunjukkan bahwa fasilitas kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Almeida dan Perera (2015:109) menghasilkan bahwa fasilitas kesejahteraan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja karyawan non manajerial di dua perusahaan pakaian berskala besar di Sri Lanka. Disimpulkan juga bahwa terdapat hubungan positif kuat antara fasilitas kesejahteraan dengan kepuasan kerja.

Penelitian lain mengenai kesejahteraan pegawai, yaitu penelitian yang dilakukan Quilim, *et al* (2016:1356) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan, *job enrichment* dan *job enlargment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Ternate. *Job enrichment* dan *job enlargment* secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kesejahteraan psikologis karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesejahteraan pegawai sebagai kompensasi (bersifat pelayanan ekonomis) secara umum memiliki efek positif bagi kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian Mustafa (2015:264) yang menyimpulkan: 1) Terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja; 2) Terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja; 3) Terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja; 4) Terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian Sadhana dan Sintaasih (2015:171) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian imbalan materiil berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lotus Garden Hotel & Restaurant Kediri (Leksono, 2012:137). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa praktik kompensasi, praktik promosi, latihan praktek dan evaluasi kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di antara staf bank Nigeria. Hanya praktik pengawasan yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kinerja evaluasi merupakan faktor yang paling penting untuk menciptakan kepuasan di antara karyawan di bank-bank Nigeria.

Dapat disimpulkan bahwa pemberian kesejahteraan memberikan pengaruh yang baik pada kepuasan kerja, dimana semakin tinggi kompensasi ini akan mengakibatkan kepuasan kerja yang semakin baik.

## 2. Disiplin Kerja

### a. Definisi Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu, menurut Hasibuan (2007:44) bahwa: "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku." Menurut Rivai (2009:825) bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan."

Menurut Suranto dan Lestari (2014:150) disiplin kerja dapat tumbuh salah satunya adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai sehingga setiap pegawai sadar apa menjadi tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Disiplin kerja juga merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

#### b. Tujuan Disiplin Kerja

Setiap organisasi yang memiliki tujuan jelas akan menciptakan perilaku organisasi yang mendukung kedisiplinan yang baik, karena disiplin yang tinggi pencapaian tujuan tersebut akan semakin efektif. Perilaku disiplin kerja yang tinggi akan mewujudkan target kerja yang sesuai, mendorong ketelitian, dan mendukung kualitas kerja yang baik sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh organisasi.



Peraturan organisasi menjadi tolak ukur atau standar acuan dalam pelaksanaan kedisiplinan kerja, sehingga peningkatan disiplin kerja bagi organisasi memiliki tujuan:

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan layanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006:611) adalah untuk:

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk pencapaian tujuan organisasi. Pelanggaran terhadap peraturan-peraturan akan berdampak terhambatnya kinerja. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disiplin dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penerapan kebijakan disipliner bersifat efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.

- 2) Menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
- 3) Membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian akan menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang.
- 4) Memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

#### c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo (2002:213) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya

sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Sementara itu menurut Hasibuan (2007:194) yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

- 1) Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ini ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
- 2) Teladan Pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya

- 3) Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya
- 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyaan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya
- 5) Pengawasan melekat. Pengawasan melekat ini merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 6) Ketegasan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 7) Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- 8) Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

#### d. Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuaanya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825-826)mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah;
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakun-perilaku yang tidak tepat;
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner;
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

#### e. Efek Disiplin Kerja

Menurut hasil penelitian Kurniasari (2015:21) disiplin kerja secara bersamaan dengan lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki

pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja lebih signifikan daripada tanpa variabel mediasi. Hasil penelitian Mardiono dan Supriyatin (2014:1) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja dapat menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara atasan dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dengan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara bawahan dengan atasan. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang.

#### f. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Lateiner dalam Soedjono (2002:72) adalah:

##### 1) Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut

memiliki disiplin kerja yang baik. Ini berarti bahwa ketepatan terhadap waktu yang telah ditentukan sebagai peraturan merupakan bentuk kedisiplinan dalam bekerja.

#### 2) Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

#### 3) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

#### 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Peraturan-peraturan dalam kantor dibuat untuk ditaati oleh para karyawan. Mereka harus mengikuti peraturan tersebut. Misalnya karyawan memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

### 3. Kepuasan Kerja

#### a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Sutarto (2010:97) kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai kerja yang penting bagi dirinya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat

kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Kepuasan kerja menurut Waluyo (2009:180) adalah "suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari pada karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis". Menurut Sopiha (2008:170) kepuasan kerja merupakan "suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif)". Bila secara emosional puas berarti tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas, ini dirasakan karyawan setelah mereka membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa seseorang menikmati pekerjaannya atau memungkinkan untuk menikmati nilai penting dari pekerjaan seseorang. Menurut Pangabean (2016:5.83) aspek penting dari kepuasan kerja yaitu nilai-nilai, persepsi dan pentingnya.

Kepuasan kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Locke dalam Luthans (2006:243) memberikan definisi komprehensif yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan mengartikan sebagai "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal



dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja secara umum adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari, merupakan perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja, respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya.

Dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya bisa mengacu pada kompensasi yang diberikan perusahaan, baik termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja yang lainnya. Konteks “puas” dapat ditinjau dari tiga sisi, yaitu individu akan merasa puas apabila dia mengalami hal-hal berikut ini menurut Rivai (2009:477):

- 1) Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan. Masing-masing pribadi memiliki target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan berkerja keras. Pencapaian hasil kerja keras akan membuat individu merasa puas.
- 2) Apabila hasil yang dicapai lebih besar dari standar yang ditetapkan. Apabila individu memperoleh hasil yang lebih besar standar yang telah ditetapkan perusahaan maka individu tersebut memiliki produktivitas yang tinggi dan layak mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

- 3) Apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta dan ditambah dengan ekstra yang menyenangkan konsisten untuk setiap saat dapat ditingkatkan setiap waktu.

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu dan karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan ini hanya diukur dengan disiplin dan moral kerja, kemudian jika *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik, demikian sebaliknya, kemudian juga terjadi apabila ada penyesuaian di antara ciri-ciri pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan karyawan terhadap imbalan yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2007:299) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Menurut Sutrisno (2009:76) semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

## b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2007:302) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

### 1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

### 2) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan;

### 3) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *Value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

Rivai (2009:475) mengemukakan teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu:

#### 1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*) dari Porter

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan

discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

## 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*) dari Adam

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

## 3) Teori dua faktor (*Two factor theory*) dari Herzberg

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan, dan promosi.

Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini maka karyawan tidak akan puas. Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Caugemi dan Claypool dalam Sutrisno (2009:78) menemukan hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah: 1) Prestasi; 2) Penghargaan; 3) Kenaikan jabatan; 4) Pujian. Adapun faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah: 1) Kebijakan perusahaan; 2) Supervisi; 3) Kondisi kerja; 4) Gaji.

Menurut Glimer dalam Sutrisno (2009:78) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

#### 1) Kesempatan untuk maju

Ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja mempengaruhi kepuasan kerja, dimana kesempatan baik mendorong kepuasan kerja yang baik.

#### 2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja. Keamanan kerja meliputi keselamatan kerja merupakan perlindungan karyawan dari kecelakaan pada saat bekerja, dimana pada dasarnya program

keselamatan dirancang untuk menciptakan lingkungan dan perilaku kerja yang menunjang keselamatan dan keamanan itu sendiri.

### 3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan merupakan timbal balik dari organisasi berupa material yang dapat dijadikan tolak ukur kinerja yang dilakukan karyawan. Gaji merupakan imbalan bagi karyawan secara teratur atas pekerjaannya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang.

### 4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik yaitu yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan berkenaan dengan kebijakan, peraturan, maupun keputusan-keputusan manajerial.

### 5) Pengawasan.

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*. Dua orang yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah rekan kerja dan supervisor. Supervisi dilakukan supervisor, supervisi ini dapat dapat mendorong atau memberikan dukungan sosial, kepedulian terhadap seorang karyawan.

### 6) Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Keterampilan ini disebut juga dengan kompetensi. Sukar atau mudahnya

pekerjaan tertentu akan dipersepsikan karyawan dan berpengaruh atas kepuasan kerjanya.

#### 7) Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat kerja, termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir. Kondisi kerja juga dapat berupa keadaan fisik yang dapat mendukung aman atau tidak amannya suatu lingkungan kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

#### 8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek ini merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja. Gambaran yang mudah dari aspek sosial ini yaitu tentang hubungan antar karyawan, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan lingkungan.

#### 9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas karyawan terhadap kinerjanya.

#### 10) Fasilitas

Fasilitas ini merupakan wahana yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai penunjang dalam bekerja, biasanya berupa rumah sakit, cuti,

dana pensiun, atau perumahan. Ini merupakan standar fasilitas apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2009:479) secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti: gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian, dan efektifitas kerja. Menurut Saputra (2015:17) faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- 2) Gaji (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- 3) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- 4) Pengawasan (*supervision*), yaitu kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan



personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

- 5) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Hal tersebut sejalan dengan Pangabean (2016:5.88) yang menjelaskan bahwa indikator kepuasan kerja pada umumnya menggunakan indikator-indikator:

- 1) Gaji; 2) Pekerjaan itu sendiri; 3) Supervisor; dan 4) Rekan kerja.

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.2  
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Mustafa, D.R. (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung	1) Terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja; 2) Terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja; 3) Terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja; 4) Terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Kurniasari. (2015)	Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo	1) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja; 2) (a) Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang melalui kepuasan kerja sehingga variabel kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja. (b) Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang melalui kepuasan kerja sehingga variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. (c) Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang melalui kepuasan kerja sehingga variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja.
Mardiono, D., dan Supriyatin. (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	1) Motivasi, dan disiplin kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; 2) Motivasi, dan disiplin kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan;

		3) Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial, variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah motivasi.
Sadhana, I.M., dan Sintaasih, D.K. (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Ubud Aura Accomodation di Ubud Gianyar	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan akan menjadi lebih baik ketika kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan.
Leksono, P.Y. (2012).	Pengaruh Imbalan Materiil Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Lotus Garden Hotel & Resturant Kota Kediri)	Pemberian imbalan materiil berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lotus Garden Hotel & Restaurant Kediri.
Quilim, N.A., Taroreh, R., dan Nelwan, O. (2016)	Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, <i>Job Enrichment</i> dan <i>Job Enlargment</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK cabang Ternate Maluku Utara	Kesejahteraan psikologis karyawan, <i>job enrichment</i> dan <i>job enlargement</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Ternate. <i>Job enrichment</i> dan <i>job enlargement</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kesejahteraan psikologis karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ebuara, V.O., dan Coker, M.A. (2012)	<i>Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State</i>	Dosen yang memiliki persepsi tinggi, sedang, atau rendah tentang bagaimana seorang staf disiplin tidak berbeda dalam tingkat kepuasan kerja mereka. Juga, sikap dosen menuju pengajaran kelas, sikap dosen terhadap tugas mendisiplinkan siswa, sikap dosen terhadap pengawasan instruksi dan sikap dosen terhadap manajemen kelas tidak signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pengenalan dosen dan kepuasan pekerjaannya.
Ramya T.J., Arepalli, B.S., dan Lakshmi P. (2016)	<i>A Study on Employee Welfare Facilities and Its Impact on Employee Satisfaction at Hotel Industry with Special Reference to Mysuru District.</i>	Fasilitas Kesejahteraan Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Almeida, NADH., dan Perera, GDN. (2015)	<i>The Impact of Welfare on Job Satisfaction among Non Managerial Employess in the Apparel Industry in Sri Lanka</i>	Fasilitas kesejahteraan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja karyawan non manajerial di dua perusahaan pakaian berskala besar di Sri Lanka. Disimpulkan juga bahwa terdapat hubungan positif kuat antara fasilitas kesejahteraan dan kepuasan kerja.
Oyeniya, K.O., Afolabi, M.A., dan Olayanju, M. (2014)	<i>Effect of Human Resorce Management Practices on Job Satisfaction: An Empirical Investigation of Nigeria Bank</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kompensasi, praktik promosi, latihan praktek dan evaluasi kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di antara staf bank Nigeria. Hanya praktik pengawasan yang tidak berpengaruh signifikan

		terhadap kepuasan kerja. Kinerja evaluasi merupakan faktor yang paling penting untuk menciptakan kepuasan di antara karyawan di bank-bank Nigeria.
Monga, A., Verma, N., dan Monga, O.P. (2015)	<i>A Study of Job Satisfaction of Employees of ICICI Bank in Himachal Pradesh</i>	Hasil yang diperoleh dari analisis data mengungkapkan bahwa gaji, hubungan antar pribadi, komunikasi, sikap atasan, kondisi kerja dan kerja tim lebih banyak berpengaruh dibanding faktor pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan kompensasi, sifat pekerjaan, keamanan kerja, semangat kerja dan kejelasan peran dalam menentukan kepuasan kerja karyawan bank ICICI di Himachal Pradesh.

Sumber: Dari berbagai jurnal, 2017.

### C. Kerangka Berpikir

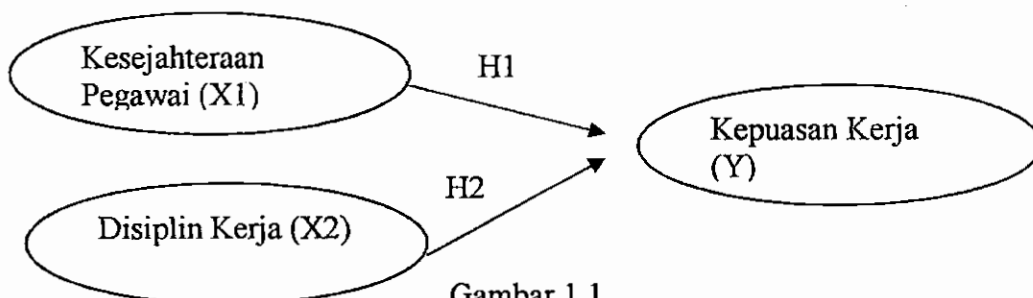
Pemberian kesejahteraan pegawai memiliki banyak manfaat bagi karyawan. Pelayanan kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat luas serta tidak melanggar peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh pemerintah. Manfaat program pelayanan kesejahteraan karyawan satu di antaranya adalah perbaikan moral dan kesetiaan. Tunjangan kesejahteraan pegawai sangat penting karena dapat memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja bagian dari kegiatan kerja yang perlu kesadaran dari para pegawai. Jika karyawan hanya berharap banyak tunjangan, tanpa mematuhi segala peraturan dengan disiplin maka akan terasa tidak adil. Kedisiplinan merupakan

fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin yang tinggi pada karyawan, akan sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin ini mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Setiap manajer harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang tinggi dan untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik ini merupakan hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Pemberian kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan disiplin kerja yang baik, ditunjang dengan tingkat kesejahteraan yang memadai maka akan mendorong munculnya rasa puas atas pekerjaan. Hubungan ini akan diperkuat oleh sikap pegawai yang positif mengenai pekerjaan yang dilakukannya.

Hubungan-hubungan variabel yang telah dipaparkan dapat terjadi melalui hubungan sesuai dengan kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1.1  
Kerangka Berpikir

Pengaruh pemberian kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja sesuai dengan penelitian Almeida dan Perera (2015:14), Mustafa (2015:264), Leksono (2012:137), Ramya, *et al* (2016:3680), Quilim, *et al* (2016:1356). Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja sesuai dengan penelitian Mustafa (2015:264), Kurniasari (2015:21), Mardiono dan Supriyatin. (2014:1).

Berdasarkan skema di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang.

