



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN KABUPATEN SITUBONDO**

*Influence of Motivation and Discipline Employees Working on The Job  
Satisfaction District Department of Livestock Situbondo*

**SKRIPSI**

Oleh  
**Imam Kusyairi**  
**110810201240**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JURUSAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN KABUPATEN SITUBONDO**

*Influence of Motivation and Discipline Employees Working on The Job Satisfaction District  
Department of Livestock Situbondo*

**SKRIPSI**

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember**

**Oleh**

**IMAM KUSYAIRI  
NIM 110810201240**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**

## PERSEMBAHAN

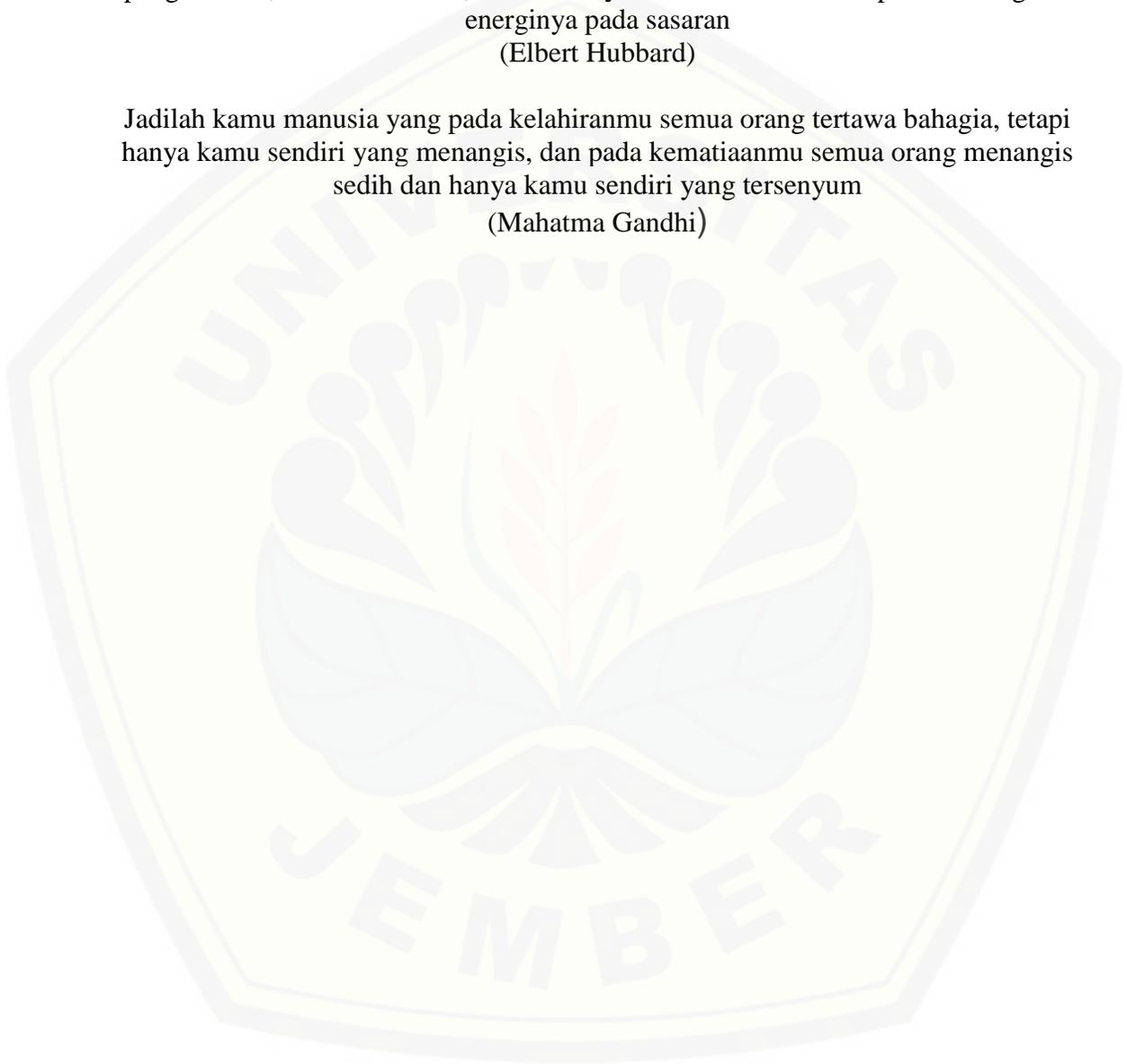
Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan pembuatan Skripsi ini.
2. Orang tuaku yang telah memberikan kasih sayang, doa, dan cinta kasihnya yang tidak pernah lelah kepada penulis.
3. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2011 terima kasih atas pemberian semangat serta doanya.
4. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kebanggakan.

