

PENGARUH KEDISIPLINAN,
LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN
SEDATI KABUPATEN
SIDOARJO

by Dr. Hm. Noer Soetjipto. Sp. Se. Mm

Submission date: 29-Feb-2020 07:45PM (UTC+0800)

Submission ID: 1266497178

File name: FULL_MONOGRAF_2.doc (459K)

Word count: 13665

Character count: 89348

BUKU MONOGRAF

PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SEDATI KABUPATEN SIDOARJO

Disusun

Dr. HM. Noer Soetjipto. SP, SE, MM

Penerbit : CV. Mitra Sumber Rejeki

**Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sedati
Kabupaten Sidoarjo**

Penulis : Dr. HM. Noer Soetjipto. SP, SE, MM

Editor : Dr. Dwi Ermayanti Susilo, SE. MM

ISBN : 978-602-5553-16-5

Redaksi :

Jl. Gunung Anyar Tambak IV Kav 28

Surabaya, 60294

Telp. 085645662348

Email : pailan53@yahoo.com

Cetakan I, Februari 2017

Penerbit : CV. Mitra Sumber Rejeki

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit

KATA PENGANTAR

Penulisan buku monograf ini didasari oleh adanya beberapa penelitian yang telah penulis lakukan selama ini mengenai Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Sidoarjo.

Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya yang mana hal itu dapat tercapai tergantung pada kinerja pegawainya. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi para pegawai, maka dalam hal ini Kantor Kecamatan Sedati kinerja para pegawainya. Dimana Kantor Kecamatan Sedati tersebut masih ada permasalahan dalam hal Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja, yaitu masih adanya pegawai yang santai saat jam kerja sedang berlangsung tanpa aktivitas yang berarti, masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, masih adanya kesenjangan yang terjadi misalnya masih kurangnya komunikasi dengan rekan kerjanya dalam kegiatan kantor sehari-hari, dan bahkan kurang puasnya jaminan hari tua serta pelayanan yang diberikan oleh sebagian masyarakat dianggap belum maksimal.

Akhirnya penyusun sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk lebih menyempurnakan buku ini.

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi.....	ii
BAB 1 Pendahuluan	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB 2 Tinjauan Pustaka	8
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Landasan Teori	9
2.3. Hipotesis.....	40
2.4. Model Analisis	41
BAB 3 Metodologi Penelitian	42
3.1 Pendekatan Penelitian	42
3.2 Identifikasi Variabel	42
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	43
3.4 Jenis dan sumber Data	46
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	47
3.6 Populasi dan Sampel	48
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instumen.....	49
3.8 Teknik Analisis Data.....	51
BAB 4 Hasil Dan Pembahasan	56
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	56
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	64

4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument	68
4.4	Pengujian Hipotesis	73
4.5	Pembahasan	84
BAB 5	Simpulan dan Saran	87
5.1	Simpulan.....	87
5.2	Saran.....	89

Daftar Pustaka

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi/organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh lembaga atau organisasi. Sesuai yang dikatakan oleh Robbins (2011: 147) didefinisikan “sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya diterima. Karena suatu keyakinan atas diri pekerja yang terpuaskan akan lebih produktif (berprestasi) bila dibandingkan dengan yang tidak terpuaskan”. Artinya pekerja yang terpuaskan akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Kinerja instansi tergantung dari bagaimana pola kerja

dari masing-masing individu pegawai atau sumber daya manusia. Begitu pula yang terjadi dalam instansi pemerintah.⁹ Kecamatan sebagai salah satu perangkat Pemerintah Kabupaten / Kota tidak bisa tinggal diam dalam rangka membangun daerah sesuai dengan wilayah kerja masing-masing. Penyerahan wewenang kepada kabupaten/kota dalam rangka melaksanakan otonomi daerah tidak mungkin tercapai apabila tidak didukung oleh kecamatan sebagai perangkat pemerintahan daerah.

Kinerja kecamatan sebagai organisasi publik diharapkan terus meningkat. Hal ini dimaksudkan agar masyarakat dapat dilayani dengan optimal. Pelayanan yang optimal hanya akan terjadi apabila sumber daya manusia yang ada di Kecamatan memiliki komitmen yang kuat dalam rangka memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Tanpa komitmen yang kuat, sulit diharapkan tercapainya kepuasan masyarakat yang dilayani.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai penyelenggara pemerintahan baik di daerah maupun yang ada di pusat diharapkan dapat menjadi panutan di tengah-tengah masyarakat, termasuk kepekaannya terhadap kritik dan saran terhadap kinerjanya dalam birokrasi pemerintah. Agar menghasilkan pegawai dan pemimpin yang baik, bertanggung jawab, memiliki kreativitas yang membangun peranan Kantor Kecamatan khususnya Kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.

Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo sebagai salah satu instansi pemerintah yang bersentuhan langsung dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan juga sudah seharusnya mempunyai kinerja yang optimal. Beberapa tahun belakangan ini instansi pemerintahan di kata kan sebagai lembaga yang tidak baik dalam bekerja. Sehingga masyarakat beranggapan bahwa semua yang bekerja di instansi pemerintahan mereka yang tak mampu di jadikan sebagai pengaduan masyarakat. Maka dari itu, anggapan tersebut perlahan di benahi dengan adanya kebijakan-kebijakan yang telah di buat oleh pemerintah guna mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, dan menjadikan pemimpin yang bijaksana, bertanggung jawab di masing-masing sangatlah penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Seorang pimpinan dalam membina bawahannya senantiasa akan dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat menyelesaikan semua tanggungjawabnya dengan baik. Hal ini senada yang diungkapkan oleh Agus Ahyari, (2010 : 215) “Kondisi lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya”. Disini dapat diartikan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal maka kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik

dan nyaman akan dapat maksimal apabila didukung oleh motivasi kerja yang tepat.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Hal ini senada yang dikatakan oleh Riva'i dan Sagala (2011:837) menyatakan bahwa “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*persistence*), terhadap tujuan tertentu (*direction*).

Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya yang mana hal itu dapat tercapai tergantung pada kinerja pegawainya. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi para pegawai, maka dalam hal ini Kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo kinerja para pegawainya. Dimana Kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo tersebut masih ada permasalahan dalam hal Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja, yaitu masih adanya pegawai yang santai saat jam kerja sedang berlangsung tanpa aktivitas yang berarti, masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, masih adanya kesenjangan yang terjadi misalnya masih kurangnya komunikasi dengan rekan kerjanya dalam kegiatan kantor sehari-hari, dan

bahkan kurang puasnya jaminan hari tua sertapelayanan yang diberikan oleh sebagian masyarakat dianggap belum maksimal.

Terkait dengan uraian tersebut, dalam penelitian ini penulis mengambil judul :“Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah sebagaiberikut :

1. Apakah variabel bebas kedisiplinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah variabel bebas kedisiplinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah diantara variable bebas kedisiplinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui variabel bebas kedisiplinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui variabel bebas kedisiplinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.
3. Manakah yang paling dominan diantara variabel bebas kedisiplinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai kerja kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukan penelitian ini antara lain adalah

1. Bagi Instansi
Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai informasi untuk lembaga/instansi tempat melakukan penelitian, sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kepuasankerja pegawai.

2. Bagi khasanah ilmu pengetahuan

Dari hasil penelitian diharapkan peneliti dapat memberikan sumbangan dalam rangka pembangunan ilmu pengetahuan dan studi banding bagi mahasiswa dimasa depan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai suatu pembuktian dariteori yang didapat dibangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi di lembaga pemerintahan berkaitan dengan konsep kepuasan kerja.

BAB 2

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Anas dari Universitas Negeri Padang tahun 2013 dengan judul penelitian : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda.

Hasil penelitian tersebut diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut : $Y = 12,051 + 0,418 X_1 + 0,218 X_2 + e$. Dari hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. Dari olahan data pada tabel dapat dilihat dari hasil uji t, diperoleh nilai t hitung > t-tabel yaitu $2,221 > 2,035$ (Sig. $0,034 < 0,05$). Artinya H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian tersebut diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. Kemudian yang kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. Dari olahan data pada tabel dapat dilihat dari hasil uji t, diperoleh nilai t hitung > t-tabel yaitu $2,185 > 2,035$ (Sig. $0,037 < 0,05$). Artinya H_0 ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis

alternatif dalam penelitian tersebut diterima. Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada salah satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan pada variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja serta pada teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Kemudian perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada variabel bebas yang lain yaitu kompensasi serta pada obyek penelitian dimana peneliti terdahulu obyek penelitian di PT. Karya Mitra Muda Padang yang bergerak dalam bidang stasiun pengisian bahan bakar sedangkan penelitian sekarang yang menjadi obyek adalah kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo yang merupakan instansi layanan publik pemerintah daerah.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Suatu perusahaan tentunya mempunyai tujuan usahanya, semua tujuan tersebut oleh manajer perusahaan juga akan diupayakan dengan segenap sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk merealisasikan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang

manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Menurut As'ad (2008:5) "Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat".

Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Hasibuan, (2007 : 23) Penjelasan singkat mengenai fungsi-fungsi manajemen adalah :

1. Perencanaan

Setiap manajer menyadari arti pentingnya perencanaan, untuk manajer personalia perencanaan berarti menentukan lebih dulu program personalia yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan, jika perusahaan telah menentukan fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh para karyawan maka manajer personalia haruslah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

3. Pengarahan

Setelah rencana dan organisasi telah terealisasi, maka fungsi selanjutnya adalah mengadakan pengarahan terhadap pekerjaan. Fungsi ini berarti mengusahakan agar karyawan mau bekerja sama secara efektif.