#### D. Operasionalisasi Variabel

Tabel 2.3  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kesejahteraan Pegawai	Kesejahteraan pegawai adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS/CPNS di sekretariat daerah kabupaten Ketapang dalam rangka pembinaan disiplin dan peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan	1) Pemberian kesejahteraan yang bersifat Ekonomis; 2) Pemberian kesejahteraan yang bersifat fasilitas; 3) Pemberian kesejahteraan yang bersifat pelayanan. (Hasibuan, 2007:188).

	pertimbangan tingkat kehadiran, kemampuan ekonomi PNS/CPNS, inflasi dan kenaikan harga kebutuhan dasar serta kenaikan harga komponen biaya hidup lainnya.	
Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah ketaatan pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaan di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang	Ketepatan waktu, ketaatan peraturan, tanggung jawab, kehati-hatian dalam menggunakan fasilitas kantor (Lateiner dalam Soedjono, 2002:72).
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja adalah kondisi yang dirasakan pegawai sekretariat daerah kabupaten Ketapang setelah membandingkan atas imbalan dengan pekerjaan yang dilakukannya	Pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja (Saputra, 2015:17).

Definisi operasional masing-masing variabel serta indikator yang akan dijadikan alat ukur dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.3.





## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Seperti diketahui bahwa dalam penelitian terdapat macam-macam pendekatan, pendekatan penelitian ada 3 jenis (Emzir, 2009:27), yaitu pendekatan kuantitatif, pendekatan kualitatif, dan pendekatan campuran. Masing-masing memiliki karakteristik.

Pendekatan kuantitatif yang ditetapkan dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut (Emzir, 2009:29):

1. Klaim-klaim pengetahuan postpositivis.
2. Bersifat *determined* (sudah ditentukan sebelumnya).
3. Menguji atau memverifikasi teori atau penjelasan.
4. Mengidentifikasi variabel-variabel yang akan diteliti.
5. Menggunakan standar validitas dan reliabilitas.
6. Menerapkan prosedur-prosedur statistik.

Jenis penelitian ini termasuk penelitian korelasi. Menurut Arikunto (2002:75) jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif. Sejalan dengan pendapat Gay (Emzir, 2009:37) bahwa "penelitian korelasional kadang-kadang diperlakukan sebagai penelitian deskriptif, terutama disebabkan penelitian korelasional mendeskripsikan sebuah kondisi yang telah ada".

## **B. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subjek penelitian ini, yaitu seluruh pegawai sekretariat daerah kabupaten Ketapang yang menerima kesejahteraan pegawai, yaitu berjumlah 156 orang. Jumlah ini terlampau banyak untuk penelitian yang dilakukan karena keterbatasan peneliti dalam menjangkau sumber data atau responden, oleh karena itu digunakan sampel dalam penelitian.

Penarikan sampel menggunakan teknik *sampling snowball* (bola salju), yaitu adalah metoda sampling di mana sampel diperoleh melalui proses bergulir dari satu responden ke responden yang lain. Teknik ini dapat dimulai dengan informasi yang terbatas dari responden awal, namun pada akhirnya informasi berkembang luas dan mendalam. Pada awalnya responden dipilih sebagai informan, kemudian dipilih dari tiap bagian sebagai perwakilan berdasarkan struktur yang ada di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang hingga mencapai 50 orang. Pengambilan sampel dengan teknik ini dilakukan karena memiliki kelebihan dalam menentukan sampling nonprobability dan cocok dengan adanya metode wawancara yang digunakan pada penelitian ini.

## **C. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner atau angket dan wawancara.

1. Angket dalam penelitian ini digunakan untuk menggali data pemberian kesejahteraan pegawai, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Angket adalah instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam teknik komunikasi tak

langsung artinya responden secara tidak langsung menjawab daftar pertanyaan tertulis yang dikirim melalui media tertentu. Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila respon memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan.

2. Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk menguatkan hasil penelitian yang didasarkan dari analisis statistik. Fungsi wawancara ini juga untuk menjawab permasalahan yang tidak terjawab dari angket penelitian.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Instrumen sebagai alat bantu dalam menggunakan metode pengumpulan data merupakan sarana yang dapat diwujudkan dalam benda, misalnya angket, perangkat tes, pedoman wawancara, pedoman observasi, skala dan sebagainya.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket dan lembar wawancara. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Angket penelitian ini menggunakan skala likert dengan skala 1 - 5.

Skala tersebut yaitu: a) Sangat Tidak Setuju, dengan skor 1; b) Tidak Setuju, dengan skor 2; c) Setuju, dengan skor 3; d) Sangat Setuju, dengan skor 4; dan e) Sangat Setuju Sekali, dengan skor 5.

Instrumen wawancara menggunakan pedoman wawancara yang sebelumnya telah dirinci oleh peneliti. Wawancara disajikan dalam bentuk tabel setelah dilakukan reduksi.

## **E. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Instrumen**

Proses pengembangan instrumen penelitian terdiri dari dua bagian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji tiap item pernyataan yang terdapat pada angket yang dibuat oleh peneliti. Apabila item pernyataan sudah valid dan reliabel maka item pernyataan pada angket tersebut sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Selanjutnya data tersebut akan dideskripsikan. Pengujian validitas dan reliabilitas akan dilakukan setelah angket disebarkan kepada responden.

#### **a. Uji Validitas**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Validitas *factor* diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari

satu faktor (antara factor satu dengan yang lain ada kesamaan. Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor), sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Bila kita menggunakan lebih dari satu factor, berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor *factor* (skor total), kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor).

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Teknik pengujian SPSS sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi produk momen Pearson. Dalam penelitian ini parameter pengujian digunakan korelasi produk momen pearson. Dengan menggunakan bantuan SPSS dapat melihat nilai signifikansi dari korelasi antar item soal terhadap skor total faktor (Nisfiannoor, 2009:230).

Penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 16, dengan menggunakan SPSS maka peneliti mencari nilai p-value dari korelasi. *p-value* dibandingkan dengan nilai tarap kesalahan penelitian yang ditentukan peneliti yaitu  $\alpha = 0,05$ . Untuk lebih jelasnya, berikut hasil dari uji validitas instrumen.

Tabel 3.1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Koefisien korelasi pearson	P value (sig.)	Kesimpulan
A. Kesejahteraan Pegawai	1.	0,391	0,005	Valid
	2.	0,855	0,000	Valid
	3.	0,536	0,000	Valid
	4.	0,818	0,000	Valid
	5.	0,539	0,000	Valid
	6.	0,825	0,000	Valid
	7.	0,499	0,000	Valid
	8.	0,761	0,000	Valid
	9.	0,419	0,002	Valid
	10.	0,764	0,000	Valid
B. Disiplin Kerja	1.	0,774	0,000	Valid
	2.	0,494	0,000	Valid
	3.	0,727	0,000	Valid
	4.	0,671	0,000	Valid
	5.	0,781	0,000	Valid
	6.	0,553	0,000	Valid
	7.	0,644	0,000	Valid
	8.	0,819	0,000	Valid
	9.	0,598	0,000	Valid
	10.	0,503	0,000	Valid
C. Kepuasan Kerja	1.	0,652	0,000	Valid
	2.	0,732	0,000	Valid
	3.	0,562	0,000	Valid
	4.	0,752	0,000	Valid
	5.	0,499	0,000	Valid
	6.	0,702	0,000	Valid
	7.	0,397	0,004	Valid
	8.	0,576	0,000	Valid
	9.	0,386	0,006	Valid
	10.	0,520	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 3.1 semua item soal angket bersifat valid, diketahui dari nilai *p-value* dari hasil perhitungan SPSS semuanya kurang dari 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa semua item soal dalam angket bersifat valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability* yang berarti hal yang dapat dipercaya (tahan uji). Sebuah tes dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi jika tes tersebut memberikan data hasil yang ajeg (tetap) walaupun diberikan pada waktu yang berbeda kepada responden yang sama. Hasil tes yang tetap atau seandainya berubah maka perubahan itu tidak signifikan maka tes tersebut dikatakan reliabel. Oleh karena itu reliabilitas sering disebut dengan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya. Reliabilitas menyangkut masalah ketepatan alat ukur. Ketepatan ini dapat dinilai dengan analisa statistik untuk mengetahui kesalahan ukur. Reliabilitas lebih mudah dimengerti dengan memperhatikan aspek pemantapan, ketepatan, dan homogenitas.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, semakin besar koefisien *Cronbach Alpha* yaitu mendekati nilai 1,0 maka semakin reliabel instrumen tersebut. Menurut Sudibyo (2005:72) bahwa kategori untuk menyatakan instrumen bersifat reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut hasilnya dari uji reliabilitas:

Tabel 3.2  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Banyaknya item soal	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Kesejahteraan Pegawai	10	0,839	Reliabel
Disiplin Kerja	10	0,849	Reliabel

Kepuasan Kerja	10	0,780	Reliabel
----------------	----	-------	----------

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 3.2 diatas, bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, maka instrumen bersifat reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05 atau dengan melihat nilai signifikansi *Deviation from linearity*, jika nilai signifikansi *Deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan linear antar variabel (Raharjo, 2014).

### b. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial), dengan kata lain uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teoritik tertentu, dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal.



Uji ini juga dilakukan untuk mengetahui apakah suatu group data terdistribusi secara normal atau tidak. Data terdistribusi normal, bila setiap sampel data memiliki range (interval) yang tidak terlalu lebar. Tes-tes parametrik untuk uji normalitas dibangun dari distribusi normal. Jika kita lihat suatu tabel, misalnya tabel t-tes, pembuatannya mengacu pada tabel normalitas. Kita bisa berasumsi bahwa sampel kita benar-bener mewakili populasi sehingga hasil penelitian kita bisa digeneralisasikan pada populasi.

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Test* pada residual. Parameter uji untuk uji normalitas dengan melihat nilai Kolmogorov-Smirnov Z, jika lebih besar dari 0,05 maka residual dikatakan memenuhi distribusi normal (Nisfiannoor, 2009:93).

### c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Dalam situasi terjadi multikolinearitas dalam sebuah model regresi berganda maka nilai koefisien beta dari sebuah variabel bebas atau variabel *predictor* dapat berubah secara dramatis apabila ada penambahan atau pengurangan variabel bebas di dalam model. Multikolinearitas tidak mengurangi kekuatan prediksi secara simultan, namun mempengaruhi nilai prediksi dari sebuah variabel bebas. Nilai prediksi sebuah variabel bebas disini adalah koefisien beta. Sering kali kita bisa mendeteksi adanya multikolinearitas dengan adanya nilai standar error yang besar dari sebuah variabel bebas dalam model regresi.

Parameter untuk menguji multikolinearitas pada penelitian ini yaitu dengan melihat nilai VIF dari hasil SPSS, jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Raharjo, 2014).

#### d. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila terjadi heteroskedastisitas maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

Pada penelitian ini uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatter plot. Parameternya jika titik titik data pada sumbu ZPRED (sumbu X) terhadap SRESID (sumbu Y) bersifat tidak ada pola tertentu, tersebar sekitar nol (Nisfiannoor, 2009:92).

### 3. Analisis Regresi

Dalam analisis ini, peneliti menggunakan bantuan software SPSS. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T untuk uji parsial, dan menggunakan uji F untuk pengujian secara simultan. Masing-masing uji ini memiliki tujuannya masing-masing, dimana uji T digunakan untuk uji signifikansi pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sementara uji F digunakan untuk uji signifikansi dari pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

#### a. Uji Hipotesis Parsial

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan.

Dasar pengambilan keputusan (Nisfiannoor, 2009:174):

- 1) Jika probabilitas (signifikansi)  $> 0,05$  ( $\alpha$ ) atau  $T$  hitung  $< T$  tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika probabilitas (signifikansi)  $< 0,05$  ( $\alpha$ ) atau  $T$  hitung  $> T$  tabel berarti hipotesa terbukti maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### b. Uji Hipotesis Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5 %. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Nisfiannoor, 2009:174).

Dasar pengambilan keputusan (Nisfiannoor, 2009:169):

- a. Jika probabilitas (signifikansi)  $> 0,05$  ( $\alpha$ ) atau  $F$  hitung  $< F$  tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

- b. Jika probabilitas (signifikansi)  $< 0,05$  ( $\alpha$ ) atau  $F$  hitung  $> F$  tabel berarti hipotesis terbukti maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.



## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

Pemberian kesejahteraan pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang didasarkan pada Peraturan Bupati No. 25 Tahun 2015 dan Peraturan Bupati Ketapang No. 1 Tahun 2016 tentang penambahan penghasilan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kabupaten Ketapang.

Pemberian kesejahteraan pegawai di kabupaten ini tidak hanya berupa tunjangan yang telah ditentukan berdasarkan jabatan yang diemban oleh para pegawai melainkan juga adanya fasilitas yang diberikan oleh pemerintah dalam bentuk fasilitas kerja, sarana dan prasarana kerja, sarana transportasi untuk jabatan kepala sub bagian, kepada bagian, dan pejabat-pejabat lainnya yang termasuk dalam struktur jabatan.

Penegakkan disiplin diawasi secara langsung oleh sekretaris daerah kabupaten Ketapang. Ketentuan kewajiban yang harus dilakukan maupun larangan bagi para pegawai dalam menegakkan disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Kewajiban para pegawai sekretariat daerah kabupaten Ketapang yaitu:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS.
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.

3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS.
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.

17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Larangan yang perlu dipatuhi di lingkungan sekretariat daerah kabupaten

Ketapang bagi pegawai yaitu:

1. Menyalahgunakan wewenang.
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional.
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah.
6. 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.
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.

10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara: a) ikut serta sebagai pelaksana kampanye; b) menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS; c) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau d) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara: a) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau b) 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.
14. 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 perundangundangan.
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara: a) terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon



Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah; b) menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye; c) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau d) 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.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Karakteristik Responden**

Pada penelitian ini sampel diambil secara acak sebanyak 50 responden. Untuk mengetahui karakteristik responden, peneliti menggali data dalam hal usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti bahwa responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1  
Keadaan Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1.	24-32	8	16
2.	33-41	18	36
3.	42-50	15	30
4.	51-59	9	18
	Total	50	100

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden pada penelitian sebagian besar berusia pada rentang 33-41, yaitu sebanyak 36%. Usia ini merupakan usia produktif yang dapat dengan mudah bekerja dengan penuh kedisiplinan.

Sementara itu, karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2  
Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1.	Perempuan	22	44
2.	Laki-Laki	28	56
	Total	50	100

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa perbandingan antara responden perempuan dan laki-laki tidak terlalu jauh, namun jumlah laki-laki lebih besar dari perempuan.

Tingkat pendidikan mempengaruhi seseorang dalam berpikir dan memiliki keyakinan atau prinsip terhadap pekerjaannya. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan formal yang ditempuh melalui jenjang resmi sistem pendidikan di Indonesia. Jika dilihat dari pendidikan terakhir dari responden maka dapat diketahui:

**Tabel 4.3**  
**Keadaan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1.	D-I	1	2
2.	D-III	4	8
3.	D-IV	2	4
4.	MA	1	2
5	S-1	17	34
6.	SMA	20	40
7	SMEA	4	8
8	STM	1	2
	Total	50	100

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, yaitu dari tingkat MA/SMA/STM sampai dengan Sarjana Strata Satu. Dari tabel tersebut, bahwa paling banyak responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 20 orang atau 40%, responden yang berpendidikan terakhir S-1 menduduki posisi kedua yaitu sebanyak 17 orang atau 34%.

## 2. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran tentang respon berdasarkan fakta yang ada tanpa dilakukan pendugaan parameter, dengan kata lain, tidak dilakukan generalisasi terhadap populasi tetapi karakteristik dari data yang diberikan responden sebagai sampel penelitian.