**MOTTO**

Banyak orang gagal dalam kehidupan, bukan karena kurangnya kemampuan, pengetahuan, atau keberanian, namun hanya karena mereka tidak pernah mengatur energinya pada sasaran  
(Elbert Hubbard)

Jadilah kamu manusia yang pada kelahiranmu semua orang tertawa bahagia, tetapi hanya kamu sendiri yang menangis, dan pada kematianmu semua orang menangis sedih dan hanya kamu sendiri yang tersenyum  
(Mahatma Gandhi)



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Imam Kusyairi  
NIM : 110810201240  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  
Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 8 Agustus 2017

Yang menyatakan,

Imam Kusyairi

NIM : 110810201240

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS  
PETERNAKAN KABUPATEN SITUBONDO

Nama Mahasiswa : Imam Kusyairi

NIM : 110810201240

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Dewi Prihatini S.E., M.M., Ph.D**  
NIP. 196903291993032001

**Gusti Ayu Wulandari S.E., M.M**  
NIP. 19830912 2008122 001

Menyetujui,  
Ketua Program Studi  
S1 Manajemen

**Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M**  
NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN KABUPATEN SITUBONDO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : IMAM KUSYAIRI**

**NIM : 110810201240**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dra. Sudarsih, M.Si : (.....)  
NIP. 196212121992012001**

**Sekretaris : Drs. M. Svaharudin, M.M : (.....)  
NIP. 195509191985031003**

**Anggota : Drs. Adi Prasadjo, M.P : (.....)  
NIP. 195505161987031001**



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, SE, M.M. Ak., CA.  
NIP. 19710727 199512 1 001

## RINGKASAN

**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo;** Imam Kusyairi, 110810201240; 2017; 99 halaman; Program Studi Ilmu Ekonomi; Jurusan Ekonomi; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam suatu organisasi. Persoalan yang mendasar terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia sehingga mampu menghadapi era yang sarat dengan kompetisi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini dilakukan di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap berjumlah 41 orang. Besar sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis data menggunakan analisis Regresi Linier berganda.

Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan dengan nilai T hitung secara berturut sebesar sebesar 4,034, 3,949 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,02439. Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 49,939$  lebih besar nilai  $F_{tabel} = 3,24$ , artinya ada pengaruh secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan dengan persamaan regresi  $Y = -4,511 + 0,469X_1 + 0,459X_2$  dengan kontribusi kontribusi sebesar 72,4% terhadap kepuasan (Y), sedangkan sisanya sebesar 27,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo

## SUMMARY

**Influence of Motivation and Discipline Employees Working on The Job Satisfaction District Department of Livestock Situbondo.** Imam Kusyairi, 110810201240; 2017; 99 pages; Economics Study Program; Faculty of Economics; Economics and Business Faculty; University of Jember.

Human resources have a very strategic position in an organization. The fundamental issue related to human resources is how to develop human resources so as to be able to face the era of competition. This study aims to determine the effect of Motivation and Work Discipline of Job Satisfaction of Animal Husbandry Officer of Situbondo Regency.

This research is categorized as explanatory research. This research was conducted at the Livestock Service Office of Situbondo Regency. The population in this study is permanent employees amounted to 41 people. The sample size in this study used saturated samples. Data were collected by questionnaire and analyzed data using multiple linear regression analysis.

The result of this research is there is partial influence of motivasi and work discipline to the satisfaction with the value of T arithmetic in amount of equal to 4,034, 3,949 bigger than ttablel 2,02439. F test results show that the value of Fcount = 49,939 is greater value Ftabel = 3,24 it means there is jointly influence motivation and work discipline to satisfaction with regression equation  $Y = -4,511 + 0,469X1 + 0,459X2$  with contribution contribution of 72,4% Satisfaction (Y), while the rest of 27,6% is the contribution of other variables that are not observed in this study.

Based on the results of the study can be concluded that there is partial and simultaneous influence of motivation and discipline of work on satisfaction in the Livestock Service District Situbondo

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga terselesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E M.M. Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M , selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dewi Prihatini S.E., M.M., Ph.D, selaku Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran dan koreksi hingga terselesaikannya Skripsi ini.
4. Ibu Gusti Ayu Wulandari S.E., M.M, selaku Pembimbing II yang berkenan memberikan saran dan arahan dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Ibu Dra. Sudarsih, M.Si, Bapak Drs. M. Syaharudin, M.M, Bapak Drs. Adi Prasodjo, M.P. Selaku tim penguji terima kasih atas segala saran dan kritik demi perbaikan skripsi ini.
6. Semangat untuk teman-teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2011 terutama konsentrasi manajemen sumber daya manusia angkatan 2011.
7. Terima kasih untuk almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

8. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 8 Agustus 2017

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN SAMPUL .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PEMBIMBINGAN.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
RINGKASAN .....	viii
SUMMARY.....	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Tujuan penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>1.4 Manfaat penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Landasan Teori .....</b>	<b>7</b>
2.1.1 Motivasi .....	7
2.1.2 Disiplin Kerja.....	19
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	23
2.1.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja .....	26
2.1.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja .....	27
2.1.6 Penelitian Terdahulu .....	28
2.1.7 Kerangka Konseptual .....	31
<b>2.2 Hipotesis .....</b>	<b>32</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian.....</b>	<b>33</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>33</b>
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>34</b>
<b>3.4 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>35</b>
<b>3.5 Skala Pengukuran Variabel dan Kategorisasi Variabel.....</b>	<b>38</b>