4. Pengawasan

Setelah fungsi-fungsi personalia dilaksanakan, sudah selayaknya kalau fungsi selanjutnya adalah pengawasan, yaitu : mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan, atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2.2.2 Kedisiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan pegawai. Menurut Hasibuan (2013:193) “kedisiplinan adalah wfungsi operatif keenam dari manajemen Sumber Daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang

terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Menurut Rivai dan Sagala, (2011:825) ”Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku”.

8

Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku. Dan dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai, dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, dan pegawai. Perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada.

Disiplin kerja adalah sikap karyawan dalam bekerja yang ditumbuhkan manajemen agar karyawan mentaati

peraturan-peraturan kerja dalam organisasi. Dengan demikian disiplin merupakan suatu ketaatan yang sungguh-sungguh didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban serta berperilaku sebagaimana mestinya menurut aturan-aturan tata kelakuan yang seharusnya berlaku dalam suatu lingkaran tertentu.

Berhasil atau tidaknya penerapan kedisiplinan ini juga dipengaruhi oleh faktor di dalam diri seseorang (intrinsik) yang antara lain berupa kepribadian, sikap, pengalaman serta pendidikan dan juga faktor di luar (ekstrinsik) yang ditimbulkan dari berbagai sumber, antara lain motivasi pimpinan, kebijaksanaan organisasi, lingkup kerja misalkan hubungan antara pribadi yang harmonis antar personel. Disiplin dan mental karyawan hampir selalu berdampingan dan berdampak pada tingkat produktivitas.

Peranan karyawan ⁸ dilingkungan baik dalam kedudukannya sebagai bawahan maupun pimpinan sangat penting dalam menentukan keberhasilan unit kerjanya. Menurut Hasibuan, (2013:193) "Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". ⁸ Sedangkan menurut Moekijat dalam bukunya : "manajemen kepegawaian" (2010: 139) menyatakan : "disiplin kerja adalah latihan dan pendidikan kesopanan dan kerohanian dan pengembangan tabiat"

Menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) mengatakan bahwa:

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin pada perusahaan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengikat setiap anggota perusahaan agar terdapat standar organisasi yang dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan dan adanya hukuman.

Menurut Hasibuan (2013:194), menyatakan bahwa, “pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the*

right man in the right job.

2. Teladan Pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan waskat ini atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya. Waskat bukan saja hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan kerja karyawan saja, tetapi harus berusaha mencari sistem-sistem kerja yang lebih efektif

untuk mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Karena dengan sistem-sistem yang baik maka akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja dari pegawai. Jadi waskat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan yang aktif antara atasan dengan bawahan ini maka terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman jangan terlalu ringan ataupun terlalu berat, supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indiscipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat

motivasi untuk memelihara kedisiplinan.

7. **Ketegasan**

Pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit dia untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin banyak.

8. **Hubungan kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.2.2.1 Bentuk Kedisiplinan Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilah, 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 dan Sagala (2011:825) bentuk-bentuk disiplin kerja dibagi menjadi empat perspektif yaitu :

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

Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.2.2.2 Pendekatan Kedisiplinan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011:827), Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

1. Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas:

a. Membakar dengan segera

Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

b. Harus dilaksanakan segera

Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.

c. Memberi peringatan

Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

d. Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

e. Membakar tanpa membeda-bedakan

Tindakan disipliner harusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

2. Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang, mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran yang membutuhkan yaitu pertama suatu peringatan lisan, kedua suatu peringatan tertulis dan ketiga terminasi.

- a. Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas.
- b. Ketidakhadiran kerja tanpa izin.
- c. Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi :

- a. Tidak berada ditempat kerja.
- b. Tidak melapor tidak masuk kerja satu atau dua hari berturut-turut.
- c. Kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan.

Pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan diantaranya :

- a. Pencurian ditempat kerja.
- b. Perkelahian ditempat kerja.
- c. Pemalsuan kartu jam hadir kerja.
- d. Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa pemberitahuan.

3. Tindakan disiplin positif

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa karyawan harus memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka, dan persyaratan pekerjaan. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif

adalah komunikasi, persyaratan pekerjaan dan peraturan kepada para pegawai.

2.2.3 Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja merupakan faktor yang paling penting dan harus diperhatikan setiap perusahaan, karena berkaitan langsung dengan lingkungan dimana karyawan dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya. Menurut Agus Ahyari pengertian dari kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Menurut Ahyari, (2010 : 215) “Kondisi lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Aspek-aspek kondisi kerja ini meliputi kualitas penerangan, sirkulasi udara, perlengkapan, tata ruang, kebisingan, keamanan, dan kebersihan”.

Kondisi lingkungan kerja juga dapat dijelaskan melalui faktor-faktor yang terdapat di dalamnya, hal ini seperti yang diungkapkan oleh Nitisemito (2010:14), yaitu:

1. Pewarnaan.

Kita mengetahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja tetapi sangat luas, seperti pewarnaan mesin, peralatan, dan pakaian seragam juga perlu perhatian. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan tetapi komposisi warna yang salah akan

mengganggu pemandangan dan dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi yang memandangnya, rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi kapuasan kerja pegawai.

2. Lingkungan yang bersih.

Bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dan hal ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan lingkungan mereka bekerja tetapi lebih luas dari pada itu. Misalkan kamar kecil yang bersih.

3. Penerangan.

Dalam hal ini penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga termasuk penerangan matahari. Kita harus mengusahakan penerangan yang cukup, tidak menyilaukan, karena bila hal ini dilaksanakan maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih baik, lebih teliti, kesalahan dapat dikurangi serta mengurangi tingkat kecelakaan.

4. Pertukaran udara.

Pertukaran udara yang cukup terutama di dalam ruang kerja sangat diperlukan terutama bila di dalam ruangan tersebut penuh pegawai. Pertukaran udara yang cukup akan menyegarkan fisik karyawan dan sebaliknya

pertukaran udara yang kurang, akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan para pegawai.

5. Musik.

Musik yang mengalun merdu pada saat bekerja akan menimbulkan suasana gembira sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bertambah semangat kerjanya.

6. Keamanan.

Terutama adalah kewanan terhadap hak milik pribadi karyawan karena pada saat bekerja, karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi milik pribadinya secara langsung misalnya : kendaraan yang dibawa kelingkungan kerja. Selain itu juga keamanan pribadi yaitu keamanan keselamatan diri sendiri (keselamatan kerja) adalah hal yang sangat penting. Apabila perusahaan dapat memberikan keamanan maka akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja dan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja pegawai.

7. Kebisingan.

Kebisingan dalam ruangan kerja hendaknya dihilangkan apabila mungkin atau setidaknya dikurangi karena dengan adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu sehingga menimbulkan kesalahan atau kerusakan dalam pekerjaannya. Cara penanggulangan

suara bising dapat dilakukan dengan menggunakan peredam suara, pemakaian alat pelindung telinga dan pengendalian sumber suara.

Kondisi lingkungan kerja para karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap kegiatan operasional perusahaan. Kondisi atau lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menarik akan memberikan rasa tenteram pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hal ini dapat memberikan suatu kepuasan batin dalam diri setiap pegawai. Berawal dari kepuasan batin inilah diharapkan setiap karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dari pendapat tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja karyawan yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi kualitas penerangan, sirkulasi udara, perlengkapan, tata ruang, kebisingan, keamanan, dan kebersihan, rekan kerja dan sebagainya.

2.2.4 Motivasi

Seorang manajer adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Ia tidak bisa menjalankan atau mengerjakan pekerjaannya sendirian saja melainkan meminta bantuan orang lain untuk mengerjakannya. Sedangkan disisi lain manajer tidak bisa begitu saja mendapatkan bawahan yang

dapat diarahkan dan disuruh mengikuti perintahnya begitu saja kecuali bawahannya tersebut sudah dimotivasi terlebih dahulu.

Beberapa ahli mempunyai pendapat yang berbeda mengenai pengertian motivasi, yaitu antara lain: Menurut Gibsons (2013:185) menyatakan bahwa: "Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau didalam individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku". Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Riva'i dan Sagala (2011:837) menyatakan bahwa "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*persistence*), terhadap tujuan tertentu (*direction*).

Kemudian menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2011:252) memberikan definisi "motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya".

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk

bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Motivasi dapat ditempatkan sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen sehingga segala sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarah potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi. Dalam hubungan dengan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang, motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran atau batasan-batasan yang ditetapkan.

2.2.4.1 Teori – Teori Motivasi

Teori-teori motivasi dapat dikelompokkan dalam dua kategori yaitu:

1. Teori Kepuasan

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya, mereka mencoba menentukan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang.

Adapun teori kepuasan meliputi :

- a. Teori Tingkat Kebutuhan / Teori Hierarki oleh Abraham H.Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang dikutip Handoko (2011:258) mengemukakan,

bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis(*physiological needs*)

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri.. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk bekerja, karena dengan bekerja ia akan mendapat imbalan yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan dana pensiun.

3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation needs*) yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan karyawan sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi

kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.

4. Kebutuhan harga diri atau Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*) yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada karyawan bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Teori Maslow ini mengasumsikan bahwa orang akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok

(fisiologis) sebelum berusaha memenuhi kebutuhan tertinggi (aktualisasi diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mengendalikan seseorang.

Hal yang penting dalam pemikiran Maslow adalah bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi berhenti daya motivasinya. Apakah orang memutuskan bahwa upahnya yang diterima dari perusahaan adalah sudah cukup tinggi, maka uang tidak lagi mempunyai daya motivasi lagi.