Untuk memaknai dari hasil perhitungan rata-rata jawaban responden, peneliti menggunakan kriteria (Dadan, 2004) sebagai berikut:

Tabel 4.4  
Kriteria Interpretasi Skor Rata-Rata

No.	Rentang Skor Rata-Rata	Kriteria
1.	1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
2.	1,81-2,60	Tidak Baik
3.	2,61-3,40	Cukup Baik
4.	3,41-4,20	Baik
5.	4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Dadan, 2004

a. Analisis Deskriptif Variabel Pemberian Kesejahteraan Pegawai

Hasil analisis deskriptif variabel pemberian kesejahteraan pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5  
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pemberian Kesejahteraan Pegawai  
Rekapitulasi Jawaban Responden Per Item Pertanyaan (Item 1-10)

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban										Mean
	STS	%	TS	%	S	%	SS	%	SSS	%	
Item x1.1	0	0	0	0	0	0	19	38	31	62	4,62
Item x1.2	0	0	0	0	14	28	33	66	3	6	3,78
Item x1.3	0	0	0	0	4	8	19	38	27	54	4,46
Item x1.4	0	0	0	0	10	20	37	74	3	6	3,86
Item x1.5	0	0	0	0	8	16	38	76	4	8	3,92
Item x1.6	0	0	0	0	14	28	32	64	4	8	3,80
Item x1.7	0	0	0	0	0	0	43	86	7	14	4,14
Item x1.8	0	0	0	0	8	16	39	78	3	6	3,90
Item x1.9	0	0	0	0	0	0	31	62	19	38	4,38
Item x1.10	0	0	0	0	0	0	34	68	16	32	4,32

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa pemberian kesejahteraan pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang sebagai berikut:

Hasil analisis terhadap pernyataan "mendapat uang tunjangan kesejahteraan pegawai sesuai harapan" menunjukkan angka rata-rata sebesar 4,62

atau termasuk kategori sangat baik, artinya bahwa uang tunjangan kesejahteraan pegawai sesuai dengan harapan responden. Pada pernyataan "mendapatkan uang THR setiap tahun sesuai dengan harapan" menunjukkan angka rata-rata sebesar 3,78 termasuk kategori baik. Ini artinya bahwa uang THR diberikan setiap tahun sudah sesuai dengan harapan responden.

Pada pernyataan "responden mendapatkan honorium tim selain uang kesejahteraan sesuai dengan kerjanya" menunjukkan angka 4,46 yang termasuk kategori sangat baik. Responden mengalami honorium diberikan kepadanya dengan sangat baik sebagai uang kesejahteraan sesuai dengan kerjanya, sementara itu pada pernyataan item 4 tentang "mendapatkan fasilitas kerja yang sesuai dengan harapan" menunjukkan rata-rata responden menjawab 3,86 termasuk kategori baik, artinya responden merespon bahwa mereka mendapatkan fasilitas kerja sesuai dengan harapan.

Hasil analisis terhadap pernyataan "mendapatkan jaminan kesehatan sesuai dengan harapan" menunjukkan angka sebesar 3,92 termasuk kategori baik. Responden rata-rata menganggap bahwa jaminan kesehatan telah diberikan sesuai dengan harapan, sementara itu, tentang "mendapatkan fasilitas untuk meningkatkan kerohanian di tempat kerja" responden rata-rata menjawab 3,80 termasuk kategori baik. Responden juga mendapatkan fasilitas kerja dengan baik, ditunjukkan dengan rata-rata menjawab 4,14 termasuk baik.

Hasil analisis data bahwa mengenai "diberinya ijin jika tidak dapat mengikuti jadwal kerja sesuai harapan" rata-rata responden menjawab dengan skor 3,90 termasuk kategori baik. Kemudian, mengenai "mendapatkan

kesempatan mengembangkan ekonomi di luar jam kerja" menunjukkan skor rata-rata sebesar 4,38 termasuk kategori sangat baik. Ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk mengembangkan kemampuan ekonomi diluar jam kerja sangat terbuka lebar bagi responden.

Hasil analisis data mengenai "mendapat kesempatan untuk rekreasi bersama keluarga di luar jam kerja" juga menunjukkan skor rata-rata sebesar 4,32 termasuk kategori sangat baik. Artinya bagi responden bekerja dengan dedikasi yang tinggi tidak menghambat untuk mendapatkan waktu rekreasi bersama keluarga.

#### b. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6  
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja  
Rekapitulasi Jawaban Responden Per Item Pertanyaan (Item 1-10)

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban										Mean
	STS	%	TS	%	S	%	SS	%	SSS	%	
Item x2.1	0	0	0	0	14	28	34	68	2	4	3,76
Item x2.2	0	0	0	0	7	14	26	52	17	34	4,20
Item x2.3	0	0	0	0	11	22	31	62	8	16	3,94
Item x2.4	0	0	0	0	7	14	34	68	9	18	4,04
Item x2.5	0	0	0	0	14	28	27	54	9	18	3,90
Item x2.6	0	0	0	0	5	10	36	72	9	18	4,08
Item x2.7	0	0	0	0	11	22	37	74	2	4	3,82
Item x2.8	0	0	0	0	11	22	37	74	2	4	3,82
Item x2.9	0	0	0	0	1	2	33	66	16	32	4,32
Item x2.10	0	0	0	0	2	4	38	76	10	20	4,16

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Melihat hasil analisis deskriptif mengenai jawaban responden pada variabel disiplin kerja, diketahui bahwa pada pernyataan mengenai "responden mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan" rata-rata skor 3,76 termasuk kategori baik. Artinya responden rata-rata mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan baik. Mengenai pernyataan "bekerja sesuai jadwal" skor rata-rata sebesar 4,20 termasuk kategori sangat baik. Para responden bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan tanpa terkecuali karena termasuk kategori sangat baik.

Mengenai "mengikuti peraturan pemda dengan taat" dalam bekerja, menunjukkan skor 3,94 termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa para responden bekerja selalu mengikuti peraturan pemda dengan taat. Mengenai pernyataan "selalu mengerjakan tugas yang diberikan atasan" rata-rata skor 4,04 termasuk kategori baik.

Mengenai pernyataan "menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah atasan" skor rata-rata 3,90 termasuk kategori baik. Ini menunjukkan bahwa tugas-tugas yang diberikan dikerjakan dengan memiliki kesesuaian dengan arahan atasan, kemudian mengenai "ikut menasehati rekan kerja yang tidak taat peraturan" menjawab dengan skor rata-rata 4,08 termasuk kategori baik. Peran serta responden dalam memberikan nasehat kepada rekan kerja termasuk baik.

Responden juga diberi kuesioner untuk menanggapi tentang "mengutamakan etika kerja secara taat" mendapat tanggapan rata-rata sebesar 3,82 termasuk kategori baik. Ini menunjukkan bahwa etika kerja menjadi penting bagi kegiatan kerja responden, kemudian tanggapan mengenai "kesesuaian pekerjaan

berdasarkan prosedur" responden menanggapi dengan skor rata-rata sebesar 3,82 termasuk kategori baik. Mengenai "mengedepankan perilaku positif dalam bekerja", responden menanggapi dengan skor rata-rata 4,30 termasuk sangat baik. Perilaku positif menjadi sangat penting dalam bekerja bagi responden.

Hasil analisis mengenai "mengerjakan setiap tugas dengan tanggung jawab" ditanggapi dengan skor rata-rata 4,16 termasuk kategori sangat baik. Artinya bahwa responden selalu mengedepankan tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas.

#### c. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja  
Rekapitulasi Jawaban Responden Per Item Pertanyaan (Item 1-10)

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban										Mean
	STS	%	TS	%	S	%	SS	%	SSS		
Item y1	0	0	0	0	6	12	24	48	20	40	4,28
Item y2	0	0	0	0	12	24	33	66	5	10	3,86
Item y3	0	0	0	0	9	18	24	48	17	34	4,16
Item y4	0	0	0	0	21	42	27	54	2	4	3,62
Item y5	0	0	0	0	7	14	38	76	5	10	3,96
Item y6	0	0	0	0	16	32	30	60	4	8	3,76
Item y7	0	0	0	0	11	22	35	70	4	8	3,86
Item y8	0	0	0	0	9	18	36	72	5	10	3,92
Item y9	0	0	0	0	7	14	36	72	7	14	4,00
Item y10	0	0	0	0	12	24	33	66	5	10	3,86

Sumber: Hasil Olah Data, 2017



Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui hasil analisis deskriptif mengenai variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa:

Tanggapan mengenai "pekerjaan menarik dan menyenangkan" ditanggapi dengan skor rata-rata 4,28 termasuk kategori sangat baik. Hal ini jelas dapat diartikan bahwa rata-rata responden menganggap pekerjaan mereka sangat menarik dan menyenangkan.

Tanggapan mengenai "pekerjaan yang dilakukan responden sesuai dengan keahliannya" mendapat tanggapan dengan skor rata-rata 3,86 termasuk kategori baik. Ini artinya bahwa bidang-bidang yang menjadi tugas dan fungsi responden telah sesuai. Kemudian hasil analisis mengenai "pekerjaan tidak membosankan" mendapat tanggapan dengan skor rata-rata 4,16 termasuk kategori kategori baik. Mereka menganggap bahwa pekerjaannya tidak membosankan.

Mengenai "puas dengan gaji yang diperoleh" mendapat tanggapan rata-rata 3,62 termasuk baik. Ini artinya bahwa gaji mereka telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Mengenai pernyataan "memperoleh kesempatan naik jabatan dengan promosi yang ditawarkan" mendapat skor rata-rata 3,96 termasuk kategori baik.

Responden menanggapi bahwa "promosi yang ditawarkan di kantor sudah sesuai prosedur", skor tanggapan rata-rata 3,76 termasuk baik. Promosi dilakukan di dalam lingkungan sekretariat daerah dan ditanggapi bahwa itu telah sesuai dengan prosedur yang ada.

Mengenai "pengawasan yang dilakukan atasan dengan baik" ditanggapi dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata 3,86 termasuk kategori baik. Atasan responden melakukan pengawasan dalam bekerja.

Hasil analisis mengenai "hubungan baik dengan rekan kerja" mendapat tanggapan dengan skor rata-rata 3,92 termasuk kategori baik. Para responden menganggap bahwa hubungan sesama rekan kerja harus terjalin dengan baik, sementara itu, pernyataan "rekan kerja bersedia membantu mengatasi kesulitan dalam pekerjaan" mendapat tanggapan dengan skor rata-rata 4 termasuk kategori baik. Pada pernyataan "rekan kerja mendukung responden maju dan berkembang dalam karir" mendapat tanggapan sebesar rata-rata 3,86 termasuk baik.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Langkah yang dilakukan dalam uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test*. Pengujiannya dengan cara membandingkan nilai asymp. sign. (2-tailed) dengan tarap kesalahan penelitian (0,05). Jika Asymp.Sig.(2-tailed) hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,05 maka data disimpulkan normal. Pengujian dilakukan pada distribusi residual regresi atau *standardized residual*.

Berdasarkan perhitungan SPSS didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test

		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97937923
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.061
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		1.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa Nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1,079 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,195. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,195 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data populasi bersifat normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model regresi yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Model regresi linear harus memenuhi konsep linearitas, oleh karena itu diperlukan uji apakah benar bahwa hubungan variabel independen terhadap variabel dependen memiliki hubungan linear. Pada analisis regresi penelitian ini diasumsikan menggunakan model regresi linear, oleh karena itu harus diuji linearitasnya. Hasil perhitungan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Hasil Uji Linearitas X1 terhadap Y

ANOVA Table			F	Sig.
y_total * x1_total	Between Groups	(Combined)	7.962	.000
		Linearity	67.314	.000
		Deviation from Linearity	2.027	.058

y\_total dimaksud adalah distribusi variabel Y, dan x1\_total adalah distribusi variabel X1. Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai signifikan *Deviation from linearity* sebesar  $0,058 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara X1 terhadap Y.

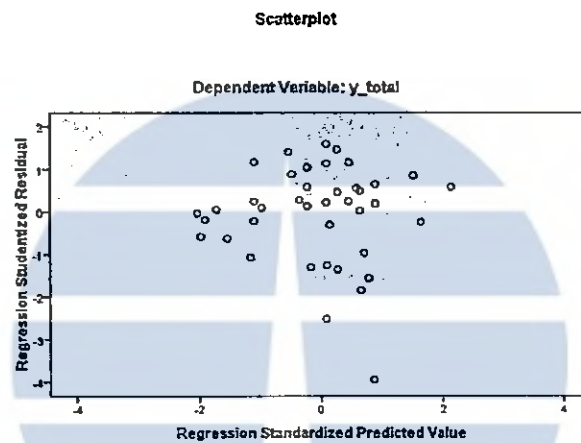
Tabel 4.10  
Hasil Uji Linearitas X2 terhadap Y

ANOVA Table			F	Sig.
y_total * x2_total	Between Groups	(Combined)	5.808	.000
		Linearity	58.711	.000
		Deviation from Linearity	1.739	.096

y\_total dimaksud adalah distribusi variabel Y, dan x2\_total adalah distribusi variabel X2. Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai signifikan *Deviation from linearity* sebesar  $0,096 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara X2 terhadap Y.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas, pada penelitian ini menggunakan gambar *scatterplot* (Nisfiannoor, 2009:92). Berikut hasil gambar *scatterplot*



Gambar 4.1  
*Scatterplot*

Berdasarkan Gambar 4.1, terlihat bahwa:

- (a) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- (b) Titik-Titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- (c) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar.
- (d) Penyebaran titik-titik data tidak berpola dan menyebar secara acak.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### d. Uji Multikolonialitas

Uji ini menggunakan analisis regresi dan faktor VIF. Jika nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolonialitas, dan jika kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolonialitas. Berikut hasil perhitungan SPSS:

Tabel 4.11  
Hasil Uji Multikolonialitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1_total	.378	2.645
	x2_total	.378	2.645

a. Dependent Variable: y\_total

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas karena nilai VIF dari setiap variabel kurang dari 10 maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolonialitas.

#### 4. Analisis Regresi

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari analisis akan didapat persamaan regresi linear berganda. Penggunaan analisis ini juga akan dilakukan uji simultan, uji parsial dan melihat nilai koefisien determinan.

a. Uji F atau *Uji Goodness of Fit Model*Tabel 4.12  
Hasil Uji F atau Uji Simultan

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.952	2	161.476	32.836	.000 <sup>a</sup>
	Residual	231.128	47	4.918		
	Total	554.080	49			

a. Predictors: (Constant), x2\_total, x1\_total

b. Dependent Variable: y\_total

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada Tabel 4.12 (Tabel Anova) diperoleh nilai F sebesar 32,836 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Tingkat signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dengan kata lain secara simultan pemberian kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

## b. Uji T atau Uji Parsial

Uji T atau Uji Parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, untuk mengetahui pengaruh terpisah masing-masing dari pemberian kesejahteraan pegawai maupun disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis dapat diketahui pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13  
Hasil Uji T atau Uji Parsial

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.778	4.075		1.663	.103
	x1_total	.472	.159	.455	2.966	.005
	x2_total	.326	.142	.352	2.297	.026

a. Dependent Variable: y\_total

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai Standardized dari variabel X1 sebesar  $b_1 = 0,455$ . Nilai ini merupakan nilai besarnya pengaruh pemberian kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja.
- 2) Nilai Standardized dari variabel X2 sebesar  $b_2 = 0,352$ . Nilai ini merupakan nilai besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Dengan menggunakan nilai *Standardized Coefficients* maka persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$y = 0,455X_1 + 0,352x_2 + e.$$

dimana,  $y$  = kepuasan kerja,  $x_1$  = pemberian kesejahteraan pegawai,  $x_2$  = disiplin kerja, dan  $e$  = residual.



### c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa tepat atau seberapa akurat prediksi yang dihasilkan oleh regresi berganda, dapat dilihat dari kriteria nilai *R Square* atau nilai *adjusted R squared*. Penelitian ini menggunakan *adjusted R square*. Hasil perhitungan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14  
Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 <sup>a</sup>	.583	.565	2.218

a. Predictors: (Constant), x2\_total, x1\_total

b. Dependent Variable: y\_total

Berdasarkan Tabel 4.14, untuk koefisien determinasi dari *adjusted R square*, yaitu sebesar 0,565. Ini artinya bahwa besarnya pengaruh secara bersamaan antara pemberian kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 56,5%. Sisanya adalah pengaruh variabel lain.

### d. Uji hipotesis

Berdasarkan pada Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji T pada masing-masing variabel kurang dari 0,05. Uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh parsial pemberian kesejahteraan pegawai (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai t hitung pada variabel X1 sebesar 2,966 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 maka  $0,005 < 0,05$  dapat disimpulkan  $H_a$  diterima,

artinya terdapat pengaruh signifikan pemberian kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja.