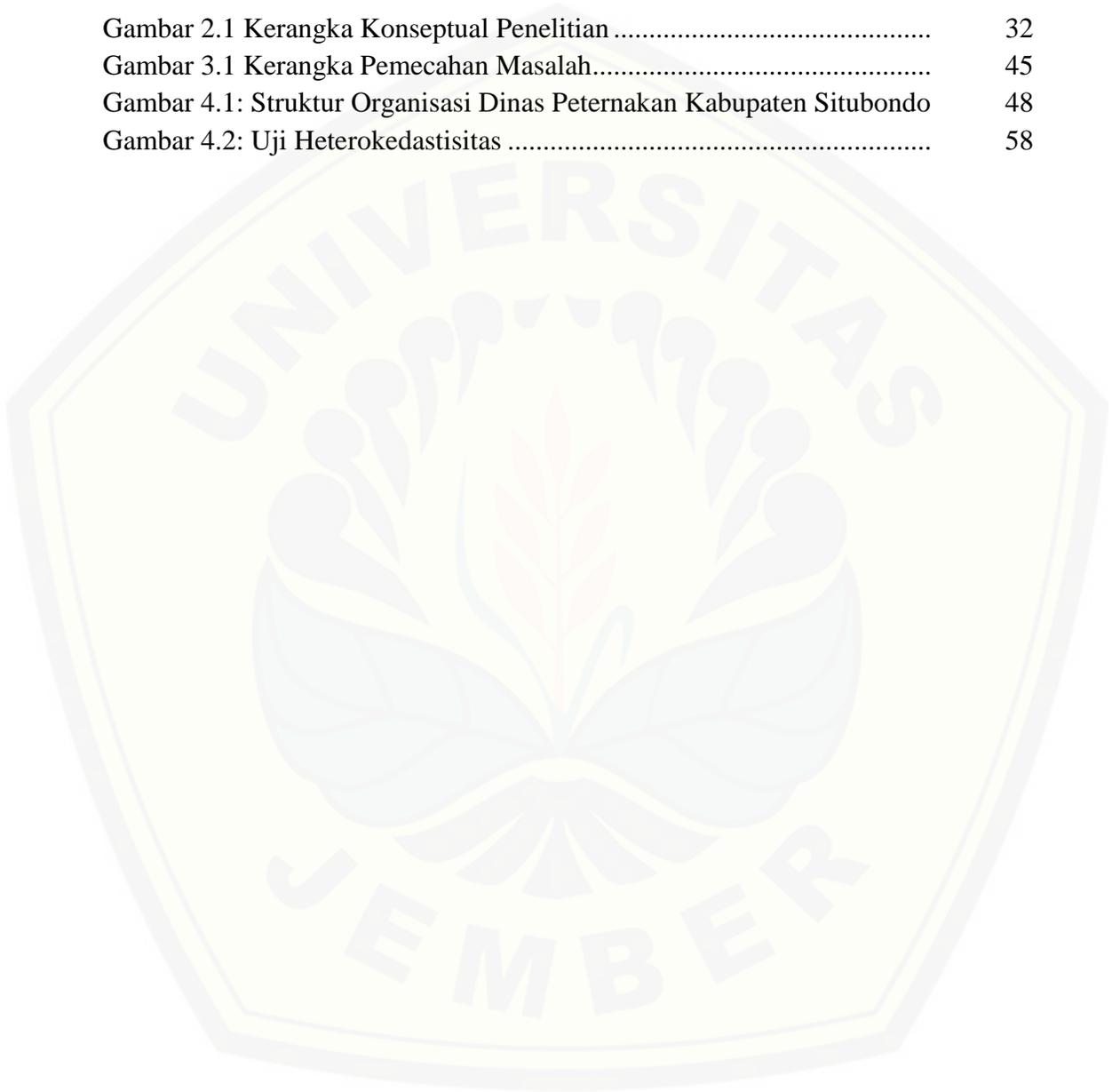
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	39
3.7 Analisis Data .....	40
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	41
3.9 Uji Hipotesis .....	42
3.10 Kerangka Pemecahan Masalah .....	45
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	47
4.1.1 Luas dan Batas Wilayah Kabupaten Situbondo .....	47
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Peternakan Kabuapten Situbondo.....	47
4.1.3 Struktur Organisasi .....	48
4.1.4 Tupoksi .....	48
4.2 Deskripsi Responden .....	51
4.3 Deskripsi Variabel .....	53
4.4 Uji Instrumen Data.....	56
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	57
4.6 Analisis Data.....	58
4.7 Pembahasan.....	61
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1: Tinjauan penelitian terdahulu .....	29
Tabel 4.1.Distribusi Frekuensi Umur Responden .....	51
Tabel 4.2.Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	52
Tabel 4.3.Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden .....	52
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	53
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Motivasi kerja .....	54
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Disiplin kerja .....	54
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kepuasan kerja .....	55
Tabel 4.9 : Validitas Instrumen .....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	60