2. Teori Motivasi Prestasi Dari David McClelland.

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland yang dikutip oleh Rivai dan Sagala (2011:840) mengemukakan:

Ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

- a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi lebih tinggi.

- b. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain

Teori di atas mengemukakan bahwa seseorang dapat termotivasi oleh dirinya sendiri tanpa ada dorongan dari luar. Artinya seorang karyawan atau karyawan akan memotivasi dirinya sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuannya. Sehingga dalam hal ini manajemen tidak terlalu dibutuhkan pegawai.

3. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer.

Teori ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan yaitu:

- a. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan

kerja. Dalam teori ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan dengan orang lain.

- c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri seseorang seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

4. Teori Motivasi Proses.

Teori proses ini memusatkan perhatiannya bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain teori ini menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer.

Teori proses ini disebut dengan teori harapan. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan, seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya, sebaliknya bila harapan ini tidak tercapai ia akan menjadi malas.

Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu teori harapan, teori keadilan dan teori pengukuhan.

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan, menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk

memperoleh kepuasannya, ia akan bekerja keras pula, dan sebaliknya.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis yaitu:

1. Pengukuhan positif
2. Pengukuhan negatif

Dari beberapa teori tersebut, maka penulis cenderung untuk menggunakan teori dari Abraham Maslow, karena lebih sesuai dengan kondisi dalam obyek penelitian.

2.2.5 Kepuasan Kerja

2.2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam kehidupan berorganisasi, kepuasan kerja biasanya digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan

organisasi. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja, sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi efektivitas manajerial yang berarti bahwa organisasi telah dikelola dengan baik.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2011: 147) didefinisikan “sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya diterima”. Karena suatu keyakinan atas diri pekerja yang terpuaskan akan lebih produktif (berprestasi) bila dibandingkan dengan yang tidak terpuaskan”.

Kepuasan kerja menurut Mathis dan Jackson (2011:98) “adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja terdiri banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan kerja dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan dalam suatu organisasi. Karena itu, tak seorangpun manajer bisa berharap mampu membuat semua karyawan bahagia dalam pekerjaan mereka, kepuasan kerja perlu tetap mendapat perhatian. Dengan terpuaskannya berbagai keinginan, kemauan dan kebutuhan karyawan akan

dapat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja,

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan seorang karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

2.2.5.2 Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

¹³ Kepuasan kerja merupakan penelitian atau cerminan dan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Menurut Muchinsky (1997:424), variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah *absenteeism, turnover, and job performance*.

As'ad (2008: 103) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya karyawan (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan (*performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan tersebut muncul kepermukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan perusahaan.

Untuk mengetahui indikator apa saja yang

mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Luthans (2005) terdiri dari lima indikator, yaitu:

1. Kompensasi atau pembayaran.

Kompensasi seperti gaji dan upah, insentif tunjangan, dan fasilitas-fasilitas yang diterima pegawai. Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan kompensasi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

2. Pekerjaan itu sendiri.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya, sesuai dengan pendidikan, dan memiliki kewenangan penuh. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

3. Rekan kerja.

Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Selain itu rekan kerja yang bisa diajak bekerja sama,

berkomunikasi dengan baik, dan saling menyemangati juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. Promosi pekerjaan.

Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi gaji, tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin. Sistem promosi yang efektif memungkinkan sebuah organisasi untuk mencocokkan kebutuhannya yang berkesinambungan akan tenaga kerja yang kompeten dengan keinginan karyawan untuk menerapkan keahlian yang telah dikuasai.

5. Kepenyeliaan (supervisi/pengawasan).

Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan. Supervisi juga memilih orang-orang yang tepat untuk suatu pekerjaan, menimbulkan minat tiap-tiap orang terhadap pekerjaan

dan mengajarkan bagaimana harus melakukan pekerjaannya, mengukur dan menilai hasil kerjanya, mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja lebih baik, memberi pujian dan penghargaan atas kerja yang baik, dan akhirnya menyelaraskan setiap orang kedalam suasana kerja sama yang erat dengan ternan-ternan sekerjanya, semuanya itu dilakukan secara adil, sabar, dan tenggang rasa sehingga setiap orang menjalankan pekerjaannya dengan mahir, teliti, cerdas, bersemangat, dan sempurna.

2.3 Hipotesis

Dari permasalahan di atas dapat dikemukakan bahwa hipotesis yang merupakan jawaban sementara yang dapat dibenarkan untuk mengatasi permasalahan. Namun bukan merupakan hal yang mutlak sehingga perlu dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesisnya dalam penelitian ini adalah

1. Diduga variabel kedisiplinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo
2. Diduga variabel kedisiplinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo

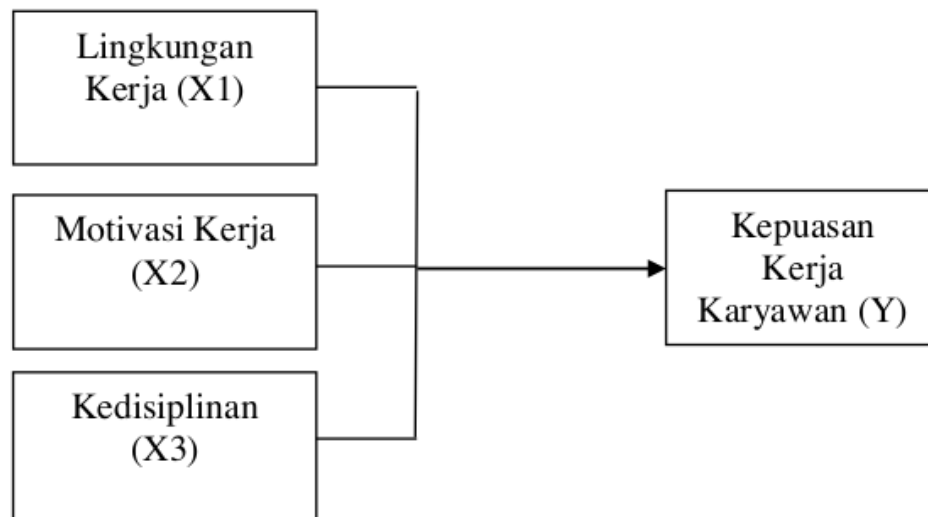
3. Diduga diantara variabel kedisiplinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) yang berpengaruh paling dominan adalah variabel motivasi kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.

2.4 Model Analisis

Untuk lebih mempermudah pemahaman dalam mempelajari dan melakukan penelitian ini, maka diperlukan suatu model analisis yang jelas. Gambar 2.1 berikut menunjukkan analisis model dalam penelitian ini.

GAMBAR 2.1

MODEL ANALISIS KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI



Sumber : Data Primer Diolah

METODE PENELITIAN**3.1. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan suatu metode penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif. Dalam hal ini pengujian variabel yang akan dilakukan untuk menentukan besaran pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.

3.2. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel dibuat agar hasil penelitian dapat lebih mudah dipahami oleh setiap pembaca, sekaligus untuk menghindari terjadinya salah pengertian atau kekeliruan dalam mengartikan variabel yang diteliti, selain itu juga berguna sebagai kerangka acuan untuk mendiskripsi permasalahan yang

hendak diungkap. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, yang termasuk variabel bebas dalam penelitian ini adalah :
 - a. Kedisiplinan (X_1).
 - b. Lingkungan kerja (X_2).
 - c. Motivasi kerja (X_3).
2. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja pegawai (Y).

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel merupakan pembatasan istilah suatu variabel, adapun penelitian ini untuk menghilangkan kerancuan pemahaman terhadap variabel yang diteliti, maka diperlukan penjelasan dan penjabaran secara teknis operasional terhadap variabel-variabel yang diteliti dan sekaligus indikator pengukurannya. Variabel bebas terdiri dari tiga variabel yaitu kedisiplinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3). Sedangkan dalam Penelitian ini definisi operasional variabel adalah :

1. Kedisiplinan (X_1) yaitu kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengikat setiap pegawai agar terdapat

standar organisasi yang dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan dan adanya hukuman. Dalam hal ini disiplin kerja dengan pengukuran sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi Hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

Dalam penelitian ini penulis memasukkan kedisiplinan sebagai variabel bebas (X_1)

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya di kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo. Indikator pada variabel ini adalah :

- a. Instansi perlu menempatkan satpam guna menunjang kondisi lingkungan kerja yang aman
- b. Lingkungan kerja para pegawai yang nyaman akan membuat para pegawai dapat bekerja dengan baik
- c. Para pegawai dapat melakukan interaksi sosial kepada sesama pegawai dan atasan agar tercipta suasana kerja yang baik

- d. Suasana kerja yang menyenangkan dapat tercipta apabila semua pegawai mau saling membantu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan
- e. Pimpinan harus adil sehingga tercipta suasana kerja yang baik sehingga tidak timbul saling iri antar pegawai

3. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan pekerjaannya di kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo. Indikator pada variabel ini adalah :

- a. Pegawai layak untuk mendapatkan gaji yang sesuai untuk motivasi dalam bekerja
- b. Hubungan sesama pegawai yang harmonis akan membuat pegawai mempunyai motivasi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan
- c. Pegawai yang berprestasi dapat diberikan bonus untuk memotivasi pegawai lain agar bekerja lebih baik
- d. Kondisi pekerjaan pegawai dapat disesuaikan dengan kemampuan kerja pegawai yang bersangkutan
- e. Pimpinan dapat memberikan pujian kepada pegawai yang berprestasi agar termotivasi untuk lebih baik

4. Kepuasan Kerja (Y1)

Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya diterima. Karena suatu

keyakinan atas diri pekerja yang terpuaskan akan lebih produktif bila dibandingkan dengan yang tidak terpuaskan Robbins (2012).