- 2) Pengaruh parsial disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai t hitung pada variabel X2 sebesar 2,297 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 maka  $0,026 < 0,05$ , dapat disimpulkan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
- 3) Berdasarkan Tabel 4.12, pengaruh simultan pemberian kesejahteraan pegawai (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai F sebesar 32,836 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Tingkat signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dengan kata lain secara simultan pemberian kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang

Hasil penelitian telah dipaparkan bahwa pemberian kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, dengan nilai kontribusi  $b = 0,455$  atau sebesar 45,5%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Leksono (2012:137). Hasil penelitiannya disimpulkan bahwa pemberian imbalan materiil berupa gaji, tunjangan, bonus dan asuransi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Lotus Garden Hotel & Restourant Kediri. Pada variabel prediktor

tunjangan, gaji maupun bonus memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang relevan adalah pengaruh signifikan dan positif tunjangan terhadap kepuasan kerja.

Pendapat Panggabean (2004:132) bahwa tunjangan merupakan semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi juga meliputi cakupan tunjangan-tunjangan (*benefits*). Tunjangan karyawan (*employee benefit*) merupakan pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan.

Kesejahteraan pegawai merupakan tunjangan di luar gaji sehingga dilihat dari bentuk indikator kesejahteraan yang bersifat ekonomis maka hasil penelitian Leksono (2012:137) masih relevan, sama halnya dengan di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang bahwa kesejahteraan pegawai yang diberikan merupakan tunjangan di luar gaji, hal ini sangat membantu bagi para pegawai.

Menurut hasil wawancara menguatkan bahwa harapan para staf di sekretariat daerah kabupaten Ketapang terhadap pemberian kesejahteraan tidak hanya berdasarkan jabatan, hal ini disebabkan pekerjaan-pekerjaan pada jabatan staf adakalanya bersifat berat, "Saya berharap besarnya tunjangan tidak hanya berdasarkan jabatan saja, tetapi melihat sejauhmana kerja yang dilakukan, karena staf juga terkadang melakukan pekerjaan yang berat." (Hasil wawancara staf pengelola penyaji publikasi media massa, Andy Candra, SE., 7 Desember 2017). Hasil wawancara dengan staf lain juga senada, dikatakan bahwa "Harapan saya

tinggi di mana besarnya tunjangan ini dapat ditingkatkan, khususnya untuk staf golongan III, karena yang didapat tidak utuh, tetapi dipotong pajak. Jika bisa ditingkatkan pada semua jabatan pun tidak masalah". (Hasil wawancara staf pengelola penyaji publikasi media massa, Andy Candra, SE., 7 Desember 2017).

Penelitian lain sangat terkait dengan hasil penelitian ini, yaitu hasil penelitian Ramya (2016: 3680). Pada hasil penelitian Ramya dibuktikan bahwa fasilitas kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana kita ketahui bahwa indikator kesejahteraan pegawai didapat dari pemberian kesejahteraan berupa fasilitas.

Dalam penelitian Ramya ditemukan bahwa pekerja-pekerja di Industri Hotel Mysuru District dipenuhi oleh pendekatan prosedur kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja memiliki kondisi yang memuaskan. Mayoritas karyawan merasa puas dengan keuntungan medis dan tindakan keselamatan yang diberikan oleh perusahaan. Ruang relaksasi dan ruang makan siang bagus di mana pekerja dapat beristirahat di waktu luang mereka yang ditawarkan oleh hotel dan pekerja sangat senang dengan fasilitasnya. Makanan layanan seharusnya ditingkatkan dengan segala cara seperti makanan kualitas. Fasilitas air minum, sarana sanitasi yang dimiliki oleh hotel baik. Menurut Ramya (2016: 3680) semakin tinggi kesejahteraan yang diberikan dengan tunjangan yang stabil para karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Penelitian Almeida, *et al* (2015) membuktikan fasilitas kesejahteraan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja karyawan non manajerial di dua

perusahaan pakaian berskala besar di Sri Lanka, disimpulkan juga bahwa terdapat hubungan positif kuat antara fasilitas kesejahteraan dan kepuasan kerja.

Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan atau organisasi bagi karyawan menunjang kepuasan kerja, semakin baik fasilitas ini maka semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat. Tingginya kepuasan kerja dikuatkan oleh fasilitas-fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi. Hasil wawancara menegaskan bahwa para pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang mendapatkan fasilitas yang cukup, "Ada fasilitas untuk bekerja seperti komputer, internet, ruang kerja yang memadai, dan fasilitas ibadah, dan lainnya". (Hasil wawancara staf pengadministrasi umum, Abdul Razak, SE., 7 Desember 2017). Hasil wawancara lain menjelaskan bahwa fasilitas pada pegawai yang memiliki jabatan berupa kendaraan. Ini sesuai dengan hasil wawancara salah satu kepala bidang: "Ya, fasilitas kerja seperti halnya pegawai lainnya, hanya saja pada posisi jabatan kabid ada fasilitas lain seperti kendaraan dan lainnya". (Hasil wawancara staf kepala bagian kesejahteraan rakyat sekretariat daerah, Amirullah, S.Sos, 7 Desember 2017).

Dari hasil analisis data secara statistik deskriptif diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan pada tiap-tiap item variabel ditanggapi dengan skor minimal berkategori baik atau diatas 2,61. Pada pemberian kesejahteraan pegawai nilai skor rata-rata tanggapan tertinggi sebesar 4,62 mengenai pernyataan responden mendapatkan uang tunjangan kesejahteraan pegawai sesuai dengan harapan. Ini dapat diartikan bahwa reponden merasa puas dengan tunjangan kesejahteraan pegawai yang diberikan oleh pemerintah. Hal ini juga membuktikan bahwa

dengan karakteristik responden yang memiliki jabatan maupun tidak memiliki jabatan struktural secara umum dapat dikatakan mereka menerima tunjangan sesuai dengan harapan. Tunjangan kesejahteraan di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang merupakan implementasi dari pemberian penghasilan tambahan bagi para pegawai.

Kenyataannya bahwa di luar gaji, mereka mendapatkan tambahan penghasilan sesuai yang diharapkan seperti tunjangan kesejahteraan (4,62), THR (3,78), honorarium tim (4,46). Skor tersebut berkategori baik dan sangat baik. Dengan demikian bahwa tambahan penghasilan tidak menjadi kendala dalam pemberian kesejahteraan pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang.

Pengaruh pemberian kesejahteraan pegawai sangat menguntungkan bagi pegawai. Mereka secara umum menerima adanya pemberian kesejahteraan dalam bentuk finansial dan fasilitas kerja yang bisa mereka manfaatkan. Pengaruh tersebut diakui oleh para pegawai, di mana para staf yakin bahwa terdapat pengaruh kuat dari kesejahteraan yang mereka dapat bisa meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang telah dipaparkan secara statistik dikuatkan oleh wawancara, di mana mereka mengakui besarnya pengaruh tersebut. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara dengan staf. Menurut hasil wawancara "Kesejahteraan pegawai ini diberikan sesuai dengan jabatan, tentunya berbeda-beda jabatan akan berbeda juga tugas dan tanggung jawabnya, sehingga nilai dari kesejahteraan ini pun dibedakan. Bagi saya ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja saya". (Hasil wawancara kepala sub bagian rumah tangga bagian umum dan

perlengkapan, Sudarmanto, S.IP, 7 Desember 2017). Hasil wawancara dengan pegawai lain dikatakan "Pemberian kesejahteraan ini bersentuhan langsung dengan permasalahan material yang kita perlukan, jadi bagi saya ini tercukupi sesuai dengan jabatan saya sehingga mempengaruhi kepuasan kerja saya". (Hasil wawancara staf kepala bagian kesejahteraan rakyat sekretariat daerah, Amirullah, S.Sos, 7 Desember 2017).

Hasil wawancara lain yang senada, pemberian kesejahteraan bagi mereka mempengaruhi kepuasan kerja mereka, yaitu menurut Mardiana, SH "Tentu iya, karena pemasukan semakin bertambah, maka saya semakin semangat dan semakin mendapatkan kepuasan dalam bekerja, ini juga berarti apa-apa yang kita kerjakan benar-benar dihargai". (Hasil wawancara staf analisis dunia usaha, Mardiana, SH, S.IP, 7 Desember 2017).

Hasil wawancara pada 3 staf, 1 kepala sub bagian, dan 1 kepala bagian mengatakan hal yang sama, di mana mereka mendapatkan fasilitas kerja yang baik, pekerjaan mereka dinilai cukup memuaskan, adanya promosi jabatan, dan rekan kerja yang mendukung terhadap dinamika interaksi kerja di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang

Hasil telah dipaparkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang, dengan pengaruh sebesar 35,2%. Ini sejalan dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Mustafa (2015). Hasil penelitian Mustafa membuktikan juga bahwa terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Pada variabel disiplin kerja, terlihat juga bahwa nilai rata-rata skor berkategori baik dan sangat baik. Kategori sangat baik terdapat pada item 9 yaitu mengenai keutamaan responden dalam mengedepankan perilaku positif dalam bekerja. Nilai ini menggambarkan bahwa disiplin kerja dengan didukung oleh perilaku positif tidak hanya sebagai taat pada peraturan tetapi mampu mengimplementasikan nilai-nilai positif dalam bekerja yang tentunya akan mendukung kedisiplinan pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang.

Hasil wawancara dengan pegawai ditegaskan juga bahwa disiplin kerja yang dilanggar hanya sebatas penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, pelanggaran terhadap waktu, tidak pada pelanggaran terhadap peraturan lain yang lebih berat. Menurut hasil wawancara dikatakan "Biasanya staf yang sering terlihat melanggar, khususnya peraturan tentang waktu". (Hasil wawancara kepala sub bagian rumah tangga bagian umum dan perlengkapan, Sudarmanto, S.IP, 7 Desember 2017). Hasil wawancara lain menyatakan "Rekan kerja yang melanggar disiplin peraturan jarang terjadi, hanya masalah pelanggaran waktu biasanya". (Hasil wawancara staf pengadministrasi umum, Abdul Razak, SE., 7 Desember 2017).

Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Kurniasari (2015) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Kurniasari menunjukkan bahwa disiplin kerja



terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan. Analisis jalur pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja sangat efektif karena pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja menghasilkan pengaruh yang lebih kecil daripada melalui variabel intervening kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kinerja tidak selalu dipengaruhi oleh disiplin kerja dan untuk meningkatkan kinerja sebaiknya melalui kepuasan kerja.

Penelitian lain yang juga pernah dibuktikan oleh Mardiono dan Supriyatin (2014), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya pengaruh yang kuat ini sejalan dengan apa yang telah dipaparkan pada hasil penelitian, di mana angka sebesar 35,2% tidak mutlak adanya, namun angka menggambarkan bahwa di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang pengaruhnya cukup besar. Ini juga ditegaskan pada hasil wawancara dengan pegawai, dikatakan bahwa "Kalau kita semakin disiplin, artinya kita bekerja sesuai dengan peraturan yang ada, maka kita pun bekerja akan semakin baik, dan ini menimbulkan kepuasan bagi kita". (Hasil wawancara staf analisis dunia usaha, Mardiana, SH, S.IP, 7 Desember 2017). Hasil wawancara lain mengaskan bahwa "Ya, kesejahteraan pegawai ini sudah membantu saya dengan menambah pemasukan keuangan saya, dengan begini paling tidak saya lebih semangat untuk tetap bekerja lebih baik". (Hasil wawancara staf pengelola penyaji publikasi media massa, Andy Candra, SE., 7 Desember 2017).

Menurut hasil penelitian Kurniasari (2015) disiplin kerja secara bersamaan dengan lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja lebih signifikan daripada tanpa variabel mediasi. Selain itu, hasil penelitian Mardiono dan Supriyatin (2014) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Pada dasarnya hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dirasakan oleh staf, kepala sub bagian, maupun kepala bagian di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Ketapang, mereka mengalami bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi bagi kepuasan kerja mereka. Hasil wawancara menegaskan bahwa pengaruh ini disebabkan karena dengan disiplin mereka lebih tenang dalam bekerja. Menurut wawancara dikatakan bahwa "Disiplin semakin baik bagi saya akan meningkatkan kepuasan kerja saya karena kita terhindar dari masalah-masalah sanksi sosial sehingga kerja menjadi lebih baik". (Hasil wawancara staf pengelola penyaji publikasi media massa, Andy Candra, SE., 7 Desember 2017). Hasil wawancara lain senada dengan hal tersebut "Pemberian kesejahteraan ini bersentuhan langsung dengan permasalahan material yang kita perlukan, jadi bagi saya ini tercukupi sesuai dengan jabatan saya sehingga mempengaruhi kepuasan kerja saya". (Hasil wawancara staf kepala bagian kesejahteraan rakyat sekretariat daerah, Amirullah, S.Sos, 7 Desember 2017).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini disimpulkan bahwa:

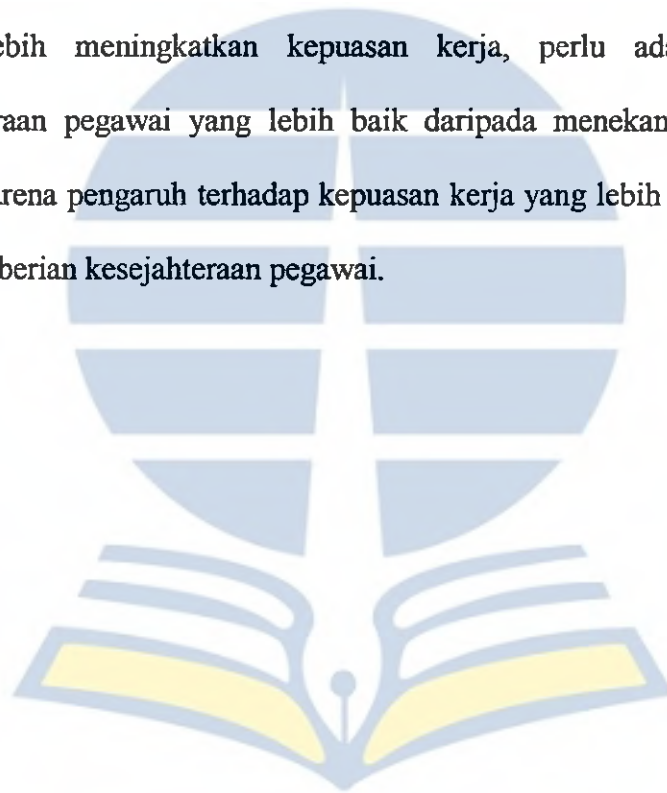
1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif pemberian kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretaris daerah kabupaten Ketapang.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretaris daerah kabupaten Ketapang.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif pemberian kesejahteraan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekretaris daerah kabupaten Ketapang.

#### **B. Saran**

Saran yang perlu dikemukakan dalam penelitian berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Pada pemberian kesejahteraan pegawai perlu ditingkatkan dalam bentuk finansial karena pada faktor ini terlihat responden merasa kesejahteraan yang telah diberikan sudah cukup sesuai harapan.
2. Pemberian kesejahteraan pegawai sangat penting, oleh karena itu, perlu dikaji ulang agar terjadi prinsip keadilan bagi pegawai dalam mendapatkan kesejahteraan pegawai.