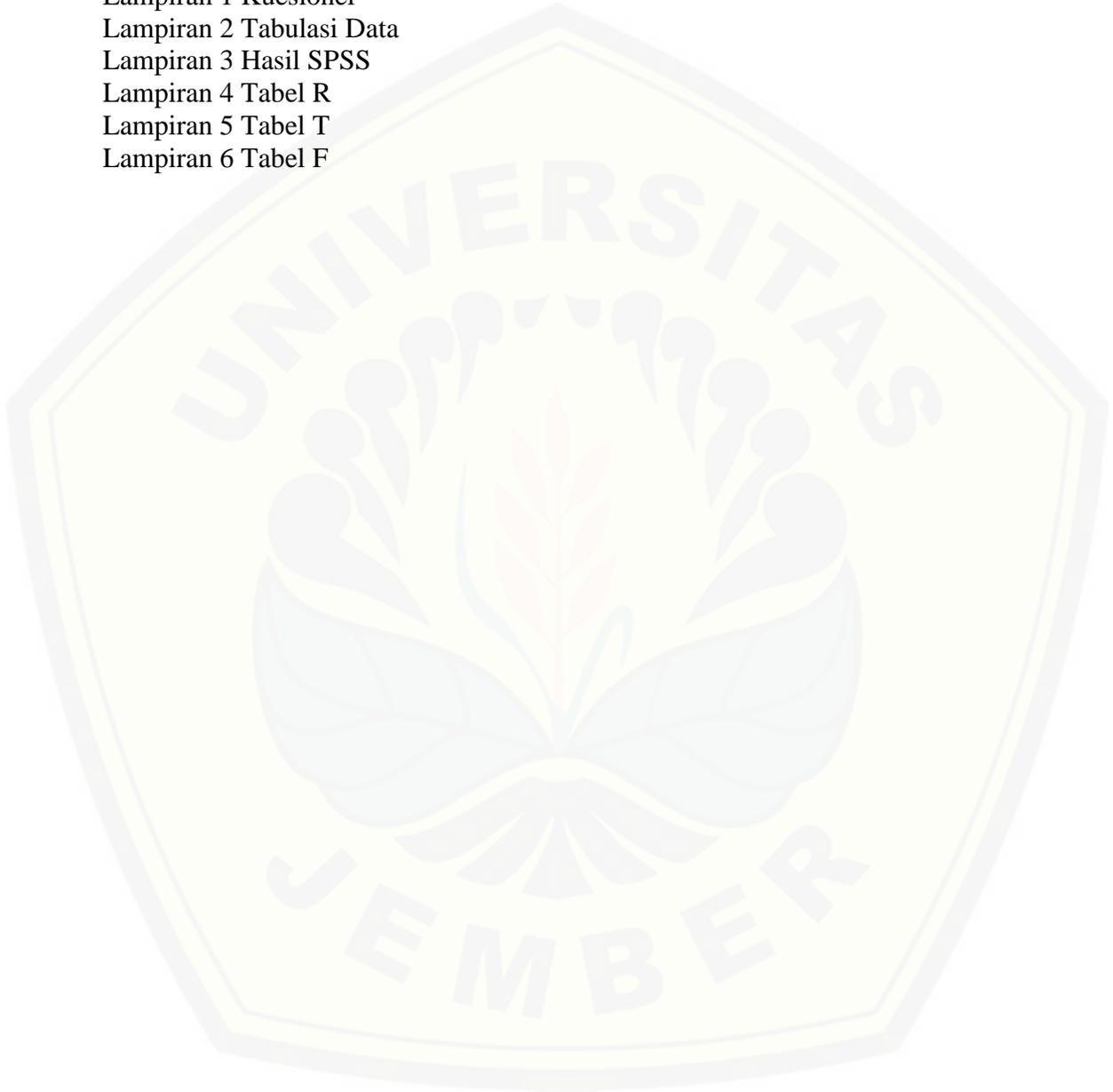
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	32
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	45
Gambar 4.1: Struktur Organisasi Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo	48
Gambar 4.2: Uji Heterokedastisitas .....	58



**DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data
- Lampiran 3 Hasil SPSS
- Lampiran 4 Tabel R
- Lampiran 5 Tabel T
- Lampiran 6 Tabel F



## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam suatu organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Manusia berperan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Mengingat peran manusia dalam suatu organisasi, maka suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Pemenuhan kebutuhan pegawai akan mendorong untuk mencapainya, jika kebutuhan terpenuhi maka ada kecenderungan pegawai akan puas dengan pencapaiannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (As'ad, 2005:104). Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena manfaat yang bisa didapat, baik untuk individu maupun untuk kepentingan organisasi.

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting terhadap kemajuan organisasi, ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang pegawai akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manager-pekerja dan perputaran pegawai.