Indikator untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja (Y1) diadaptasi dari Robbins (2011), meliputi:

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang, yaitu berkaitan dengan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.
- b. Gaji atau upah yang pantas, yaitu berkaitan dengan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka
- c. Kondisi kerja yang mendukung, yaitu berkaitan dengan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.
- d. Rekan sekerja yang mendukung yaitu berkaitan kebutuhan akan interaksi social

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Data primer merupakan data yang diperoleh penulis melakukan penelitian yaitu kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur dan referensi yang berkaitan dengan penelitian.

2. Sumber data

Untuk memperoleh pengumpulan data yang dapat menunjang penelitian ini, peneliti memperoleh data dari staf administrasi serta di kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo berupa wawancara, pengamatan atau observasi dan hasil kuesioner.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung di kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.

2. Kuesioner

Menurut Arikunto (2010:268) “sebagian besar penelitian umumnya menggunakan kuesioner sebagai metode yang dipilih untuk mengumpulkan data”. Sehingga dalam penelitian ini teknik kuesioner digunakan untuk mendapatkan data atau informasi yang lengkap dan jelas mengenai kondisi dari kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo, tanpa memberikan arah dan tanggapan kemana responden harus menjawab atau dengan kata lain responden diberi kebebasan untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, kuesioner tertutup atau terbuka dan dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Likert yang dikutip oleh Arikunto (2010:107) bahwa “untuk mengukur skala bentuk gradasi dari satu jenis kualitas diperlukan lima tingkatan alternatif jawaban”. Sehingga dalam pembuatan kuesioner skor yang dipergunakan adalah skala Likert dengan skor sebagai berikut :

- a. Alternatif jawaban (a) diberi skor 5 : Sangat Setuju
- b. Alternatif jawaban (b) diberi skor 4 : Setuju
- c. Alternatif jawaban (c) diberi skor 3 : Kurang Setuju
- d. Alternatif jawaban (d) diberi skor 2 : Tidak Setuju
- e. Alternatif jawaban (e) diberi skor 1 : Sangat Tidak Setuju

3.6 Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2010 : 173) menyatakan : “Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 30 pegawai pada saat penelitian dilakukan.

2. Sampel Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2010 : 174) bahwa “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sehubungan dengan jumlah populasi sebanyak 30 pegawai

maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 30 orang pegawai. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan studi populasi atau studi sensus, sebagaimana disampaikan oleh Suharsimi Arikunto (2010 : 173) “apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus”.

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk mengetahui tingkat keakuratan dan kepercayaan dari butir pertanyaan dari angket yang digunakan maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur (kuesioner) itu mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan rata-rata skor yang merupakan rata-rata tiap skor butir.

Menurut Sugiono (2013: 456) “Teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor

total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula”.

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini dilakukan dengan jalan membandingkan nilai koefisien korelasi (r) dengan nilai kritis r tabel sesuai dengan tingkat signifikan 0,05.

Rumus korelasi product momen adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum xy)(\sum x \sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2(\sum x)^2][N\sum y^2(y)^2]}}$$

dimana :

r = Koefisien korelasi antara Y dengan X

N = Jumlah observasi

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat prediktor

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat kriterium

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat hasil konsistensi jawaban responden. Nilai reliabilitas (keandalan) menunjukkan keandalan alat yang dipakai dalam pengumpulan data. Menurut Widayat (2009: 87) “instrumen dikatakan realibel apabila koefisien *cronbac's alpha* $\geq 0,6$ artinya semakin nilainya mendekati 1, maka konsistensi nilainya semakin tinggi”. Menurut Sugiono, (2013: 365) uji reliabilitas diukur dengan menggunakan teknik pengukuran reliabilitas yaitu Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r : koefisien reliabilitas

k : mean kuadrat antar subyek

$\sum S_i^2$: means kuadrat kesalahan

S_t^2 : varians total

3.8 Teknis Analisis Data

Metode analisa kualitatif yaitu metode analisa yang menggunakan uraian-uraian (metode analisa non statistik) Metode analisa kuantitatif yaitu analisis berupa angka-angka dengan menggunakan rumus statistik, analisa kuantitatif pada penelitian ini yaitu : menggunakan regresi linier berganda, digunakan untuk mengetahui kondisi kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.

1. Rumus persamaan regresi berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + E$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂

b₃ = Koefisien regresi variabel X₃

X₁ = Variabel kedisiplinan

X₂ = Variabel lingkungan kerja

X₃ = Variabel motivasi kerja (Algifari, 2000)

2. Adapun untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan koefisien korelasi antara variable Y terhadap nilai yang digunakan koefisien korelasi prediktor tersebut menurut Sutrisno Hadi (2011:35) adalah :

$$R_{y(x)} = \sqrt{\frac{b_1 \Sigma x_1 y + b_2 \Sigma x_2}{\Sigma y^2}}$$

dimana :

$R_{y(x)}$ = Koefisien korelasi antara Y dengan X

b = Koefisien regresi dari X

$\Sigma x_1 y$ = Jumlah total hasil kali X dengan Y

Σy^2 = Jumlah kuadrat kriterium

Dari nilai koefisien korelasi inilah nantinya diketahui seberapa besar hubungan antara variabel kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo. Hal ini didasarkan pula pada kriteria klasifikasi besarnya nilai kriteria R. Menurut Sugiono (2013:231) kriteria tersebut antara lain :

0,00 – 0,199 artinya mempunyai pengaruh yang sangat rendah.

0,20 – 0,399 artinya mempunyai pengaruh yang rendah

0,40 – 0,599 artinya mempunyai pengaruh yang sedang

0,60 – 0,799 artinya mempunyai pengaruh yang kuat

0,80 – 1,000 artinya mempunyai pengaruh yang sangat kuat

3. Menurut Sudjana (2010:385) Untuk tes signifikan koefesien determinasi (r^2) digunakan uji F dengan formula sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

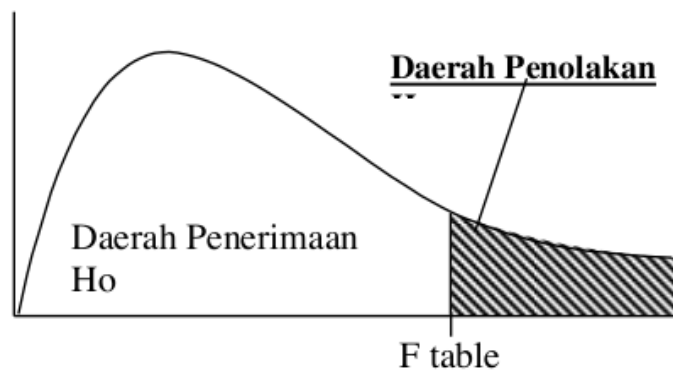
n = Jumlah anggota sample

k = Jumlah variabel Independent

Kriteria pengujian :

- a. Membandingkan antara F hitung dengan F tabel.
- b. Jika F hitung (F regresi) > F tabel maka Ho ditolak dan Hi diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.
- c. Jika F hitung (F regresi) < F tabel maka Ho diterima dan Hi ditolak Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo

GAMBAR 3.1
DAERAH KRITIS HO MELALUI KURVA DISTRIBUSI F



Sumber : Sudjana (2010:385)

Ho ditolak atau Hi diterima jika $F_{tab} < F_{hit}$

Ho diterima atau Hi ditolak jika $F_{tab} > F_{hit}$

4. Menurut Sudjana (2010:379) untuk uji hipotesis hubungan antara masing-masing variabel X dan Y digunakan Uji t student atau uji t parsial dengan prosedur sebagai berikut :
 - a. $H_0 : \beta = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X dan Y)
 - b. $H_0 : \beta \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara X dan Y)

Dalam penelitian ini digunakan tingkat kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan (N-2) dimana N = Jumlah Observasi.

- c. Pengujian signifikansi untuk sampel besar $N > 10$ menggunakan rumus

$$T = \frac{a_i}{Sa_i}$$

dimana :

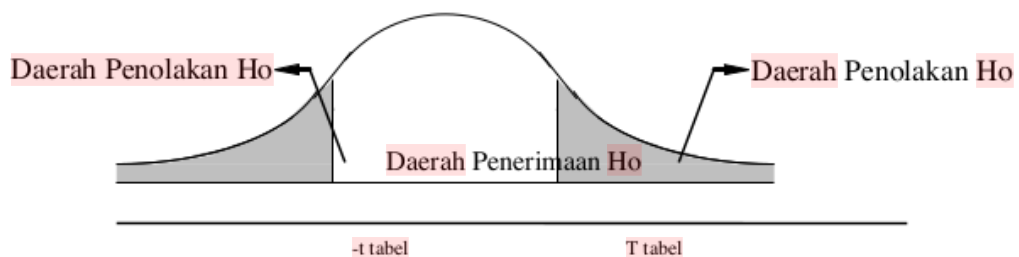
t= t hitung

a_i = koefisien regresi dari x

S_{a_i} = Standar error dari x.

- 4) Tentukan daerah kritis H_0 melalui kurva distribusi t student 2 sisi.