3. Diperlukannya disiplin kerja yang baik yang didukung oleh faktor lain karena disiplin saja belum tentu bagian dari kepuasan pegawai yang bersifat mendasar. Pegawai tentunya terikat secara normatif oleh peraturan yang harus ditegakkan, di mana mau tidak mau mereka harus disiplin. Berdasarkan penelitian, hal yang perlu lebih ditingkatkan adalah disiplin dalam mengerjakan tugas sesuai dengan waktu.
4. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja, perlu adanya pemberian kesejahteraan pegawai yang lebih baik daripada menekankan kedisiplinan semata karena pengaruh terhadap kepuasan kerja yang lebih dominan terletak pada pemberian kesejahteraan pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Almeida, NADH., dan Perera, GDN. (2015). The Impact of Welfare on Job Satisfaction among Non Managerial Employess in the Apparel Industry in Sri Lanka. *2nd International HRM Conference, Departement of Human Resource Mangement University of Sri Jayewardenepura*, Vol. 2, No. 1, 109-115.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ebuara, V.O., dan Coker, M.A. (2012). Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State. *Public Policy and Administration Research*, Vol. 2, No. 3. 25-33.
- Emzir. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husnan, S. (2005). *Dasar-Dasar Teori Portfolio dan Analisis Sekuritas*. Edisi Keempat. Cetakan Pertama. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Kurniasari. (2015). Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 15, No. 2, 21-31.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi, edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- Leksono, P.Y. (2012). Pengaruh Imbalan Materil Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Lotus Garden Hotel & Resturant Kota Kediri). *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol. 1, No. 2, 137-146.
- Manullang. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Mardiono, D., dan Supriyatin. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya*, Vol. 3, No. 3, 1-19.
- Mustafa, D.R. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *Jurnal Barista STP Bandung*, Vol. 2, No. 2, 264-285.
- Monga, A., Verma, N., dan Monga, O.P. (2015). A Study of Job Satisfaction of Employees of ICICI Bank in Himachal Pradesh. *Journal Human Resource Management Research*, Vol. 5, No. 1, 18-15.
- Nawawi, H. (1991). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nisfiannoor, M.. (2009). *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Oyeniya, K.O., Afolabi, M.A., dan Olayanju, M. (2014). Effect of Human Resorce Management Practices on Job Satisfaction: An Empirical Investigation of Nigeria Bank. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4, No. 8, 243-251.
- Panggabean, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Bupati No. 25 Tahun 2015 jo Peraturan Bupati Ketapang No. 1 Tahun 2016 tentang tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ketapang.
- Peraturan Bupati Ketapang No. 1 Tahun 2016 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Ketapang.
- Quilim, N.A., Taroreh, R., dan Nelwan, O. (2016). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, Job Enrichment dan Job Enlargment Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK cabang Ternate Maluku Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 1, 1356-1368.
- Raharjo, S. (2014, 1 Februari). Cara Melakukan Uji Linearitas Dengan Program SPSS, diambil 22/11/2017 dari [www.spssindonesia.com](http://www.spssindonesia.com).

- Ramya T.J., Arepalli, B.S., dan Lakshmi P. (2016). A Study on Employee Welfare Facilities and Its Impact on Employee Satisfaction at Hotel Industry with Special Reference to Mysuru District. *International Journal of Engineering Science and Computing*, Vol. 6, No. 12, 3680-3686.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., dan Sagala, E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi kedua*. Jakarta: Faja Grafindo Persada.
- Sadhana, I.M., dan Sintaasih, D.K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Ubud Aura Accomodation di Ubud Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 4, No. 1. 171-191.
- Saputra, W. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
- Sastrohadiwiry, B. S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedjono. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan. Jakarta: Aksara Baru.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Singodimedjo, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suranto dan Lestari, E.P. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 10, No. 2, 148-160.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutarto, W. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Undang-Undang RI No. 6 Tahun 1974 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial.

Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja.

Waluyo. (2009). *Manajemen Publik Konsep Aplikasi dan Implementasi dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Bandung: Mandar Maju.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.





## INSTRUMEN PENELITIAN

No. Responden:

**Responden**

Nama :

Jabatan/Gol. :

Usia :

Jenis Kelamin :

**Pentunjuk Pengisian:**

Pilihlah jawaban yang dianggap sesuai dengan apa yang dialami oleh anda dengan cara memberikan tanda cheklis pada jawaban yang sesuai.

**A. Kesejahteraan Pegawai**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju Sekali
1.	Saya mendapatkan uang tunjangan kesejahteraan pegawai sesuai dengan harapan saya					
2.	Saya mendapatkan uang THR setiap tahun sesuai dengan harapan saya					
3.	Saya mendapatkan honorium tim selain uang kesejahteraan sesuai dengan kerja-kerja saya					
4.	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang sesuai dengan harapan saya					
5.	Saya mendapatkan jaminan kesehatan sesuai dengan harapan saya					
6.	Saya mendapatkan fasilitas untuk meningkatkan kerohanian saya di tempat kerja					
7.	Saya mendapatkan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan kerja saya					

8.	Saya memiliki diberikan ijin jika tidak dapat mengikuti jadwal kerja sesuai harapan saya					
9.	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan ekonomi di luar jam kerja saya					
10.	Saya mendapatkan kesempatan untuk rekreasi bersama keluarga di luar jam kerja saya					

### B. Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju Sekali
1.	Anda mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2.	Anda bekerja sesuai dengan jadwal					
3.	Anda mengikuti peraturan pemda dengan taat					
4.	Anda selalu mengerjakan tugas dari atasan					
5.	Anda menyelesaikan tugas sesuai perintah atasan					
6.	Anda menasehati rekan kerja yang tidak taat peraturan					
7.	Anda mengutamakan etika kerja secara taat					
8.	Anda menyelesaikan pekerjaan berdasarkan prosedur					
9.	Anda mengedepankan perilaku positif dalam bekerja					
10.	Anda mengerjakan setiap tugas dengan tanggung jawab					

### C. Kepuasan Kerja

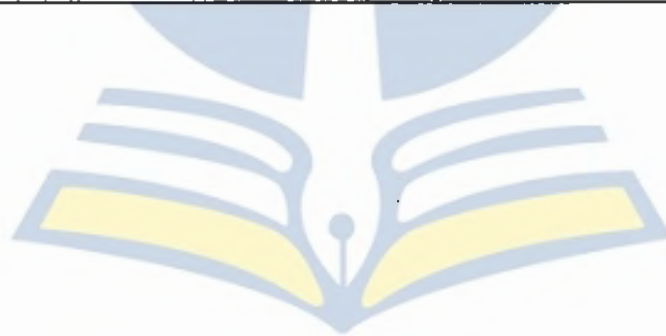
No.	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju Sekali
1.	Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian anda					
3.	Pekerjaan saya tidak membosankan					
4.	Anda merasa puas dengan gaji yang anda peroleh					
5.	Anda memperoleh kesempatan naik jabatan dengan promosi yang ditawarkan					
6.	Promosi yang ditawarkan di kantor sudah sesuai prosedur					
7.	Atasan anda melakukan pengawasan dengan baik					
8.	Hubungan anda dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
9.	Rekan kerja bersedia membantu mengatasi kesulitan anda dalam pekerjaan					
10.	Rekan kerja anda mendukung anda maju dan berkembang dalam karir					

**Terima kasih atas bantuannya**

## TABULASI DATA

No.	Nama	NIP	Jabatan
1	HERAWATI MEILANI	19670512 198603 2 004	Pengadministrasi Pemerintahan
2	MULYADI JAMHARI, S.Sos.	19760615 201001 1 013	Analisis Pemerintahan
3	UTI SUKANDA	19671028 199808 1 001	Pengadministrasi Pemerintahan
4	WULANDARI, S.STP	19930706 201507 2 002	Pengelola Pengembangan Otonomi Daerah
5	HASBI ERIVAL, A.MD	19830901 200604 1 003	Analisis Wilayah/Peta
6	IDA WIDOWATI, SE	19610522 199203 2 002	Fasilitator Promosi
7	SISWANTI, SE	19650522 199403 2 004	Pengadministrasi Umum
8	GUSLITA	19660810 199203 2 009	Pramu Tamu
9	HAMDANI H.	19680219 199303 1 006	Pramu Tamu
10	RINI NOVIANTI, S.IP.	19901109 201503 2 005	Pengadministrasi Keuangan
11	MASITA, SE	19871228 201101 2 002	Fasilitator Promosi
12	RINI RISTYANINGSIH, S.H	19820102 201101 2 003	Penyusun Rancangan Perundang - Undangan
13	BUDI SETIADI, SHI	19800607 201001 1 005	Analisis Hukum
14	EMY FARYANTI	19771207 199803 2 003	Pengelola Arsip dan Dokumentasi Hukum
15	ARMANTO	19750505 200502 1 004	Pengolah Data Informasi dan Hukum
16	RENI ERLITA	19800327 200604 2 008	Penyuluh Hukum/Konsultan Hukum
17	SLAMET HADI, S.ST	19840110 201001 1 005	Pengelola Kehumasan
18	ANDY CANDRA, SE	19760131 201101 1 001	Pengelola Penyaji Publikasi Media Massa
19	FARIANTINI	19860526 201001 2 003	Pengelola Informasi dan Dokumentasi
20	ALWIADI	19730723 201212 1 001	Tenaga Peliputan
21	DEDI	19811211 200212 1 004	Pengelola Perjalanan Dinas
22	M. YANI	19831002 200903 1 005	Petugas Protokol
23	IMAM SUWARNO	19610301 199603 1 001	Pengelola Pengendalian / Monitoring dan Evaluasi Pembangunan
24	ERMAWATI	19820718 200903 2 009	Pengelola Pembinaan dan Pengembangan Perekonomian
25	SUHERLIN, SE	19670720 199303 2 004	Penyusun Rencana Sarana Pengembangan Usaha
26	MUHARTINI	19650526 198603 2 008	Analisis Dunia Usaha
27	JALIAH	19630419 198909 2 001	Penyusun Rencana Sarana Pengembangan Usaha
28	MARDIANA, SH	19630908 199903 2 001	Analisis Dunia Usaha
29	BUDY GUNAWAN, S.STP	19930726 201507 1 002	Analisis Dunia Usaha
30	EDY ARIANSYAH	19801231 200903 1 009	Penyusun Rencana Sarana Pengembangan Usaha
31	ASNURRASYID, A.MD	19881126 201101 1 001	ARSIPARIS

32	GIFATRA ANSELA, SE	19830607 201101 2 004	Pengelola Layanan Informasi
33	REZA PRIMA ANTASARI, A.Md.	19910818 201503 1 005	Analisis Pengadaan Barang dan Jasa
34	PURNAWATI	19680525 199103 2 008	Pengelola Data
35	RINI KUSNITA, SE	19820605 200903 2 005	Penyusun Rencana Evaluasi dan Pelaporan
36	ASWANDI	19680705 198903 1 014	Pengelola Data
37	HENDRIYADI	19681214 201001 1 002	Pengelola Instalasi Air dan Listrik
38	BUDI RAHAYU AM.	19680117 199102 2 002	Pengelola Urusan RT
39	SURATMAN	19620711 199003 1 006	Pengelola Barang Inventaris
40	YUNUS SURYONO, SE	19821202 200801 1 009	Pengadministrasi Keuangan
41	USMAN NIKOLAUS, SE	19721219 200701 1 013	Pengadministrasi Keuangan
42	EKA HASTUTI	19820817 200903 2 010	Verifikator Keuangan
43	MARTIA ANES	19660604 199203 2 016	Pengadministrasi Keuangan
44	YULIUS DOMINIKUS PIATOR	19681102 199303 1 002	Ajudan
45	NURSAPTA AGUSTINI	19670820 199403 2 004	Pengadministrasi Umum
46	MARSELUS DEDI, S.STP	19920303 201507 1 001	Ajudan
47	ABDUL RAZAK, SE	19770404 200312 1 014	Pengadministrasi Umum
48	WAWAN HERMAWANSYAH, SE	19750526 200212 1 009	Ajudan
49	IMAM SUJAREH	19691111 200212 1 004	Sopir / Pengemudi Mobil
50	MELANIUS MOMANG	19780403 200011 1 001	Pengadministrasi Umum



Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Kesejahteraan Pegawai (X1)											x1total	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4
			x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10						
0	50	SMA	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	37	3	3	3	4
1	41	S-1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44	4	5	4	4
1	50	SMA	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3	4	4	3
0	24	D-IV	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4
1	34	D-III	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44	4	5	4	3
0	56	S-1	5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	38	3	5	3	4
0	52	D-III	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40	4	4	4	3
0	51	SMA	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	46	5	4	5	4
1	49	D-I	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	4	4	4
0	27	S-1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44	4	5	4	4
0	30	S-1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	5	5
0	35	S-1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4	4	5	4
1	37	S-1	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44	4	4	4	4
0	40	SMEA	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	35	3	3	3	4
1	42	SMA	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44	4	5	4	4
0	37	SMEA	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36	3	4	3	3
1	33	D-IV	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4
1	41	S-1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46	4	5	4	5
0	31	SMA	5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	38	3	5	3	4
1	44	SMA	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	5	4	4
1	36	SMA	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43	4	5	4	4
1	34	SMA	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36	3	3	3	3
1	56	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	4	4
0	35	MA	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44	4	5	4	4
0	50	S-1	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40	3	3	5	4
0	52	SMA	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40	4	4	4	4
0	54	SMA	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4	5	4	5
0	54	S-1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	5	4
1	24	S-1	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	41	4	4	4	4
1	37	SMA	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	4	4
1	29	D-III	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42	4	4	4	4

0	34	S-1	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43	4	4	4	5
1	26	D-III	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	4	4	5
0	49	SMA	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48	4	3	3	4
0	35	S-1	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43	4	4	5	5
1	49	SMA	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	5	5
1	49	SMA	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	4	4	5	5
1	49	SMEA	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44	4	4	4	4
1	55	STM	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	35	3	3	3	4
1	35	S-1	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44	4	5	4	4
1	45	S-1	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	36	3	4	3	3
0	35	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4
0	51	SMEA	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46	4	5	4	5
1	49	SMA	5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	38	3	5	3	4
0	50	SMA	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4	5	4	4
1	25	S-1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43	4	5	4	4
1	40	S-1	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	37	3	3	3	4
1	42	S-1	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44	4	5	4	4
1	48	SMA	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	38	3	4	4	3
1	39	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4







5	5	3	4	4	3	41	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	41
5	5	4	4	5	4	44	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	37
3	5	4	4	4	3	37	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35
5	4	3	4	5	4	43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	4	4	5	4	45	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
5	5	4	4	4	4	44	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
5	4	4	4	4	4	41	5	5	4	3	5	3	3	5	5	4	42
3	4	3	3	4	4	34	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	34
4	4	4	4	4	4	41	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
3	4	3	3	4	4	34	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	5	4	4	5	5	45	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
3	4	3	3	4	4	36	5	3	5	3	4	3	4	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	41	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	5	42	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
3	3	4	3	4	4	34	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	34
4	4	4	4	5	5	43	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
3	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39



## Frequencies

Statistics

		usia	jeniskelamin	usia	pendidikanterakhir
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.50	.56	41.40	
Minimum		1	0	24	
Maximum		4	1	56	
Sum		125	28	2070	

## Frequency Table

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-32	8	16.0	16.0	16.0
	33-41	18	36.0	36.0	52.0
	42-50	15	30.0	30.0	82.0
	51-59	9	18.0	18.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

## jeniskelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	22	44.0	44.0	44.0
	Laki-Laki	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## pendidikanterakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D-I	1	2.0	2.0	2.0
	D-III	4	8.0	8.0	10.0
	D-IV	2	4.0	4.0	14.0
	MA	1	2.0	2.0	16.0
	S-1	17	34.0	34.0	50.0
	SMA	20	40.0	40.0	90.0
	SMEA	4	8.0	8.0	98.0
	STM	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



x1.7	Pearson Correlation	.197	.378**	.070	.350*	.305*	.346*	1	.340*	.278	.217	.499**
	Sig. (2-tailed)	.170	.007	.627	.013	.031	.014		.016	.051	.129	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.8	Pearson Correlation	.009	.800**	.089	.917**	.235	.772**	.340*	1	.351*	.430**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.951	.000	.540	.000	.101	.000	.016		.013	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.9	Pearson Correlation	-.066	.319*	.017	.224	.130	.204	.278	.351*	1	.346*	.419**
	Sig. (2-tailed)	.648	.024	.908	.119	.370	.155	.051	.013		.014	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.10	Pearson Correlation	.537**	.518**	.378**	.458**	.468**	.546**	.217	.430**	.346*	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.001	.001	.000	.129	.002	.014		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
totalx1	Pearson Correlation	.391**	.855**	.536**	.818**	.539**	.825**	.499**	.761**	.419**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