Oleh sebab itu perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan pegawai dalam bekerja sehingga diperoleh pegawai yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan. Maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi (Robbins, 2006:18).

Terdapat beberapa faktor yang berdampak pada kepuasan kerja salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000:312). Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Wexley dan Yukl, 2006: 132). Menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2009:146), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (*faktor ekstrinsik*), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik). Lebih lanjut Herzberg menjelaskan bahwa faktor *hygienis/extrinsic factor* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway & Lodge, 1995:139). Sedangkan faktor *motivation/intrinsic factor* merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk

berperforma tinggi dari pada pemuasan kebutuhan lebih rendah (*hygienis*) (Leidecker & Hall dalam Timpe, 1999 : 13).

Para pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji untuk memenuhi kebutuhannya terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya apabila sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi pegawai. Pegawai yang termotivasi akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja (As'ad, 2005:45). Motivasi merupakan semangat bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001:193). Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan /norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai/ pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Bila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci

pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:203). Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien (Lateiner dan Levine, terjemah Soejono, 2007 : 60).

Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo sebagai lembaga pemerintah diharapkan dapat menjalankan tugas dalam melayani masyarakat dengan baik, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya masyarakat peternak. Melihat keterbatasan yang dimiliki oleh ribuan peternak di Situbondo perlu kiranya Dinas Peternakan memberikan bantuan serta bimbingan kepada para peternak guna dapat mensejahterakan kehidupannya. Hal ini dilakukan dalam rangka mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh para peternak di Kabupaten Situbondo. Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo melalui Bidang Penyebaran dan Pengembangan ternak telah merealisasikan berbagai kegiatan, seperti Kegiatan Perguliran Ternak Pemerintah, Pembibitan dan Perawatan Ternak, Pendampingan Interensi Sapi Potong dan Komoditas Pertanian, Pembinaan Usaha Peternakan, Pengadaan sarana dan Prasarana Teknologi serta mengadakan Kontes Hewan Ternak guna merangsang daya peternak untuk memelihara dan merawat hewan ternaknya sehingga mempunyai daya jual yang tinggi.

Pada sektor pertanian, Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo menginginkan limbah dari peternakan hewan bisa dimanfaatkan untuk mendukung kegiatan bidang pertanian. Sebagian besar di Kabupaten Situbondo sering memanfaatkan limbah pertaniannya seperti jerami, daun jagung serta daun-daun tanaman kacang-kacangan sebagai bahan tambahan campuran pakan ternak, namun para petani belum pernah mempergunakan limbah kotoran ternaknya sebagai tambahan pupuk, limbah kotoran ternak tersebut dibuang disekitar kandang atau di pinggir-pinggir selokan tanpa menghiraukan kebersihan lingkungan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo tahun 2016 dengan metode wawancara diketahui bahwa

disiplin kerja pegawai menggambarkan bahwa tidak semua pegawai datang tepat waktu selama jam kerja, waktu jam kerja tidak sepenuhnya digunakan untuk bekerja. Sementara motivasi kerja pegawai terlihat dari dorongan dalam menyelesaikan tugas organisasi seperti menunda pekerjaan yang seharusnya bisa dikerjakan saat itu juga, contoh ketika ada peternak yang membutuhkan tenaga pegawai untuk suntik kawin ternak tidak langsung ditindaklanjuti oleh pegawai yang bertugas karena alasan jumlah yang melakukan kawin suntik tidak sebanding dengan jarak yang harus ditempuh, sehingga peternak yang ingin suntik kawin ternaknya cenderung menunggu lama. Keadaan ini akan menjadi masalah jika tidak disikapi lebih bijak oleh Dinas dan memungkinkan akan berdampak pada pencapaian kerja.

Mengacu pada latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua hal yang penting untuk membangun kepuasan kerja pegawai. Motivasi pegawai akan mendorong untuk bekerja dengan lebih baik. Hasil kerja yang dicapai akan membuat pegawai senang atau puas dengan pekerjaannya. Begitu juga dengan disiplin kerja, jika kedisiplinan pegawai baik maka akan banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan maka akan menyebabkan pegawai puas dengan pekerjaan tersebut. Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut yaitu:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo?

### 1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah-masalah diatas adalah sebagai berikut:.

- a. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo.
- b. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo.
- c. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain :

- a. Bagi instansi  
Memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kepuaan kerja pegawai pada Peternakan Kabupaten Situbondo.
- b. Bagi akademisi  
Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan pengetahuan terutama berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.
- c. Bagi semua orang yang mendalami bidang penelitian  
Memperoleh pengalaman dan menambah pengetahuan praktis yang berharga bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.

## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Motivasi

Menurut Hasibuan (2009: 141) motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hasibuan (2009: 141) juga berpendapat bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan kerja seseorang. Perbedaan pengertian keinginan dan kebutuhan adalah keinginan dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan dari setiap orang adalah sama. Misalnya semua orang butuh makan, tetapi jenis makanan yang diinginkan (*want*) tidak selalu sama tergantung pada selera masing-masing individu. Hal inilah yang menyulitkan manajer untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya.