GAMBAR 3.2
DAERAH KRITIS H_0 MELALUI KURVA DISTRIBUSI T



Sumber : Sudjana (2010:385)

H_0 diterima jika $-t_{\text{tab}} < -t_{\text{hit}}$ dan $t_{\text{hit}} < t_{\text{tab}}$

H_0 ditolak jika $-t_{\text{tab}} \geq -t_{\text{hit}}$ atau $t_{\text{hit}} \geq t_{\text{tab}}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sejarah Sidoarjo

Sejarah Kabupaten Sidoarjo dimulai tepatnya pada tahun 1851 daerah Sidoarjo bernama Sidokare, bagian dari kabupaten Surabaya. Daerah Sidokare dipimpin oleh seorang patih bernama R. Ng. Djojohardjo, bertempat tinggal di kampung Pucang Anom yang dibantu oleh seorang wedana yaitu Bagus Ranuwiryo yang berdiam di kampung Pangabahan.

Pada tahun 1859, berdasarkan Keputusan Pemerintah Hindia Belanda no. 9/1859 tanggal 31 Januari 1859 Staatsblad No. 6, daerah Kabupaten Surabaya dibagi menjadi dua bagian yaitu Kabupaten Surabaya dan Kabupaten Sidokare. Dengan demikian Kabupaten Sidokare tidak lagi menjadi daerah bagian dari Kabupaten Surabaya dan sejak itu mulai diangkat seorang Bupati untuk memimpin Kabupaten Sidokare yaitu R. Notopuro (R.T.P Tjokronegoro) berasal dari Kasepuhan, putera R.A.P Tjokronegoro Bupati Surabaya, dan bertempat tinggal di kampung Pandean (sebelah selatan Pasar Lama sekarang), beliau mendirikan masjid di Pekauman (Masjid Abror sekarang), sedang alun-alunya pada waktu itu adalah Pasar Lama.

Dalam tahun 1859 itu juga, dengan berdasarkan Surat Keputusan Pemerintah Hindia Belanda No. 10/1859 tanggal 28 Mei 1859 Staatsblad. 1859 nama Kabupaten Sidokare diganti dengan Kabupaten Sidoarjo. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa secara resmi terbentuknya Daerah Kabupaten Sidoarjo adalah tanggal 28 Mei 1859 dan sebagai Bupati I adalah R. Notopuro (R.T.P Tjokronegoro). Pada masa itu, Sidokare

dipimpin R. Notopuro (* bergelar R.T.P Tjokronegoro) yang berasal dari Kasepuhan.

Kabupaten Sidoarjo terletak antara 112,5-112,90 Bujur Timur dan 7,3-7,50 Lintang Selatan dengan kisaran suhu 20-350C. letak yang berada disekitar garis katulistiwa membuat Kabupaten Sidoarjo mengalami dua musim, yaitu musim kemarau dan musim hujan. Dimana musin kemarau berkisar antara bulan Mei sampai bulan September, dan musim penghujan berkisar antara bulan Oktober sampai dengan bulan April. Kabupaten Sidoarjo dihimpit oleh dua sungai, sehingga terkenal dengan sebutan kota Delta

Kabupaten Sidoarjo memiliki peluang yang sangat strategis dalam upaya pengembangan ekonomi. Kabupaten Sidoarjo merupakan daerah pinggiran kota Suarabaya kearah Selatan. Letak Kabupaten Sidoarjo yang berbatasan dengan Kota Surabaya merupakan pintu gerbang ke Kota Surabaya yang dihubungkan dengan jalan raya kelas I. khususnya Kabupaten Mojokerto, Malang, dan Pasuruan, apabila akan melakukan hubungan dengan Surabaya harus melewati Kabupaten Sidoarjo.

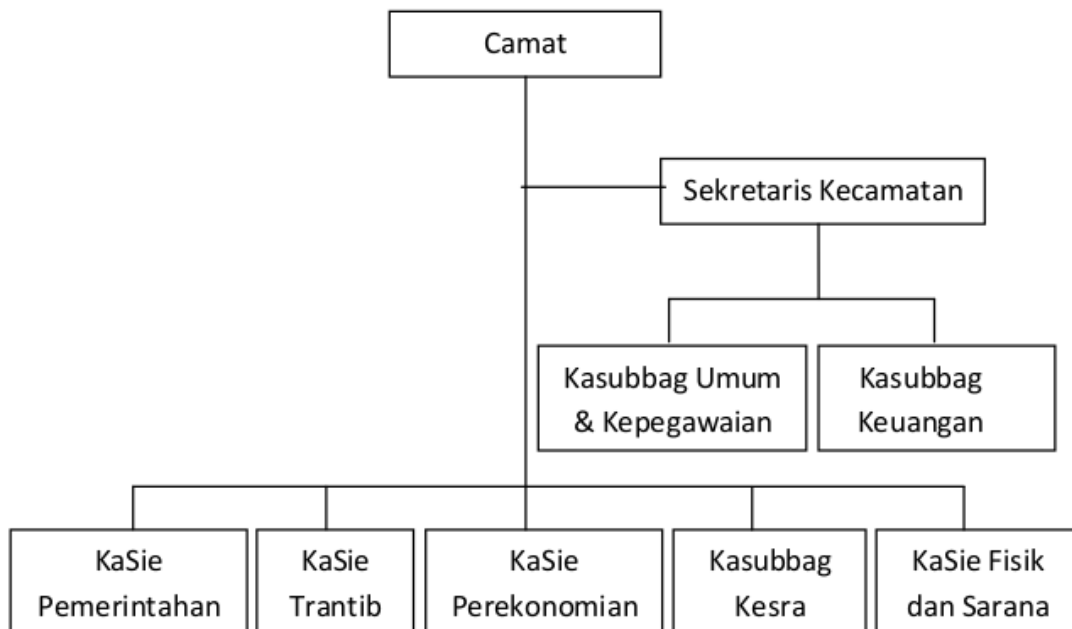
Keadaan ini akan memberikan peluang besar bagi Kabupaten Sidoarjo untuk maju dan berkembang. Dikarenakan mampu menarik manfaat dengan mengadakan hubungan melalui peningkatan aksesibilitas yang didukung oleh sarana dan prasarana, transportasi, dan komunikasi. Kabupaten Sidoarjo dengan luas wilayahnya 71.424,25 km² terbagi atas 18 kecamatan dan 322 desa dan 31 kelurahan.

4.1.1 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi dari Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo sebagai berikut:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kantor Pemerintahan Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo



Sumber : Internal Kantor Pemerintahan Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo

Tugas dan tanggungjawab

1. Camat

Camat mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Pemerintahan yang dilimpahkan oleh Kepala

Daerah untuk menangani sebagian urusan Otonomi Daerah.

Adapun fungsi dari Camat antara lain:

- a. Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- b. Pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- c. Pengkoordinasian penerapan dan penegakkan peraturan perundang-undangan.
- d. Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- e. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan.
- f. Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan Kelurahan.
- g. Pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya.
- h. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris Kecamatan

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas membantu Camat dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat Kecamatan Untuk menyelenggarakan tugas, Sekretaris Kecamatan mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana program, anggaran dan laporan Kecamatan.
- b. Pelaksanaan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan.
- c. Pengelolaan administrasi kepegawaian.

- d. Pengelolaan surat menyurat, dokumentasi, rumah tangga, perlengkapan/peralatan kantor, kearsipan dan perpustakaan.
- e. Pelaksanaan hubungan masyarakat dan keprotokolan.
- f. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di bidang ketatausahaan.
- g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan. Untuk menyelenggarakan tugas, Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana program dan petunjuk teknis di bidang urusan pemerintahan.
- b. Pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang urusan pemerintahan.
- c. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang urusan pemerintahan.
- d. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di bidang urusan pemerintahan.
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai tugas dan fungsinya.

4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan Ketentraman dan Ketertiban Umum. Untuk menyelenggarakan tugas, Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana program dan petunjuk teknis di bidang urusan Ketentraman dan Ketertiban Umum.
- b. Pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang urusan Ketentraman dan Ketertiban Umum.
- c. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang urusan Ketentraman dan Ketertiban Umum.
- d. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di bidang urusan Ketentraman dan Ketertiban Umum.
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai tugas dan fungsinya.

5. Seksi Perekonomian

Seksi Perekonomian mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan perekonomian.

Untuk menyelenggarakan tugas, Seksi Perekonomian¹¹ mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana program dan petunjuk teknis di bidang urusan perekonomian.
- b. Pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang urusan perekonomian.
- c. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang urusan perekonomian.
- d. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di bidang urusan perekonomian.
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai tugas dan fungsinya.

6. Seksi Fisik dan Prasarana

Seksi Fisik dan Prasarana mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan Fisik dan Prasarana. Untuk menyelenggarakan tugas, Seksi Fisik dan Prasarana mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana program dan petunjuk teknis di bidang urusan fisik dan prasarana.
- b. Pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang urusan fisik dan prasarana.
- c. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang urusan fisik dan prasarana.

- d. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di bidang urusan fisik dan prasarana.
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai tugas dan fungsinya.

7. Seksi Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat

Seksi Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas, Seksi Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana program dan petunjuk teknis di bidang urusan sosial dan pemberdayaan masyarakat.
- b. Pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang urusan sosial dan pemberdayaan masyarakat.
- c. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang urusan sosial dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di bidang urusan sosial dan pemberdayaan masyarakat.
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah pegawai kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 30 orang untuk dijadikan responden. Pembahasan dalam uraian berangkat dari uraian tentang gambaran subyek penelitian, yaitu menguraikan karakteristik responden sebagai subyek penelitian, yang meliputi usia dan masa kerja. Hal ini digunakan untuk mengungkapkan identitas responden yang diinterpretasikan dari hasil pengolahan data melalui tabulasi frekuensi guna menghitung kecenderungan nominal empirik.