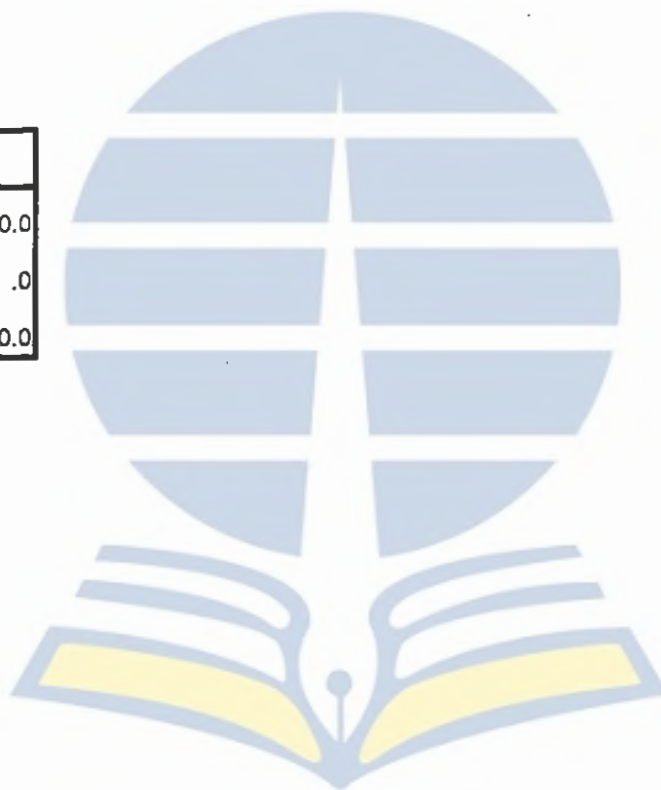
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	10



### Frequencies

		Statistics										
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	totalx1
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.62	3.78	4.46	3.86	3.92	3.80	4.14	3.90	4.38	4.32	41.18
Minimum		4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	35
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
Sum		231	189	223	193	196	190	207	195	219	216	2059

### Frequency Table

		x1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	38.0	38.0	38.0
	5	31	62.0	62.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	28.0	28.0	28.0
	4	33	66.0	66.0	94.0
	5	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.0	8.0	8.0
	4	19	38.0	38.0	46.0
	5	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	20.0	20.0	20.0
	4	37	74.0	74.0	94.0
	5	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	38	76.0	76.0	92.0
	5	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	28.0	28.0	28.0
	4	32	64.0	64.0	92.0
	5	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	86.0	86.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.8

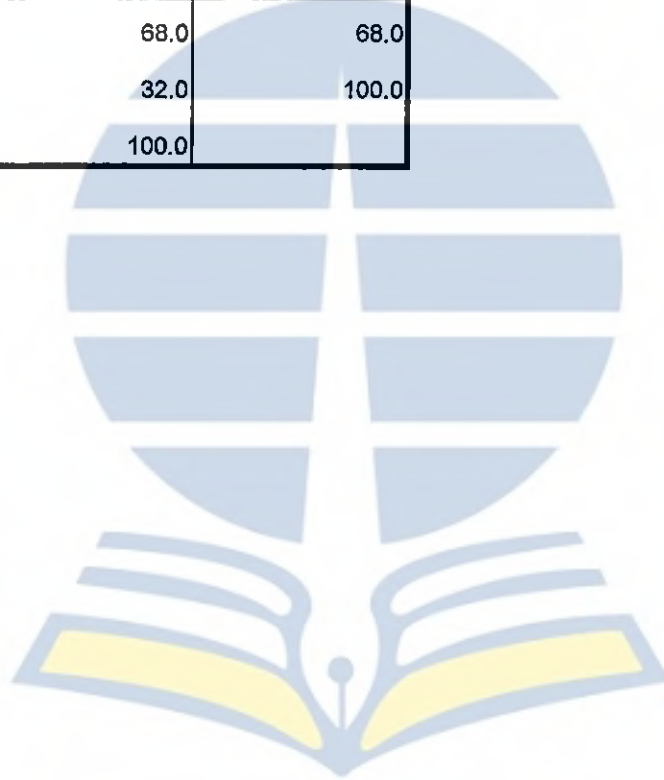
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	39	78.0	78.0	94.0
	5	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	62.0	62.0	62.0
	5	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	68.0	68.0	68.0
	5	16	32.0	32.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	





x2.7	Pearson Correlation	.560**	.177	.510**	.175	.381**	.138	1	.736**	.310*	.402**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.219	.000	.223	.006	.340	.000	.000	.028	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.8	Pearson Correlation	.723**	.177	.646**	.473**	.631**	.378**	.736**	1	.394**	.311*	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.219	.000	.001	.000	.007	.000	.000	.005	.028	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.9	Pearson Correlation	.281*	.302*	.254	.383**	.268	.367**	.310*	.394**	1	.484**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.048	.033	.075	.006	.060	.009	.028	.005	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.10	Pearson Correlation	.246	.547**	.175	.129	.116	.030	.402**	.311*	.484**	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.085	.000	.225	.373	.423	.838	.004	.028	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
totalx2	Pearson Correlation	.774**	.494**	.727**	.671**	.781**	.553**	.644**	.819**	.598**	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

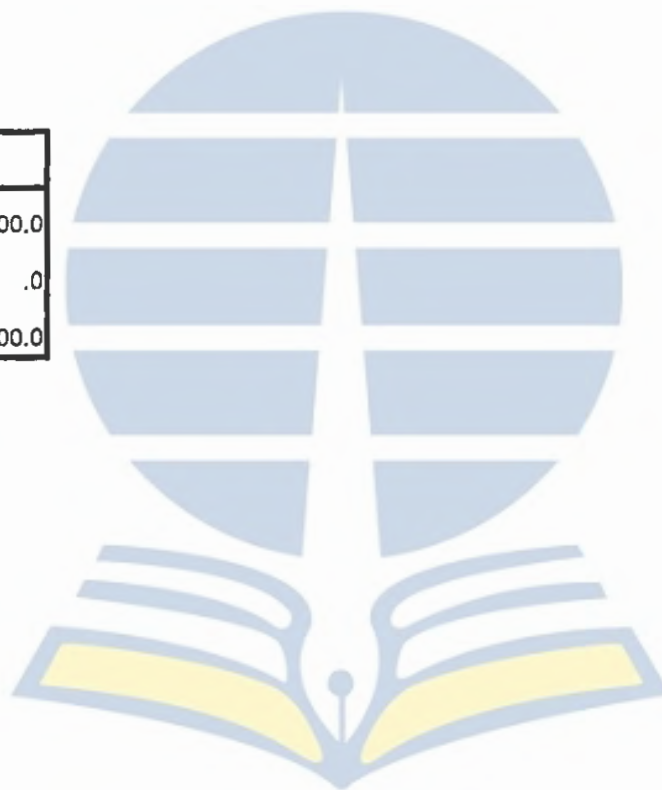
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10



## Frequencies

		Statistics										
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	totalx2
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.76	4.20	3.94	4.04	3.90	4.08	3.82	3.82	4.30	4.16	40.02
Minimum		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
Sum		188	210	197	202	195	204	191	191	215	208	2001

## Frequency Table

		x2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	28.0	28.0	28.0
	4	34	68.0	68.0	96.0
	5	2	4.0	4.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	



x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.0	14.0	14.0
	4	26	52.0	52.0	66.0
	5	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22.0	22.0	22.0
	4	31	62.0	62.0	84.0
	5	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.0	14.0	14.0
	4	34	68.0	68.0	82.0
	5	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	28.0	28.0	28.0
	4	27	54.0	54.0	82.0
	5	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.0	10.0	10.0
	4	36	72.0	72.0	82.0
	5	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22.0	22.0	22.0
	4	37	74.0	74.0	96.0
	5	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.8

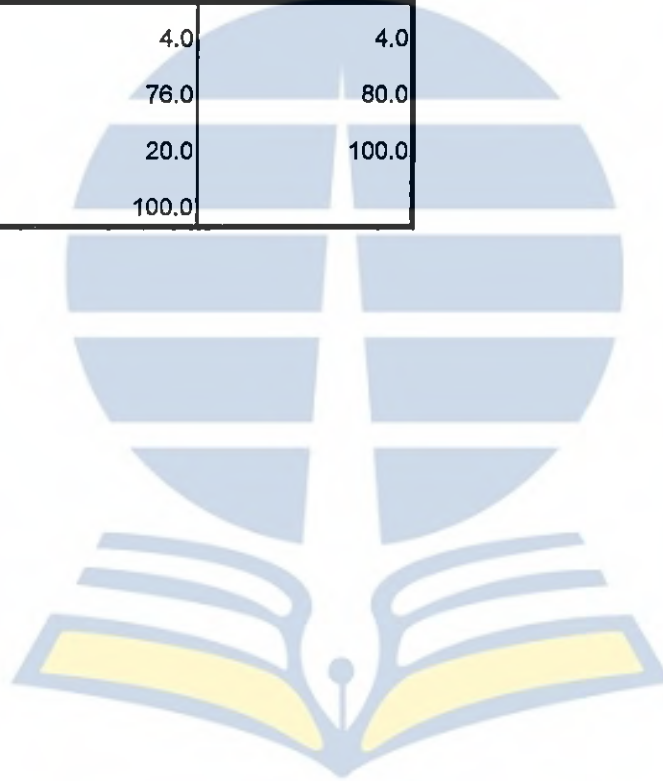
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22.0	22.0	22.0
	4	37	74.0	74.0	96.0
	5	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	33	66.0	66.0	68.0
	5	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	38	76.0	76.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	





y7	Pearson Correlation	.225	-.065	.168	.561**	.133	.150	1	-.113	.214	.068	.397**
	Sig. (2-tailed)	.116	.652	.245	.000	.357	.299		.436	.135	.639	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y8	Pearson Correlation	.064	.840**	-.020	.441**	.457**	.525**	-.113	1	.217	.097	.576**
	Sig. (2-tailed)	.657	.000	.893	.001	.001	.000	.436		.131	.502	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y9	Pearson Correlation	.057	.267	.000	.135	.310*	.129	.214	.217	1	.067	.386**
	Sig. (2-tailed)	.695	.061	1.000	.352	.029	.371	.135	.131		.645	.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y10	Pearson Correlation	.423**	.251	.257	.273	.197	.321*	.068	.097	.067	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.002	.079	.071	.055	.171	.023	.639	.502	.645		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
total_y	Pearson Correlation	.652**	.732**	.562**	.752**	.499**	.702**	.397**	.576**	.386**	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.006	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

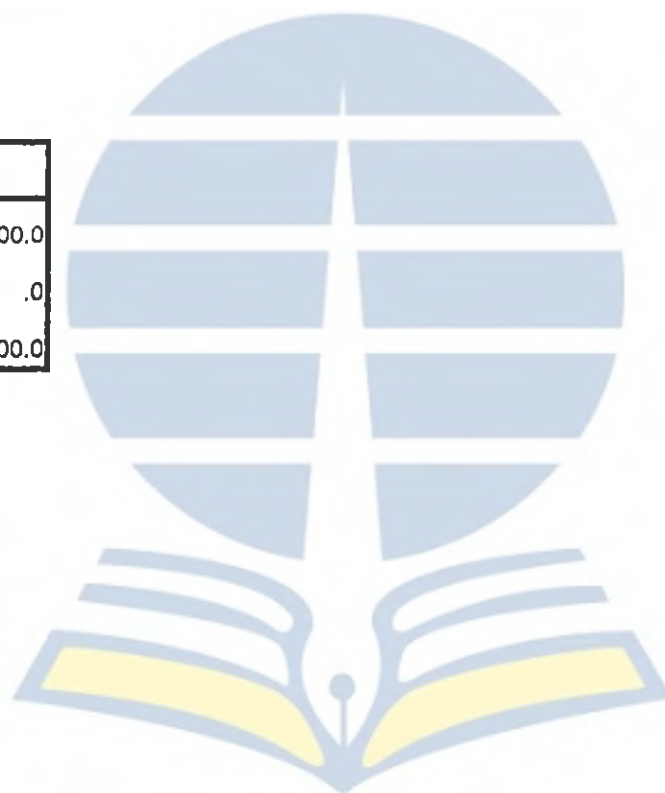
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	10





## Frequencies

		Statistics										
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	total_y
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.28	3.86	4.16	3.62	3.96	3.76	3.86	3.92	4.00	3.86	39.28
Minimum		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
Sum		214	193	208	181	198	188	193	196	200	193	1964

## Frequency Table

		y1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.0	12.0	12.0
	4	24	48.0	48.0	60.0
	5	20	40.0	40.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	24.0	24.0	24.0
	4	33	66.0	66.0	90.0
	5	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.0	18.0	18.0
	4	24	48.0	48.0	66.0
	5	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	42.0	42.0	42.0
	4	27	54.0	54.0	96.0
	5	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.0	14.0	14.0
	4	38	76.0	76.0	90.0
	5	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	32.0	32.0	32.0
	4	30	60.0	60.0	92.0
	5	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22.0	22.0	22.0
	4	35	70.0	70.0	92.0
	5	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.0	18.0	18.0
	4	36	72.0	72.0	90.0
	5	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.0	14.0	14.0
	4	36	72.0	72.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	24.0	24.0	24.0
	4	33	66.0	66.0	90.0
	5	5	10.0	10.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**Means**

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
y_total * x1_total	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%
y_total * x2_total	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%

**y\_total \* x1\_total**

**Report**

y\_total

x1_total	Mean	N	Std. Deviation
35	34.00	2	.000
36	34.33	3	1.155
37	34.00	2	.000
38	37.00	5	1.225
39	39.00	2	2.828
40	39.86	7	.900
41	39.00	5	3.873
42	38.33	6	1.506
43	41.25	4	1.708
44	42.11	9	.601
46	44.33	3	1.155
48	40.50	2	7.778
Total	39.28	50	3.363



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y_total * x1_total	Between Groups	(Combined)	386.417	11	35.129	7.962	.000
		Linearity	297.002	1	297.002	67.314	.000
		Deviation from Linearity	89.416	10	8.942	2.027	.058
	Within Groups		167.663	38	4.412		
	Total		554.080	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
y_total * x1_total	.732	.536	.835	.697



**y\_total \* x2\_total****Report**

y\_total

x2_total	Mean	N	Std. Deviation
32	33.00	1	.
33	34.00	1	.
34	34.50	4	.577
36	37.00	4	1.414
37	35.33	3	1.528
38	41.50	2	2.121
39	38.67	3	2.517
40	39.83	6	.983
41	40.55	11	2.734
42	42.00	1	.
43	41.67	6	1.366
44	37.00	2	.000
45	41.50	4	4.041
46	43.00	1	.
47	46.00	1	.
Total	39.28	50	3.363



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y_total * x2_total	Between Groups	(Combined)	387.353	14	27.668	5.808	.000
		Linearity	279.679	1	279.679	58.711	.000
		Deviation from Linearity	107.674	13	8.283	1.739	.096
	Within Groups		166.727	35	4.764		
	Total		554.080	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
y_total * x2_total	.710	.505	.836	.699

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2_total, x1_total <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y\_total

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 <sup>a</sup>	.583	.565	2.218	1.143

a. Predictors: (Constant), x2\_total, x1\_total

b. Dependent Variable: y\_total

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.952	2	161.476	32.836	.000 <sup>a</sup>
	Residual	231.128	47	4.918		
	Total	554.080	49			