Lebih spesifik lagi menurut Hasibuan (2009: 163) bahwa motivasi mempunyai sub variabel yaitu:

- a. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b. Harapan (*expectacy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan
- c. Insentif, yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik- baik saja.

Menurut Nawawi (2008:351) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau atasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Kemudian Rivai (2008: 457) menyimpulkan motivasi sebagai berikut:

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil , sehingga ke inginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingka laku. pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingka laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Siswanto (2007: 124) pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut.

a. Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering di berikan kepada pegawai adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang di berikan kepada pegawai biasanya berwujud uang. Penggunaan uang sebagai stimulus berkembang sebagai penyelesaian suatu masalah ketenagakerjaan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Meskipun sama sekali kurang tepat bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan uang mereka.

b. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi pegawai mengenai apa yang harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa

pegawai harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Sebenarnya dua hal tersebut sebagai stimulus telah berkembang dan dianut oleh berbagai organisasi.

c. Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktifitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain penyediaan pekerjaan, manajemen partisipatif, serta usaha untuk mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumentalia, untuk beristirahat, atau kepada sarana yang fantastis.

d. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para pegawai. Dengan kata lain kebajikan adalah usaha untuk membuat pegawai bahagia. Usaha manajemen yang paling banyak dilakukan untuk mengembangkan pegawai adalah pelatihan penyediaan atau bagian daripada berupa kursus singkat mengenai tata laku manajemen dan sebagainya.

Teori-teori motivasi menurut Ranupandojo dan Husnan, (2002:1) sebagai berikut:

a. *Content Theory* (Teori Isi)

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002: 225) teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada “di dalam” individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti : kebutuhan apa yang ingin dipuaskan oleh individu?

Teori-teori motivasi yang termasuk dalam kategori Teori Isi adalah:

1) Teori Hirarki Kebutuhan

Teori ini dikembangkan oleh Maslow (1943;1970) bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan yang dapat digolongkan kedalam 5 tingkatan yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis: disini tercakup kebutuhan-kebutuhan akan sandang, pangan, seks, kesejahteraan, dll.
- b) Kebutuhan akan rasa aman: disini tercakup kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman terhadap lingkungan kerja, harta yang dimiliki, masa depan, dll.
- c) Kebutuhan social: disini tercakup kebutuhan akan diterima oleh orang lain, dicintai, dihormati, kebutuhan berpartisipasi, dll.
- d) Kebutuhan akan harga diri: disini tercakup kebutuhan akan pengakuan dari orang lain, prestice yang dapat timbul dari prestasi kerja atau kedudukan, dll.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri: disini tercakup kebutuhan untuk menemukan identitas, kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja melalui pengembangan pribadi. Pada tahap ini, seseorang cenderung untuk selalu berbuat yang terbaik.



Sumber : Wexley dan Yukl “*Organizational Behavior and personel psycology*” , 1997:78

Jika kebutuhan tingkat pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua menjadi prioritas utama dan akan mendominasi tingkah lakunya. Jika kebutuhan tingkat kedua telah terpuaskan, maka kebutuhan tingkat ketiga menjadi penting, demikian seterusnya.

## 2) Teori ERG

Teori ini dikembangkan oleh Alferder, dengan konsep dasar yang hampir sama dengan teori A. Maslow. Jika Maslow membagi kebutuhan

individu menjadi 5 tingkatan, maka Alferder membagi kebutuhan-kebutuhan individu ke dalam 3 kategori, yaitu:

a) “*Existence*” (Eksistensi)

Disini tercakup kebutuhan-kebutuhan fisiologis, keselamatan, dan keamanan.

b) “*Relatedness*” (Hubungan)

Disini tercakup kebutuhan-kebutuhan penerimaan, rasa memiliki dan keamanan, yang semuanya berasal dari penerimaan lingkungan.

c) “*Growth*” (Pertumbuhan)

Disini tercakup kebutuhan-kebutuhan individu untuk menghadapi tantangan dan pengembangan dari dalam pekerjaan.

Teori ERG memiliki anggapan-anggapan sebagai berikut:

- a) Semakin sedikit kebutuhan yang terpenuhi, semakin kuat keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
- b) Makin kuat keinginan untuk memenuhi tingkat tinggi (pada Maslow adalah kebutuhan aktualisasi diri, harga diri, dan social) makin banyak kebutuhan tingkat rendah yang terpenuhi (pada Maslow adalah kebutuhan rasa aman dan fisiologis)
- c) Makin banyak frustrasi yang dihadapi individu dalam usaha mencapai kebutuhan tingkat tinggi, makin banyak kebutuhan tingkat rendah yang diinginkan.