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan analisa yang didasarkan hasil perhitungan secara kuantitatif maupun kualitatif yang berguna untuk pembahasan masalah penelitian dan juga untuk mengungkapkan pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berikut karakteristik responden penelitian berdasarkan usia dan masa kerja dari 30 orang yang dijadikan sampel penelitian.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan gambaran demografik dari usia responden dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 tahun	4	13,30	13,30	13,30
30 - 40 tahun	17	56,70	56,70	70,00
40 - 50 tahun	7	23,30	23,30	93,30
> 50 tahun	2	6,70	6,70	100,00
Total	30	100,00	100,00	

Sumber Data : hasil kuesioner diolah

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo yang berusia <30 tahun sebanyak 4 responden dengan prosentase sebesar 13,30%, yang berusia antara 30-40 tahun sebanyak 17 responden dengan prosentase sebesar 56,70%, yang berusia antara 40-50 tahun sebanyak 7 responden dengan prosentase sebesar 23,30% sedangkan sisanya sebanyak 2 responden dengan prosentase 6,70% adalah mereka yang berusia >50 tahun. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden atau karyawan pada masa atau usia produktif.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan gambaran demografik dari masa kerja responden dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 2 tahun	4	13,30	13,30	13,30
	3 - 4 tahun	7	23,30	23,30	36,60
	> 5 tahun	19	63,40	63,40	100,00
	Total	30	100,00	100,00	

Sumber Data : Lampiran 3

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo dengan masa kerja selama 1-2 tahun sebanyak 4 responden dengan prosentase sebesar 5,00%, dengan masa kerja selama 2-3 tahun sebanyak 7 responden dengan prosentase sebesar 23,30%, sedangkan sisanya sebanyak 19 responden dengan prosentase 63,40% adalah karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun. Dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo mempunyai tingkat loyalitas yang baik.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan gambaran demografik dari jenis kelamin responden dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Laki-laki	22	73,3	73,3	73,3
	Wanita	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber Data : hasil kuesioner diolah

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo terbanyak yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 responden dengan prosentase sebesar 73,30% sedangkan sisanya sebanyak 8 responden dengan prosentase 26,70% adalah mereka yang berjenis kelamin perempuan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.
Untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan gambaran demografik dari pendidikan terakhir responden dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pendidikan

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	1	3,3	3,3	3,3
	SLTA	18	60,0	60,0	63,3
	Sarjana	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber Data : kuesioner diolah

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo terbanyak adalah mereka yang pendidikan terakhirnya SLTA sebanyak 18 responden dengan prosentase sebesar 60,00%, kemudian pendidikan terakhir sarjana sebanyak 11 responden dengan prosentase sebesar 36,70%, sisanya sebanyak 1 responden dengan prosentase sebesar 3,30% mempunyai pendidikan terakhir SLTP.

4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yang terdiri dari 3 variabel bebas yaitu kedisiplinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dan 1 variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Keempat variabel tersebut adalah konsep yang bersifat kualitatif sehingga untuk dapat menganalisis dengan metode statistik harus dilakukan kuantifikasi dari konsep tersebut. Menurut Supranto (2001:86) "Untuk memungkinkan para responden menjawab dalam berbagai tingkatan setiap butir

pertanyaan, format tipe *likert* bisa dipergunakan”. Dari pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini kuesioner yang dijawab oleh responden berupa pemberian penilaian berdasarkan pada skala *likert* tersebut dengan penilaian sebagai berikut:

1. Untuk jawaban (a) diberi nilai 5.
2. Untuk jawaban (b) diberi nilai 4.
3. Untuk jawaban (c) diberi nilai 3
4. Untuk jawaban (d) diberi nilai 2.
5. Untuk jawaban (e) diberi nilai 1.

Dalam rangka penelitian tersebut peneliti telah menyebarkan sejumlah 30 kuesioner (angket) kepada responden yaitu pegawai kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo. Dari sejumlah kuesioner yang telah dijawab tersebut hasilnya disebut sebagai data hasil penilaian. Dari data hasil penilaian ini kemudian dilakukan uji menggunakan persamaan linear berganda yang kemudian diuji lagi dengan uji F untuk mengetahui apakah hasil tersebut signifikan atau tidak, akan tetapi sebelumnya telah dilakukan uji t untuk mencari koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Akan tetapi sebelum dilakukan uji regresi, dilakukan uji butir pertanyaan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas instrument. Pada uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), untuk mengetahui setiap butir pertanyaan (kuesioner) yang telah diajukan ke responden tersebut sesuai harapan, serta untuk

mengetahui jawaban yang diberikan oleh responden dapat dipercaya atau diandalkan.

¹ 4.3.1 Uji Validitas

Langkah dalam melakukan uji validitas adalah mengkorelasikan antara penilaian yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan dengan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua nilai pertanyaan. Hasil korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan r tabel, jika nilai korelasi lebih besar r tabel maka item pertanyaan yang diajukan kepada responden tersebut valid. Adapun hasil uji validitas instrument dapat dijabarkan dalam tabel 4.5.

Tabel 4.5

Uji Validitas Instrument

No	Item	Nilai Keeratan Hubungan	r tabel (5%)	¹⁴ Keterangan
1	x1.1	0,473	0,362	Valid
2	x1.2	0,542	0,362	Valid
3	x1.3	0,807	0,362	Valid
4	x1.4	0,707	0,362	Valid
5	x1.5	0,683	0,362	Valid
6	x1.6	0,875	0,362	Valid
7	x1.7	0,833	0,362	Valid
8	x1.8	0,391	0,362	Valid
9	x2.1	0,705	0,362	Valid
10	x2.2	0,900	0,362	Valid
11	x2.3	0,788	0,362	Valid
12	x2.4	0,632	0,362	Valid
13	x2.5	0,461	0,362	Valid
14	x3.1	0,720	0,362	Valid
15	x3.2	0,662	0,362	Valid
16	x3.3	0,681	0,362	Valid
17	x3.4	0,844	0,362	Valid
18	x3.5	0,514	0,362	Valid
19	y1	0,865	0,362	Valid
20	y2	0,900	0,362	Valid
21	y3	0,900	0,362	Valid
22	y4	0,798	0,362	Valid

Sumber : Diiktisarkan dari lampiran 4.

¹ Uji validitas terhadap masing masing butir pertanyaan menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan memiliki nilai korelasi lebih besar (lampiran 4) dari nilai r tabel sebesar 0,362 (lampiran 7), sehingga semua butir pertanyaan tersebut valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrument

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat nilai alpha yang diperoleh dari hasil pengukuran koefisien reliabilitasnya yang kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel, jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai r tabel maka jawaban yang diberikan oleh responden dapat dipercaya. Pada penelitian ini terdapat 22 butir pertanyaan yang harus dijawab oleh responden, kemudian pertanyaan beserta jawaban tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya. Adapun hasil uji reliabilitas instrument dapat dijabarkan dalam tabel 4.4

Tabel 4.6

Uji Reliabilitas Instrument Masing-masing Variabel

No	Item	Nilai Cronbach's Alpha	r tabel (5%)	Keterangan
1	Y	0,865	0,362	Reliabel
2	X ₁	0,823	0,362	Reliabel
3	X ₂	0,744	0,362	Reliabel
4	X ₃	0,713	0,362	Reliabel

Sumber : Diiktisarkan dari lampiran 5.

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa uji reliabilitas pada masing-masing variabel tersebut menunjukkan nilai alpha yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel sebesar

0,362 (lampiran 7), sehingga jawaban yang diberikan oleh responden tersebut dapat dipercaya (reliabel).

4.4 Pengujian Hipotesis.

Berdasarkan hasil sebaran kuisioner sebanyak 30 yang di skor dapat diambil nilai rata-rata masing-masing variabel sesuai dengan tabel pada lampiran 2. Dari data pada lampiran 2 tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis Regesi Linier Berganda. Yang mana pada langkah awal ditentukan sebuah persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Variabel kedisiplinan

X₂ = Variabel lingkungan kerja

X₃ = Variabel motivasi

Untuk mempermudah dan mempercepat perhitungan analisis regresinya, maka dipergunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Dimana data yang dimasukkan dalam program adalah sesuai dengan tabel pada lampiran 2. Berdasarkan hasil perhitungan dari program SPSS, sesuai dengan lampiran 6 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.7
 Hasil Perhitungan SPSS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,593	,624		2,553	,017
	Kedisiplinan	,334	,141	,241	2,374	,025
	Lingkungan	,455	,139	,402	3,274	,003
	Motivasi	,561	,138	,467	4,054	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Diiktisarkan dari lampiran 6

Dari hasil perhitungan SPSS tersebut diatas maka dapat diperoleh satu hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,593 + 0,334 X_1 + 0,455 X_2 + 0,561 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta sebesar 1,593 menunjukkan bahwa jika nilai X_1 , X_2 dan X_3 sama dengan nol, dalam arti apabila tingkat kedisiplinan kerja pegawai kurang, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan motivasi dari instansi yang minim, maka kepuasan kerja pegawai hanya sebesar konstanta yaitu 1,593 satuan. Yang dapat diartikan pula bahwa kepuasan kerja karyawan/pegawai sangat minim.
2. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,334 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif faktor kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja, dalam arti jika kedisiplinan ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat. Jika skor kedisiplinan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka skor kepuasan kerja akan naik sebesar 0,334 satuan.

2. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,455 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dalam arti jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat. Jika skor lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka skor kepuasan kerja akan naik sebesar 0,455 satuan.
3. Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,561 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja, dalam arti jika perusahaan meningkatkan motivasi kerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Jika skor motivasi naik 1 satuan, maka skor kepuasan kerja akan naik sebesar 0,561 satuan.

Berdasarkan atas hasil perhitungan program komputer SPSS regresi linear berganda (lampiran 6), maka dapat dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis secara simultant

Tabel 4.8

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,773	,747	,30459

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 22

Pengaruh secara simultan (bersamaan) faktor kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan R squared sebesar 0,773 atau 77,30% yang berarti bahwa kontribusi dari faktor kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja kuat. Sedangkan sisanya sebesar 0,227 atau 22,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Tabel 4.9

Hasil Perhitungan Koefisien Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,223	3	2,741	29,545	,000 ^a
	Residual	2,412	26	,093		
	Total	10,635	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 22

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan/bersamaan faktor kedisiplinan, lingkungan

kerja dan motivasi terhadap tingkat kepuasan kerja
dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a. Dengan membandingkan antara statistik hitung dengan statistik tabel.

H_0 : diterima atau H_1 ditolak, jika F hitung < daripada F tabel.

H_0 : ditolak atau H_1 diterima, jika F hitung > daripada F tabel.

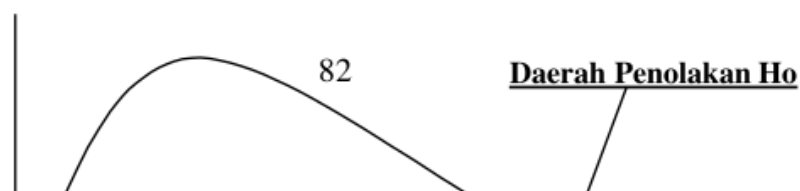
- Statistik hitung dari output perhitungan SPSS F hitung adalah 29,545.
- Diketahui F tabel pada tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan $(k-1:n-k)$. Dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel, sehingga diperoleh $df = 0,05 : 3 : 26$ dengan f tabel sebesar 2,975 (lampiran 8).

b. Pengambilan keputusan

Berdasarkan hasil perbandingan antara F hitung dengan F tabel, F hitung sebesar 29,545 > F tabel sebesar 2,975.

Gambar 4.2

Daerah Kritis H_0 melalui kurva distribusi F



Sumber : Hasil penelitian

Karena F hitung terletak pada daerah H_0 ditolak atau H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa faktor faktor kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo

6

Berdasarkan nilai signifikansi.

Diketahui F hitung adalah 29,545 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dapat dikatakan bahwa faktor faktor kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh nyata/signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.

6

c. Kriteria Penerimaan.

Dari hasil pengujian hipotesis diatas menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan yaitu diduga

variabel kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo telah terbukti atau dapat diterima, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial.

Hipotesis pengaruh kemampuan, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial (uji t). Dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2 = 30-2=28$, maka diperoleh t tabel sebesar 2,048

Jika statistik t hitung > statistik -t tabel dan statistik t hitung < Statistik t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
Jika statistik t hitung > statistik t tabel atau statistik t hitung < statistik -t tabel, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Untuk pengujian secara parsial diperoleh hasil perhitungan t hitung sebagaimana tabel 4.10

Tabel 4.10
Tabel Koefisien Korelasi Antar Variabel

Correlations

		Kinerja	Kemampuan	Kedisiplinan	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,732	,460	,734
	Kemampuan	,732	1,000	,379	,486
	Kedisiplinan	,460	,379	1,000	,145
	Motivasi	,734	,486	,145	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000	,000
	Kemampuan	,000	.	,001	,000
	Kedisiplinan	,000	,001	.	,135
	Motivasi	,000	,000	,135	.
N	Kinerja	60	60	60	60
	Kemampuan	60	60	60	60
	Kedisiplinan	60	60	60	60
	Motivasi	60	60	60	60

19 Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 22

Tabel 4.11

Hasil Perhitungan Koefisien Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,121	,409		2,743	,008
	Kemampuan	,383	,075	,401	5,120	,000
	Kedisiplinan	,316	,093	,235	3,395	,001
	Motivasi	,553	,080	,504	6,876	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

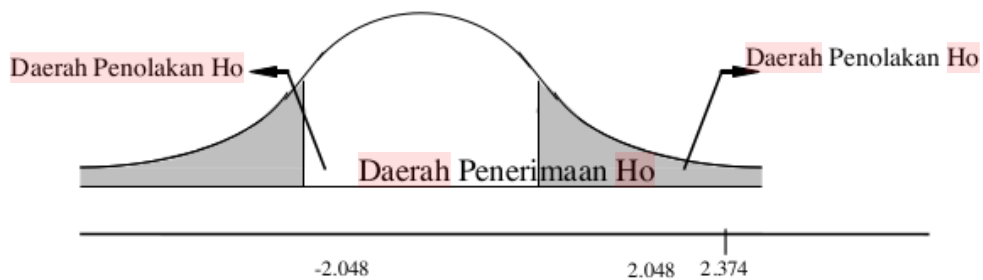
Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 22

Dari hasil perhitungan koefisien uji t menggunakan SPSS 22, pada tabel 4.10 dan tabel 4.11 diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Faktor Kedisiplinan

1 Dalam perhitungan koefisien korelasi dari variabel kedisiplinan terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka sebesar 0,482 yang berarti hubungannya cukup kuat atau sedang. Berdasarkan hasil uji statistik t hitung dari tabel output menunjukkan t hitung adalah 2,374.

1 Gambar 4.3 Kurva Distribusi t Faktor Kedisiplinan



Sumber : Hasil penelitian

Oleh karena t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan nilai signifikansi.

- Jika nilai signifikansi $>$ 0,05, maka H_0 diterima.
- Jika nilai signifikansi $<$ 0,05, maka H_0 ditolak.

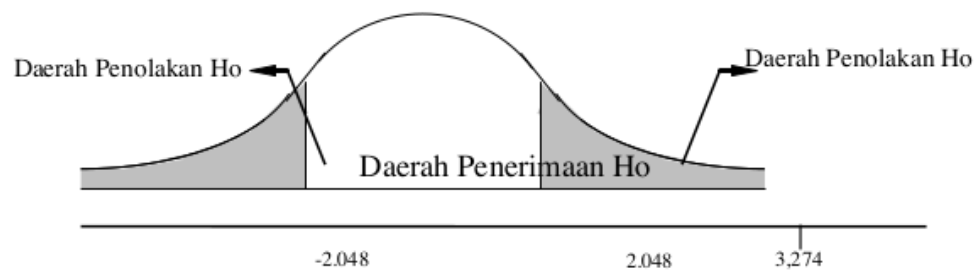
Keputusan penerimaan :

Diketahui nilai signifikansi untuk variabel kedisiplinan adalah 0,025 atau dibawah nilai alfa sebesar 0,05, maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan.

b. Faktor lingkungan kerja

Dalam perhitungan koefisien korelasi dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan angka sebesar 0,737 yang berarti hubungannya kuat. Berdasarkan hasil uji statistik t hitung dari tabel 4.11 menunjukkan t hitung adalah 3,274.

Gambar 4.4 Kurva Distribusi t Faktor Lingkungan Kerja



Sumber : Hasil penelitian

Oleh karena t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan nilai signifikansi.

- Jika nilai signifikansi $>$ 0,05, maka H_0 diterima.
- Jika nilai signifikansi $<$ 0,05, maka H_0 ditolak.

Keputusan penerimaan :

Diketahui pada lampiran 6 nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,003 atau dibawah nilai alfa sebesar 0,05, maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan.

c. Faktor motivasi

Dalam perhitungan koefisien korelasi dari variabel motivasi menunjukkan angka sebesar 0,747 (lampiran 6), yang berarti hubungannya kuat. Dan dari hasil uji t untuk mengetahui apakah H_0 diterima ataukah ditolak diperoleh hasil sebagai berikut:

- Statistik t hitung dari tabel output (lampiran 6) menunjukkan t hitung adalah 4,054.
- Statistik t tabel dengan tingkat signifikansi (α) = 5% df (derajat kebebasan) = jumlah data-2 atau $30-2 =$

28. Dimana uji dilakukan dua sisi. Untuk tabel dua sisi didapatkan angka sebesar 2,048.

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

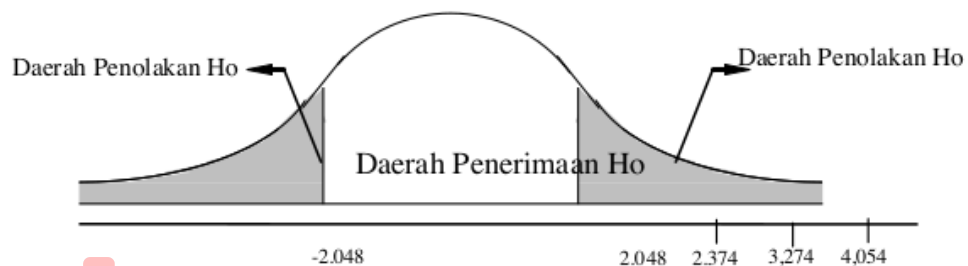
Berdasarkan nilai signifikansi.

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

Keputusan penerimaan :

Diketahui pada lampiran 6 nilai signifikansi untuk variabel motivasi adalah 0,000 atau dibawah nilai alfa sebesar 0,05, maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan.