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.952	2	161.476	32.836	.000 <sup>a</sup>
	Residual	231.128	47	4.918		
	Total	554.080	49			

a. Predictors: (Constant), x2\_total, x1\_total

b. Dependent Variable: y\_total

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.778	4.075		1.663	.103		
	x1_total	.472	.159	.455	2.966	.005	.378	2.645
	x2_total	.326	.142	.352	2.297	.026	.378	2.645

a. Dependent Variable: y\_total

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	x1_total	x2_total
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	26.437	.88	.03	.21
	3	.001	45.970	.12	.97	.79

a. Dependent Variable: y\_total

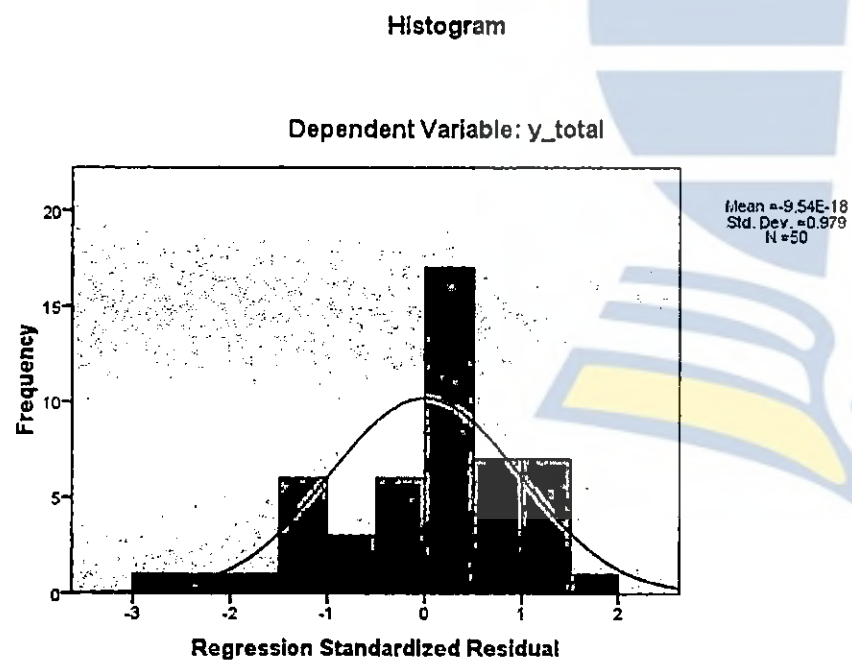
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.07	44.78	39.28	2.567	50
Std. Predicted Value	-2.029	2.141	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.326	1.482	.505	.203	50
Adjusted Predicted Value	34.08	46.77	39.40	2.752	50
Residual	-6.515	3.485	.000	2.172	50
Std. Residual	-2.938	1.572	.000	.979	50
Stud. Residual	-3.949	1.592	-.022	1.070	50
Deleted Residual	-11.770	3.576	-.116	2.669	50
Stud. Deleted Residual	-4.779	1.619	-.044	1.149	50

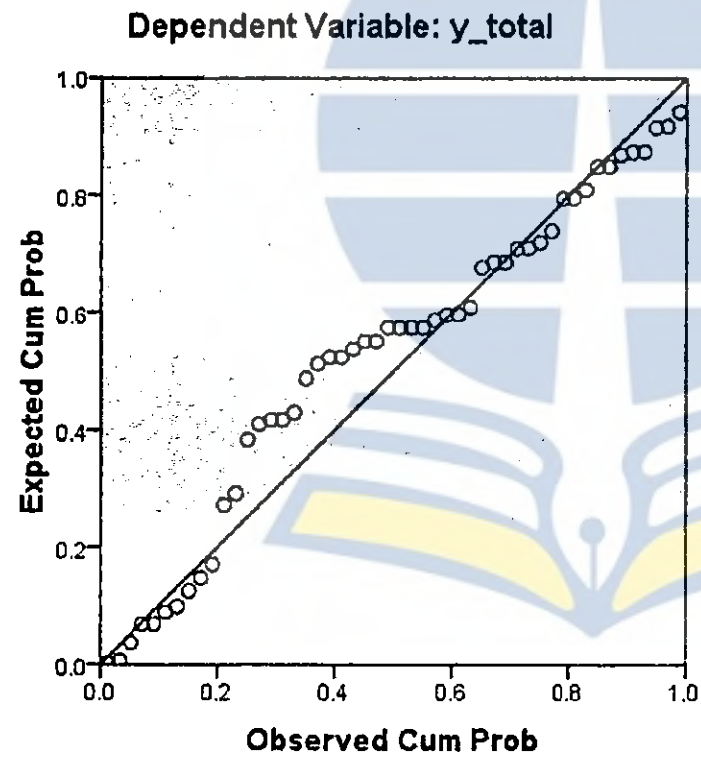
Mahal. Distance	.077	20.895	1.960	3.185	50
Cook's Distance	.000	4.192	.100	.591	50
Centered Leverage Value	.002	.426	.040	.065	50

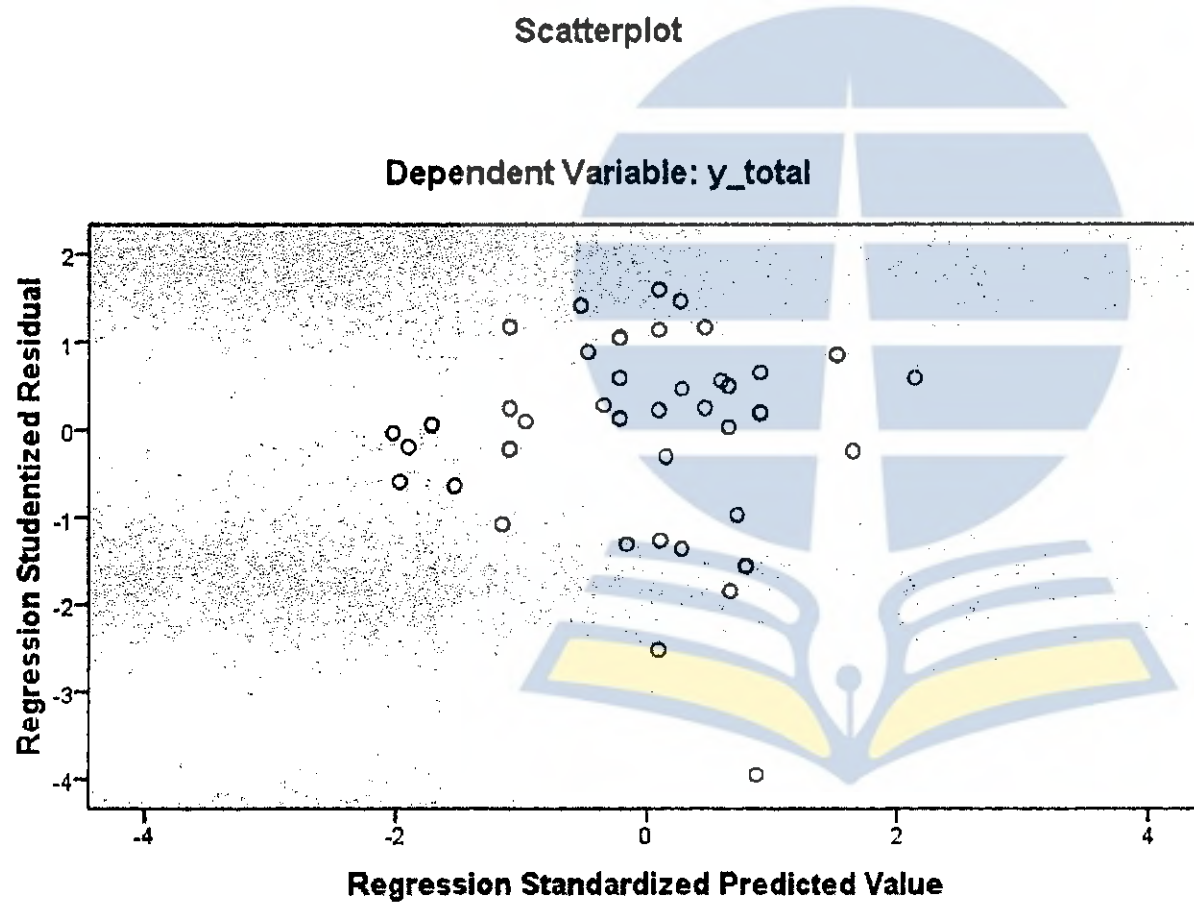
a. Dependent Variable: y\_total

## Charts



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual







## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97937923
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.061
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		1.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195

a. Test distribution is Normal.

--	--

## HASIL WAWANCARA

Nama Informan : Andy Candra, SE.

NIP. : 19760131 201101 1 001

Jabatan: Staf Pengelola Penyaji Publikasi Media Massa

Usia : 41

Pendidikan Terakhir : Sarjana Strata 1

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Harapan apa saja menurut anda terkait dengan pemberian tunjangan bersifat ekonomis atau finansial mengenai kesejahteraan pegawai?	Saya berharap besarnya tunjangan tidak hanya berdasarkan jabatan saja, tetapi melihat sejauhmana kerja yang dilakukan, karena staf juga terkadang melakukan pekerjaan yang berat.
2.	Apa saja fasilitas kerja yang anda dapatkan dari Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang?	Fasilitas yang diberikan dari kantor untuk saya sebagai staf diantaranya ruang kerja yang memadai, internet, dan fasilitas lain berupa sarana ibadah, dan lainnya.
3.	Bagaimana sanksi yang anda ketahui tentang pelanggaran disiplin waktu kerja?	Sanksi itu yang saya ketahui hanya diberi teguran saja, namun secara sosial diberi sanksi sosial yang diantaranya menjadi bahan pembicaraan rekan kerja. Jika berlebihan baru diberi teguran tertulis.
4.	Apa sanksi jika anda sebagai pegawai di sekretariat daerah Ketapang tidak mengerjakan tugas dengan tanggung jawab?	Sanksi ini kurang lebih dengan cara diberi teguran.
5.	Menurut anda apa ada rekan kerja yang sering melanggar disiplin kerja khususnya pada peraturan? Jika ada, apa sikap anda?	Menurut saya hanya ada yang melanggar hal-hal ringan saja seperti datang terlambat, atau pulang lebih awal. Sikap saya tidak terlalu ikut campur karena ada alasannya untuk datang terlambat atau pulang lebih awal, itu biasanya masih dalam toleransi.
6.	Apakah pekerjaan yang anda lakukan sudah cukup puas bagi anda?	Ya, saat ini pekerjaan yang diberikan sudah cukup puas karena saya telah menguasai pengerjaan tugas-tugas tersebut sehingga tidak ada kendala, untuk hal-hal yang tidak saya ketahui bisa bekerja sama dengan rekan kerja.

7.	Menurut anda apakah memang dilakukan promosi jabatan? Apa saja kendalanya yang menyulitkan anda untuk dipromosikan atasan?	Ya, ada promosi-promosi khususnya saat ada kebijakan maupun suksesi kepemimpinan. Kendala-kendalanya yaitu perlu memiliki kompetensi, jenjang jabatan atau golongan, dan mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan angka kredit terhadap peran atau jabatan yang kita miliki.
8.	Sejauhmana rekan kerja bekerja sesuai dengan yang anda harapkan?	Saat ini rekan kerja saya cukup mendukung apa yang saya kerjakan, artinya mereka tidak sulit diajak kerjasama dalam menjalankan tugas-tugas.
9.	Menurut anda apakah disiplin kerja yang anda lakukan akan meningkatkan kepuasan kerja anda?	Ya, disiplin semakin baik bagi saya akan meningkatkan kepuasan kerja saya karena kita terhindar dari masalah-masalah sanksi sosial sehingga kerja menjadi lebih baik.
10.	Menurut anda apakah pemberian kesejahteraan pegawai kepada anda dapat meningkatkan kepuasan kerja anda?	Ya, kesejahteraan pegawai ini sudah membantu saya dengan menambah pemasukan keuangan saya, dengan begini paling tidak saya lebih semangat untuk tetap bekerja lebih baik.

Ketapang, 7 Desember 2017

Informan

Andy Candra, SE

## HASIL WAWANCARA

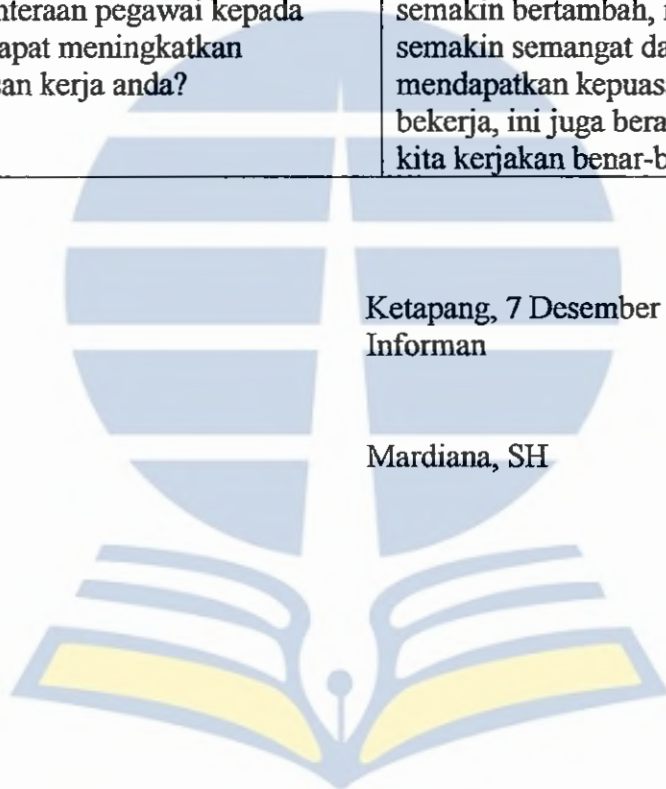
Nama Informan : Mardiana, SH  
 NIP. : 19630908 199903 2 001  
 Jabatan: Staf Analis Dunia Usaha  
 Usia : 54  
 Pendidikan Terakhir : Sarjana Strata 1

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Harapan apa saja menurut anda terkait dengan pemberian tunjangan bersifat ekonomis atau finansial mengenai kesejahteraan pegawai?	Harapan saya tinggi di mana besarnya tunjangan ini dapat ditingkatkan, khususnya untuk staf golongan III, karena yang didapat tidak utuh, tetapi dipotong pajak. Jika bisa ditingkatkan pada semua jabatan pun tidak masalah.
2.	Apa saja fasilitas kerja yang anda dapatkan dari sekretariat daerah kabupaten Ketapang?	Banyak fasilitas yang terkait dengan kinerja, yaitu internet komputer, fasilitas kerja lainnya.
3.	Bagaimana sanksi yang anda ketahui tentang pelanggaran disiplin waktu kerja?	Sanksi yang saya ketahui saat ini hanya tegurasan saja, belum ada yang diberi sanksi sedang seperti penundaan kenaikan pangkat atau lainnya.
4.	Apa sanksi jika anda sebagai pegawai di sekretariat daerah Ketapang tidak mengerjakan tugas dengan tanggung jawab?	Sanksi ringan saja teguran secara lisan maupun tertulis.
5.	Menurut anda apa ada rekan kerja yang sering melanggar disiplin kerja khususnya pada peraturan? Jika ada, apa sikap anda?	Ya, seputar pelanggaran peraturan waktu, itu biasanya pulang lebih awal. Menurut saya kalau sudah izin atasan tidak masalah karena biasanya ini berkenaan dengan alasan-alasan yang urgen dan masuk akal.
6.	Apakah pekerjaan yang anda lakukan sudah cukup puas bagi anda?	Ya, sudah cukup puas, karena pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan apa yang saya harapkan dengan kompensasi yang diberikan kepada saya.
7.	Menurut anda apakah memang dilakukan promosi jabatan? Apa saja kendalanya yang menyulitkan anda untuk dipromosikan atasan?	Ya, promosi jabatan dilakukan jika ada kebijakan-kebijakan pimpinan. Kendalanya harus memenuhi syarat-syarat tertentu yang biasanya bersaing dengan rekan kerja, termasuk kedekatan dengan

		pimpinan juga mempengaruhi promosi ini.
8.	Sejauhmana rekan kerja bekerja sesuai dengan yang anda harapkan?	Sejauh ini rekan kerja baik semua, dapat diajak bekerja sama dan siap saling membantu dalam urusan kerja.
9.	Menurut anda apakah disiplin kerja yang anda lakukan akan meningkatkan kepuasan kerja anda?	Kalau kita semakin disiplin, artinya kita bekerja sesuai dengan peraturan yang ada, maka kita pun bekerja akan semakin baik, dan ini menimbulkan kepuasan bagi kita.
10.	Menurut anda apakah pemberian kesejahteraan pegawai kepada anda dapat meningkatkan kepuasan kerja anda?	Tentu iya, karena pemasukan semakin bertambah, maka saya semakin semangat dan semakin mendapatkan kepuasan dalam bekerja, ini juga berarti apa-apa yang kita kerjakan benar-benar dihargai.