Dari uraian di atas terlihat bahwa teori ERG memasukkan pandangan “frustrasi-regresi”. Dalam situasi dimana kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi tetap tidak terpuaskan, individu menjadi frustrasi dan ia akan menurunkan (regresi) keinginannya menjadi pemenuhan kebutuhan tingkat yang lebih rendah. Berbeda dengan pandangan Maslow, Alferder mengatakan bahwa pada suatu saat yang sama, tingkah laku seseorang mungkin didasari oleh beberapa kebutuhan.

### 3) Teori Motivasi Sosial

Teori ini dikembangkan oleh Mc. Clelland (dalam Robbins, 2006 : 173). Menurut Mc. Clelland, tingkah laku individu dimotivasi oleh 3 kebutuhan pokok, yaitu:

a) “*Need for Achievement*” (Kebutuhan akan Prestasi )

Merupakan kebutuhan untuk berprestasi lebih baik atau menganggap lebih baik itu adalah penting. Ukuran keberhasilan disini didasarkan standar yang ada dalam diri individu. Yang dimaksud kebutuhan berprestasi adalah apabila seseorang mengarahkan pikiran dan tingkah lakunya untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik, disadari atau tidak. Keinginan yang timbul secara spontan ini akan membuat seseorang menjadi aktif, dia akan selalu mencari hal-hal yang dirasakan menantang, ingin mendapatkan umpan balik, tidak mau menerima pengarahan dari orang lain.

b) “*Need for Affiliation*” (Kebutuhan akan persahabatan)

Merupakan kebutuhan bersahabat atau berada bersama orang lain. Menurut Richard E. Boyatzis, kebutuhan ini dapat diungkapkan menjadi 2 cara yaitu:

1) “*Approach Affiliation*” adalah persahabatan yang berdasarkan keinginan untuk mendekati sesuatu. Jadi dalam hal ini menyangkut keinginan untuk menciptakan, membangun hubungan-hubungan yang baik, penuh kasih sayang, mengadakan kontak dengan orang lain secara hangat.

2) “*Avondance Affiliation*” adalah persahabatan didasarkan keinginan untuk menghindari sesuatu. Dalam hal ini menyangkut keinginan untuk mempertahankan persahabatan, takut ditolak atau ditinggalkan sendirian oleh orang lain, mencari pertolongan untuk meyakinkan diri bahwa orang lain masih tetap ingin bersahabat dan menaruh perhatian pada dirinya.

c) “*Need for Power*” (Kebutuhan akan kekuasaan)

Merupakan kebutuhan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Ada beberapa indikasi yang menunjukkan tindakan yang bermotif kekuasaan antara lain melakukan tindakan-tindakan yang bersifat keras (contohnya melakukan penyerangan), berusaha menimbulkan “kesan” pada orang lain (contohnya berusaha menang dalam suatu pemilihan), berusaha mengendalikan orang lain (contohnya mengatur tingkah laku orang lain).

Dari hal di atas, terlihat seolah-olah motif kekuasaan mempunyai arti negatif. Orang akan bangga apabila dikatakan mempunyai motif berprestasi yang tinggi, tapi tidak begitu senang apabila diberitahu mempunyai kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi. Padahal mereka memiliki motif kekuasaan yang kuat. Biasanya lebih berhasil menjadi seorang pemimpin dibandingkan dengan mereka yang mempunyai motif prestasi yang kuat.

b. Teori Proses

Lain halnya dengan teori isi yang menekankan pada “isi dan sifat” dorongan, maka teori proses menekankan pada “bagaimana dan dengan tujuan apa” setiap individu dimotivasi untuk melakukan suatu tindakan. Menurut pendekatan ini, kebutuhan adalah salah satu elemen dalam proses bagaimana seseorang bertindak laku. Misalnya, individu melihat bahwa ada kemungkinan kenaikan gaji apabila ia bekerja lebih keras lagi. Kenaikan gaji disini adalah suatu perangsang untuk bertindak laku tertentu. Teori-teori motivasi yang masuk dalam kategori ini adalah:

1) “*Expectancy Theory*” (Teori Harapan)

Menurut teori ini, motivasi adalah hasil dari interaksi keinginan dan perkiraan seseorang yang akan mengarahkan tingkah lakunya menuju pencapaian keinginan tersebut, jika seseorang cukup kuat keinginannya akan sesuatu dan jika ada kemungkinan untuk mendapatkannya, maka ia akan melakukan tindakan dalam rangka pencapaian keinginan tersebut. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Heider (1958), kemudian dikembangkan oleh ahli-ahli lain, antara lain Vroom (1964) dan Porter (1967). Menurut pendekatan ini, “*performance*” (prestasi)

adalah hasil interaksi antara motivasi dan “*ability*” (kemampuan). Secara matematis, digambarkan sebagai berikut:

$$P = M \times K$$

Keterangan :  
P = prestasi  
M= motivasi  
K= kemampuan

Kemampuan adalah suatu potensi untuk melakukan sesuatu, dengan perkataan lain kemampuan adalah apa yang dapat dilakukan oleh seseorang bukan apa yang sesungguhnya ia lakukan. Jika seseorang rendah pada salah satu komponennya (M atau K) atau pada keduanya, maka prestasi kerja menjadi rendah pula.