Gambar 4.5 Kurva Distribusi t Faktor Motivasi



1
Sumber : Hasil penelitian

Dari hasil pengujian hipotesis diatas menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan yaitu diduga variabel kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo

telah terbukti atau dapat diterima, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari masing-masing variabel atau lebih kecil atau dibawah nilai alfa sebesar 0,05.

Dan dari perhitungan tersebut, hipotesis yang ketiga yaitu diduga diantara variabel kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh paling dominan adalah variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo, telah terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan diatas, dimana variabel motivasi mempunyai nilai t hitung paling tinggi yaitu 4,054 dengan tingkat signifikansi 0,000, dimana nilai tersebut paling tinggi dibandingkan dengan nilai t hitung dari kedua variabel yang lain.

4.5 Pembahasan

Kinerja kecamatan sebagai organisasi publik diharapkan terus meningkat. Hal ini dimaksudkan agar masyarakat dapat terlayani dengan optimal. Pelayanan yang optimal hanya akan terjadi apabila sumber daya manusia yang ada di Kecamatan memiliki komitmen yang kuat dalam rangka memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Tanpa komitmen yang kuat, sulit diharapkan tercapainya kepuasan masyarakat yang dilayani. Kecamatan sebagai salah satu perangkat Pemerintah Kabupaten/Kota tidak bisa tinggal diam rangka membangun daerah sesuai dengan wilayah kerja masing masing. Penyerahan wewenang

kepada kabupaten/ kota dalam rangka melaksanakan otonomi daerah tidak mungkin tercapai apabila tidak didukung oleh kecamatan sebagai perangkat pemerintahan daerah.

Kantor kecamatan sebagai salah satu instansi pemerintahan yang bersentuhan langsung terhadap masyarakat yang mengandalkan sumber daya manusia sebagai penggeraknya akan dapat mencapai kinerja yang maksimal bilamana karyawan atau pegawai merasakan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo menggambarkan bahwa pada hakikatnya faktor kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo yang bergerak dalam bidang pemerintahan, dimana dari hasil penelitian diperoleh satu hasil perhitungan bahwa kontribusi yang diberikan faktor kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja kuat dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan R square sebesar 77,30% dan sisanya sebesar 22,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti dalam penelitian ini. Dan juga dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan angka sebesar 29,545 lebih besar dari F tabel sebesar 2,975 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau jauh dibawah nilai alfa sebesar 0,05. Diantara faktor kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi kerja.

Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan dimana diperoleh angka korelasi atau hubungan (r) sebesar 0,747 dengan nilai t hitung sebesar 4,054 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,048 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang masih jauh dibawah angka alfa sebesar 0,05 atau 5%. Dimana hasil perhitungan tersebut paling tinggi pengaruhnya untuk variabel ini dibandingkan dengan variabel kedisiplinan dimana untuk t hitung diperoleh angka sebesar 2,374 dan variabel lingkungan kerja dimana untuk t hitung diperoleh angka sebesar 3,274.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dalam bab penutup ini disusun simpulan dan saran yang didasarkan pada pembuktian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab IV adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi $Y = 1,593 + 0,334 X_1 + 0,455 X_2 + 0,561 X_3$ yang menunjukkan perubahan kepuasan kerja bilamana terdapat perubahan faktor kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Bahwa kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan metode regresi linear berganda dimana diperoleh R square sebesar 0,773 atau 77,30% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 22,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini. Dan hasil ini juga didukung dengan hasil uji F yang menyatakan bahwa nilai F hitung sebesar 29,545 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,975 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa sebesar 0,05.
2. Dari faktor kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja, berdasarkan uji t atau uji parsial variabel dapat disimpulkan secara parsial seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang

dibuktikan dengan hasil t hitung dari variabel kedisiplinan sebesar 2,374 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari nilai alfa sebesar 0,05. Kemudian berikutnya dari hasil perhitungan uji t variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung sebesar 3,274 lebih besar dari nilai t hitung sebesar 2,048 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai alfa sebesar 0,05. Kemudian yang terakhir dari hasil perhitungan uji t variabel motivasi diperoleh t hitung sebesar 4,054 lebih besar dari nilai t hitung sebesar 2,048 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa sebesar 0,05

3. Berdasarkan hasil uji parsial masing-masing variabel maka dapat disimpulkan bahwa yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor motivasi. Dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan maupun secara parsial masing-masing faktor berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo dengan dibuktikan pada nilai signifikansi dari masing-masing faktor semuanya dibawah nilai α sebesar 0,05

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran bagi manajemen kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo

Kantor kecamatan sebagai salah satu instansi pemerintahan yang bersentuhan langsung terhadap masyarakat yang mengandalkan sumber daya manusia sebagai penggeraknya akan dapat mencapai kinerja yang maksimal bilamana karyawan atau pegawai merasakan kepuasan kerja.

Sebab hal ini berkaitan langsung dengan kredibilitas pemerintahan terutama berkaitan dengan masalah layanan kependudukan. Sebagai instansi pemerintahan, maka sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus diperhatikan sebab semua aktivitas berkaitan langsung dengan tenaga kerja. Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada pihak manajemen kantor kecamatan agar lebih memperhatikan faktor motivasi yang diberikan kepada karyawan. Sebab secara langsung motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan merasakan satu kepuasan dalam bekerja, maka diharapkan mempunyai kinerja yang baik pula dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Motivasi ini dapat diberikan dalam bentuk motivasi material maupun non material, misalnya kenaikan gaji berkala sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan, promosi jabatan bagi yang memenuhi persyaratan dan sebagainya. Dengan hal ini diharapkan akan memacu kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Sebab hal ini dapat memotivasi diri

karyawan untuk lebih berprestasi dan bekerja lebih baik. Selain motivasi kemampuan karyawan harus ditingkatkan seiring dengan berjalannya waktu dan kemajuan teknologi seperti memberikan pelatihan, kesempatan menempuh pendidikan dan sebagainya. Kedisiplinan karyawan juga diharuskan lebih ditingkatkan lagi baik dalam hal waktu atau jam kerja maupun dalam hal tanggungjawab terhadap pekerjaannya sehingga masyarakat akan merasakan layanan yang maksimal dari instansi. Layanan maksimal ini juga harus didukung dengan lingkungan kerja yang baik, misalnya pewarnaan, pencahayaan, fasilitas fisik atau sarana dan prasarana yang menunjang kinerja karyawan, hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan.

2. Saran bagi karyawan kantor Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo

Sebagai karyawan diharapkan dapat loyal terhadap pekerjaan yang ditekuni sehingga dapat menghasilkan output yang menambah nilai lebih bagi instansi terkait. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang diberikan oleh instansi, maka kepuasan karyawan diharapkan akan dapat meningkat. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja instansi maka kinerja karyawan diharapkan lebih baik lagi sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dengan meningkatkan upgrade kemampuan sesuai dengan bidangnya masing-masing, kedisiplinan kerja

baik dari sisi waktu maupun tanggungjawab dalam pekerjaannya.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya.

Bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis diharapkan menambahkan beberapa variabel lainnya yang dirasa mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya keterlibatan kerja, sistem manajemen konflik dan sebagainya dan diharapkan akan dapat memberikan masukan yang lebih tepat kepada manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. 2010. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Revisi,

Erlangga, Jakarta

Anas, Khaidir, 2013, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*, Skripsi, Universitas Negeri Padang, Padang Sumatera Barat.

Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta

-----, 2010, *Manajemen Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

As'ad, Moh., 2008, *Psikologi Industri*, Cetakan kesepuluh, Liberty.

Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson, 2011, *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: The McGraw-Hill Com.,

Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, JR, 2013, *Organisasi (perilaku, Struktur & Proses)*, Alih Bahasa Nunuk Andiarni, Binarupa Aksara Publisher, Tangerang.

Hadi, Sutrisno. 2011. *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai dengan BASICA*. Edisi Pertama, cetakan pertama. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani, 2011 *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan Belas, BPFE, Yogyakarta

Hasibuan, S.P. Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bummi Aksara, Jakarta

-----, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bummi Aksara, Jakarta

Luthans, F., 2005, *Organizational Behavior*, Eight Edition, The McGraw-Hill Co., New York.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keempat, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- , 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keempat, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis L. Robert-John H. Jackson. 2011. *Human Resources Management 10th ed.* Jakarta. Salemba Empat.
- Moekijat, 2010, *Manajemen kepegawaian*, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Nitisemito, Alex S., 2010. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia
- Rivai, Veithzal, & Ella Jauvani Sagala, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi kedua, Cetakan keempat, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins P. Stephen. 2011. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudjana. 2010, *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito
- Sugiono, 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Widayat, 2009, *Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi Software SPSS)*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Universitas Muhammadiyah, Malang

PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SEDATI KABUPATEN SIDOARJO

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

29%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

26%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to iGroup Student Paper	5%
2	repository.upnyk.ac.id Internet Source	5%
3	digilib.unpas.ac.id Internet Source	3%
4	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	3%
5	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	2%
6	unsuri.ac.id Internet Source	2%
7	organisasi.surabaya.go.id Internet Source	2%
8	www.gunadarma.ac.id Internet Source	2%
9	repository.unpad.ac.id	

Internet Source

1%

10

ejournal.stiesia.ac.id

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SEDATI KABUPATEN SIDOARJO

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80

PAGE 81

PAGE 82

PAGE 83

PAGE 84

PAGE 85

PAGE 86

PAGE 87

PAGE 88

PAGE 89

PAGE 90

PAGE 91

PAGE 92

PAGE 93

PAGE 94

PAGE 95

PAGE 96

PAGE 97

PAGE 98