Ketapang, 7 Desember 2017  
Informan

Mardiana, SH



## HASIL WAWANCARA

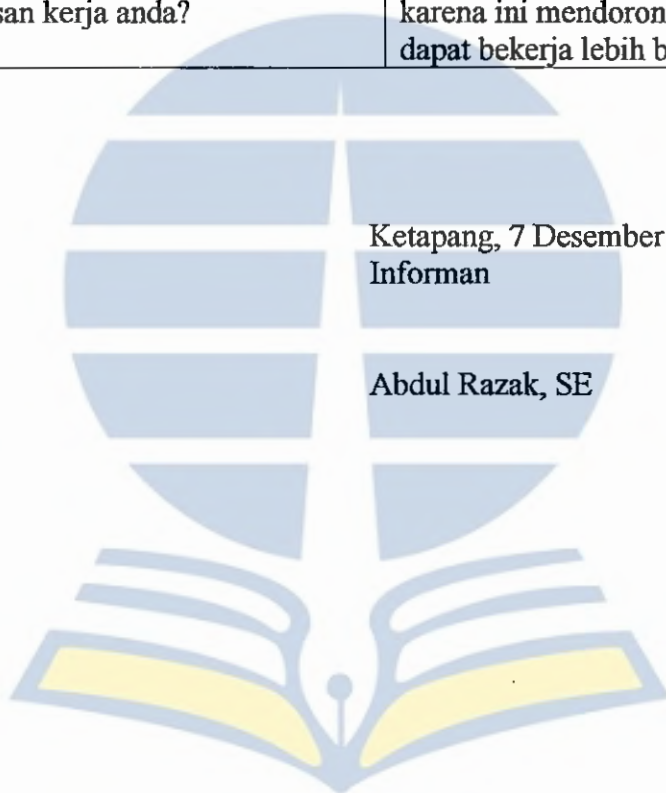
Nama Informan : Abdul Razak, SE  
 NIP. : 19770404 200312 1 014  
 Jabatan: Staf Pengadministrasi Umum  
 Usia : 40  
 Pendidikan Terakhir : Sarjana Strata 1

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Harapan apa saja menurut anda terkait dengan pemberian tunjang bersifat ekonomis atau finansial mengenai kesejahteraan pegawai?	Harapan saya tentang kesejahteraan pegawai ini benar-benar melihat tingkat kesejahteraan pegawai. Contohnya kemampuan ekonomi dipertimbangkan, kebutuhan dipertimbangkan, transfortasi dipertimbangkan, dan lainnya.
2.	Apa saja fasilitas kerja yang anda dapatkan dari sekretariat daerah kabupaten Ketapang?	Adanya fasilitas untuk bekerja seperti komputer, internet, ruang kerja yang memadai, dan fasilitas ibadah, lainnya.
3.	Bagaimana sanksi yang anda ketahui tentang pelanggaran disiplin waktu kerja?	Sankinya bersifat teguran.
4.	Apa sanksi jika anda sebagai pegawai di sekretariat daerah Ketapang tidak mengerjakan tugas dengan tanggung jawab?	Ya selain teguran ada juga dipindahkan jika memang benar-benar sudah berat pelanggaran yang dilakukannya.
5.	Menurut anda apa ada rekan kerja yang sering melanggar disiplin kerja khususnya pada peraturan? Jika ada, apa sikap anda?	Rekan kerja yang melanggar disiplin peraturan jarang terjadi, hanya masalah pelanggaran waktu biasanya.
6.	Apakah pekerjaan yang anda lakukan sudah cukup puas bagi anda?	Sudah cukup puas, karena pekerjaannya tidak terlalu berat dan masih dibagi-bagi dalam tim kerja sehingga bisa meringankan. Kerja tim pun ada honorarium walaupun tidak besar.
7.	Menurut anda apakah memang dilakukan promosi jabatan? Apa saja kendalanya yang menyulitkan anda untuk dipromosikan atasan?	Promosi jabatan ini memang penting, namun menurut saya promosi ini penuh persaingan yang ketat, khususnya tentang kompetensi kita yang dimiliki.
8.	Sejauhmana rekan kerja bekerja sesuai dengan yang anda harapkan?	Ada yang sesuai dengan yang kita harapkan, misalnya mau diajak bekerja sama, namun ada juga yang

		berjalan sendiri-sendiri.
9.	Menurut anda apakah disiplin kerja yang anda lakukan akan meningkatkan kepuasan kerja anda?	Menurut saya iya, karena dengan taat pada peraturan, saya merasa puas dalam bekerja, dalam arti ada kenyamanan untuk mengerjakan tugas-tugas dan tidak ada masalah-masalah terkait pelanggaran peraturan.
10.	Menurut anda apakah pemberian kesejahteraan pegawai kepada anda dapat meningkatkan kepuasan kerja anda?	Betul sekali, hal yang paling membantu saya adalah adanya tunjangan-tunjangan di luar gaji, karena ini mendorong kita untuk dapat bekerja lebih baik.

Ketapang, 7 Desember 2017  
Informan

Abdul Razak, SE



## HASIL WAWANCARA

Nama Informan : Sudarmanto, S.IP

NIP. : 19651228 198703 1

Jabatan: Kasubag Rumah Tangga Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah

Usia : 52

Pendidikan Terakhir : Sarjana Strata 1

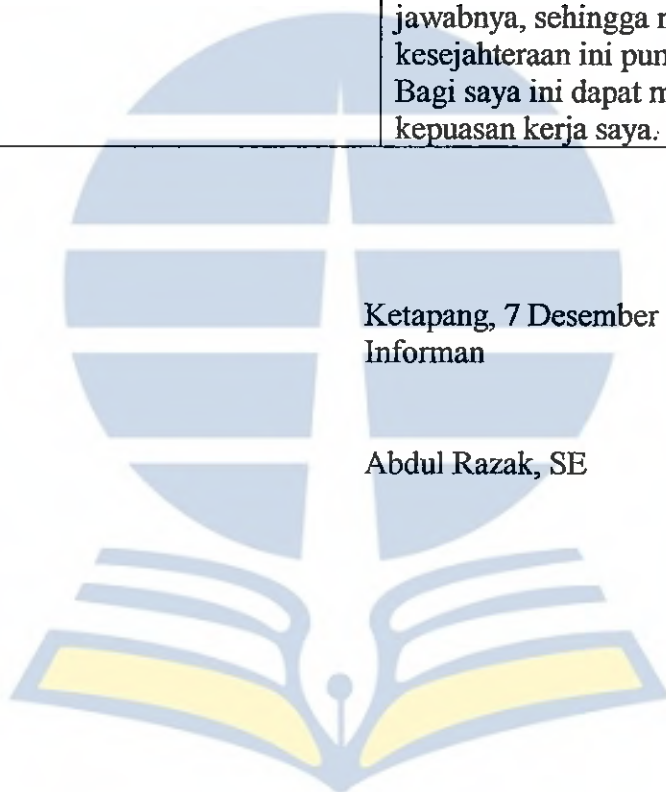
No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Menurut anda sebagai kasubbid apa harapan anda tentang kesejahteraan pegawai yang diberikan oleh sekretariat daerah kabupaten Ketapang?	Harapan saya berjalan sebagaimana mestinya, khususnya ada ketegasan dari sanksi yang diberikan, karena selama ini sanksi tidak tegas, dimana penilaian kedisiplinan tidak menjadi dasar dalam pemberian kesejahteraan pegawai.
2.	Apa saja fasilitas kerja yang anda dapatkan dari sekretariat daerah kabupaten Ketapang?	Fasilitas ini secara umum fasilitas kerja, ruangan, sarana dan prasarana, kemudian untuk jabatan kasubbid ada kendaraan motor inventaris.
3.	Bagaimana sanksi yang anda ketahui tentang pelanggaran disiplin waktu kerja?	Pelanggaran ini biasanya relatif, karena berbagai alasan yang bisa diterima tidak dipermasalahkan.
4.	Apa sanksi jika anda sebagai pegawai di sekretariat daerah Ketapang tidak mengerjakan tugas dengan tanggung jawab?	Sanksinya teguran langsung dari Kabid.
5.	Menurut anda apa ada rekan kerja yang sering melanggar disiplin kerja khususnya pada peraturan? Jika ada, apa sikap anda?	Biasanya staf yang sering terlihat melanggar, khususnya peraturan tentang waktu.
6.	Apakah pekerjaan yang anda lakukan sudah cukup puas bagi anda?	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan jawabatan saya sebagai kasubid, dan menurut saya sudah cukup puas.
7.	Menurut anda apakah memang dilakukan promosi jabatan? Apa saja kendalanya yang menyulitkan anda untuk dipromosikan atasan?	Iya, tentunya sesuai dengan kemampuan kita, bidang yang kita kuasai sangat penting sebagai nilai kredit kita.
8.	Sejauhmana rekan kerja bekerja sesuai dengan yang anda harapkan?	Saat ini masih sesuai dengan harapan saya, staf dapat mengerjakan tugas dengan baik, sesama kasubbid dapat bekerja sama, dan kabid sendiri sebagai atasan saya orang mudah mengerti dan berorganisasi dengan



		baik.
9.	Menurut anda apakah disiplin kerja yang anda lakukan akan meningkatkan kepuasan kerja anda?	Iya, ada pengaruh dari kedisiplinan yang semakin baik akan semakin puas kita bekerja. Ini dapat dilihat dari apa yang kita kerjakan sejalan dengan peraturan-peraturan yang ada.
10.	Menurut anda apakah pemberian kesejahteraan pegawai kepada anda dapat meningkatkan kepuasan kerja anda?	Ya, kesejahteraan pegawai ini diberikan sesuai dengan jabatan, tentunya berbeda-beda jabatan akan berbeda juga tugas dan tanggung jawabnya, sehingga nilai dari kesejahteraan ini pun dibedakan. Bagi saya ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja saya.

Ketapang, 7 Desember 2017  
Informan

Abdul Razak, SE



## HASIL WAWANCARA

Nama Informan : Amirullah, S.Sos

NIP. : 19620510 198402 1 003

Jabatan: Kabag Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah

Usia : 52

Pendidikan Terakhir : Sarjana Strata 1

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Menurut anda sebagai kabid apa harapan anda tentang kesejahteraan pegawai yang diberikan oleh sekretariat daerah kabupaten Ketapang?	Kesejahteraan ini salah satu kompensasi yang diberikan oleh organisasi jadi sangat membantu, baik untuk saya maupun rekan kerja lainnya. Tiap daerah berbeda kisaran angkanya karena disesuaikan dengan pendapatan daerahnya, sehingga harapannya para pegawai bekerja dengan maksimal karena dengan ini semakin tinggi pendapatan daerah makan akan mungkin untuk adanya kesejahteraan pegawai lebih baik lagi.
2.	Apa saja fasilitas kerja yang anda dapatkan dari sekretariat daerah kabupaten Ketapang?	Ya fasilitas kerja seperti halnya pegawai lainnya, hanya saja pada posisi jabatan kabid ada fasilitas lain seperti kendaraan, dan lainnya.
3.	Apakah ada pekerjaan yang tidak dilakukan tepat waktu? Bagaimana sanksi yang anda ketahui tentang pelanggaran disiplin waktu kerja?	Ada pekerjaan-pekerjaan yang tidak tepat waktu sering terjadi yaitu pelayanan administratif berkaitan dengan perangkat daerah terkait, dan juga koordinasi dalam merumuskan kebijakan daerah yang melibatkan instansi, khususnya berkaitan dengan data. Pelanggaran ringan akan diberi teguran: lisan, tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis dari pimpinan sekretariat daerah kabupaten Ketapang. Masalah pelanggaran waktu selama ini hanya sebatas teguran saja.
4.	Apa sanksi jika anda sebagai pegawai di sekretariat daerah Ketapang tidak mengerjakan tugas dengan tanggung jawab?	Menurut yang saya ketahui sanksi dengan pelanggaran ringan hanya ditegur lisan maupun tertulis, tapi kalau tanggung jawab yang dimaksud sudah masalah besar ini bisa terkena sanksi disiplin sedang:

		<p>misalnya penundaan kenaikan gaji berkala, penurunan gaji s ebesar satu kali, penundaan kenaikan pangkat. Jika pelanggaran disiplin berat bisa saja pemberhentian. Kita tahu bahwa hukuman tentang pelanggaran disiplin pegawai negeri ini sudah tertuang dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 tahun 2010.</p>
5.	Menurut anda apa ada staf atau kasubbid yang sering melanggar disiplin kerja khususnya pada peraturan? Jika ada, apa sikap anda?	Pelanggaran staf maupun kasubbid untuk saat ini belum ada.
6.	Apakah pekerjaan yang anda lakukan sudah cukup puas bagi anda?	Iya, pekerjaan ini memang berat namun karena memang dari awal kita bekerja secara ikhlas untuk negeri dan bersungguh-sungguh, selain itu ada timbal balik dari negeri, maka saya merasa puas.
7.	Menurut anda apakah memang dilakukan promosi jabatan? Apa saja kendalanya yang menyulitkan anda untuk dipromosikan atasan?	Iya, ada promosi khususnya saat suksesi kepemimpinan, maupun kebijakan pimpinan atas pertimbangan bagian kepegawaian.
8.	Sejauhmana rekan kerja bekerja sesuai dengan yang anda harapkan?	Kita bekerja sama dengan baik dari mulai pimpinan sampai dengan staf, sehingga tidak ada masalah terkait dengan interaksi atau kerjasama dengan sesama pegawai, mereka bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.
9.	Menurut anda apakah disiplin kerja yang anda lakukan akan meningkatkan kepuasan kerja anda?	Iya, saya sangat setuju, walaupun jawaban saya ini relatif karena disiplin kerja ini berkaitan dengan ketaatan dalam bekerja, semakin taat maka tidak ada masalah sanksi yang dihadapi atau tidak ada catatan-catatan negatif pada diri kita, sehingga kita merasa puas di dalam pekerjaan yang kita emban.
10.	Menurut anda apakah pemberian kesejahteraan pegawai kepada anda dapat meningkatkan kepuasan kerja anda?	Benar, pemberian kesejahteraan ini bersentuhan langsung dengan permasalahan material yang kita perlukan, jadi bagi saya ini tercukupi sesuai dengan jabatan saya sehingga mempengaruhi kepuasan kerja saya.

Ketapang, 7 Desember 2017  
Informan

Amirullah, S.Sos



## PERBAIKAN TAPM

Sidang: Sabtu, 20 Januari 2018

No.	Nama Komisi Penguji	Saran Perbaikan	Halaman Setelah Perbaikan
1.	Ir. Aryana Satrya, M.M., Ph.D. (Penguji Ahli)	Jelaskan fenomena kepuasan kerja pada latar belakang, berikan tabel absensi dan wawancara tentang kepuasan kerja	1-9
		Mengacu kepada buku teks UT	16, 34, 43, 96
		Jangan terlalu banyak mengutip tulisan dalam karya orang lain	16-18, 20, 27
		Ubah metode teknik pengambilan sampel	52
		Perbaiki konsistensi penulisan daftar pustaka	95-98
2.	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si (Pembimbing I/Penguji I)	Perbaiki pengutipan	12-43
		Perbaiki penulisan referensi	95-98
		Perbaiki teknik sampel sesuai kenyataan	52
		Latar belakang mengungkap variabel dependen	1-9
3.	Dr. Tati Rajati (Pembimbing II/Penguji II)	Konsistensi penulisan referensi harus sesuai panduan	95-98
		Cantumkan nama penulis referensi	58, 96

		Perbaiki cara pengambilan sampel (sesuaikan dengan kenyataan)	52
4.	Dr. Tati Rajati (Ketua Komisi)	Konsistensi penulisan referensi harus sesuai panduan	95-98
		Cantumkan nama penulis referensi	58, 96
		Perbaiki cara pengambilan sampel (sesuaikan dengan kenyataan)	52



Manusia Perikanan		kurang	cukup	baik	sangat baik	tidak penting	sedang	Penting	sangat penting
4	Jumlah armada kapal dan alat tangkap	1	2	3	4	1	2	3	4
		kurang	cukup	baik	sangat baik	tidak penting	sedang	Penting	sangat penting
5	Tingkat produksi perikanan Tangkap	1	2	3	4	1	2	3	4
		kurang	cukup	baik	sangat baik	tidak penting	sedang	Penting	sangat penting
6	Lahan PPI Gebang yang luas	1	2	3	4	1	2	3	4
		kurang	cukup	baik	sangat baik	tidak penting	sedang	penting	sangat penting