Ada 3 konsep dasar dalam teori ini, yaitu:

- a) “*Outcome*” (keluaran) adalah potensi yang berkaitan dengan akibat tingkah laku seseorang. Dalam konteks kerja adalah jenis-jenis keluaran seperti peningkatan gaji, promosi, pengakuan, penerimaan oleh teman kerja, dll.
- b) “*Vallence*” (valensi) adalah kekuatan pilihan seseorang atas atau suatu keluaran dalam hubungannya dengan keluaran yang lain.
- c) “*Expectacy*” (harapan) adalah kekuatan keyakinan seseorang bahwa suatu tingkah laku akan mengarah pada keluaran yang diinginkan.

Jika tingkah laku yang dipilih seseorang, tergantung dari kekuatan valensi dan harapan terhadap keluaran tersebut. Vroom menambahkan bahwa tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh 3 komponen, yaitu:

- a) “*Vallence*” (diartikan nilai-nilai)
- b) “*Instrumentally*” (diartikan alat)
- c) “*Expectacy*” (diartikan harapan)

Jika seorang pegawai merasa yakin bahwa ia tidak akan dapat mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka motivasi kerjanya akan menurun. Sedangkan Lawler dan Porter (1967) mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh 3 variabel, yaitu:

- a) “*Effort*” (usaha) yaitu banyaknya energy yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu.

- b) Kemampuan yaitu potensi seseorang yang sifatnya relative stabil seperti intellegensi, sifat-sifat, keterampilan-keterampilan tertentu, dll.
- c) “*Role Perceptions*” (pengamatan terhadap peran) yaitu kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan “evaluator” atau penilai tentang tuntutan atau persyaratan pekerjaannya.

## 2) “*Goal Theory*” (Teori Tujuan)

Teori tujuan menjelaskan tingkah laku pekerja sebagai suatu proses mental yang disadari. Teori ini dikembangkan oleh Locke (1968) atas dasar teori Lewin (1935). Locke berpendapat bahwa tingkah laku seseorang banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Besarnya usaha yang akan dikeluarkan tergantung dari tingkat kesulitan tujuan yang akan dicapai dan tanggung jawab pekerja untuk mencapai tujuan tersebut.

Tujuan-tujuan yang bersifat khusus, seperti tingkat prestasi kerja tertentu, batas waktu penyelesaian tugas akan mempunyai dampak yang besar pada prestasi kerja, bila dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang bersifat umum, seperti “lakukan sebaik-baiknya” atau “selesaikan secepatnya”. Tujuan-tujuan yang sulit juga akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan tujuan-tujuan yang mudah, asalkan tujuan-tujuan yang sulit tersebut dapat diterima oleh pekerja. Wexley dan Yukl (Moeljono, 2003:113) mengemukakan beberapa akibat terhadap motivasi pekerja, antara lain:

- a) Pekerja harus diberi pengarahan khusus tentang tujuan prestasi kerja.
- b) Tujuan harus dipandang oleh pekerja cukup menantang tapi mungkin untuk dicapai.
- c) Umpan balik yang tepat perlu diberikan kepada pekerja (oleh atasan langsung) sehingga tujuan-tujuan dapat diperbaiki (jika perlu) atau kesalahan-kesalahan pekerja dapat dikurangi.

Teori-teori yang tergolong teori proses lebih dapat menjelaskan perbedaan-perbedaan individual dalam motivasi kerja, tapi tidak cukup operasional karena sifatnya yang kompleks. Subjektifitas terhadap kemungkinan bahwa tindakan

seseorang akan mencapai hasil yang diharapkan, juga tinggi. Perkiraan seorang pekerja terhadap hasil yang diinginkan mungkin kurang atau tidak akurat. Juga sedikit bukti-bukti yang menjelaskan bahwa pekerja akan termotivasi apabila diberi tujuan yang bersifat khusus.

### c. Teori Pengukuhan

Teori pengukuhan menjelaskan bagaimana konsekuensi tingkah laku di masa lalu mempengaruhi tindakan atau tingkah laku di masa depan dalam suatu siklus proses belajar. Dengan kata lain, teori ini menekankan bagaimana tingkah laku dipelajari individu tingkah laku tertentu, karena di masa lalu mereka belajar bahwa tingkah laku tersebut menghasilkan akibat yang menyenangkan, dan tingkah laku yang lain menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan. Karena individu lebih suka akibat yang menyenangkan (sesuai dengan prinsip "*hedonism*", yang menyatakan bahwa manusia cenderung menginginkan kesenangan), maka mereka akan mengulangi tingkah laku yang menghasilkan konsekuensi yang menyenangkan. Jadi konsekuensi yang menyenangkan dipakai untuk memperkuat atau mengukuhkan tingkah laku yang diinginkan yang cenderung akan diulangi lagi.

Penelitianpun mendukung kesimpulan diatas. Pengukuhan tingkah laku melalui pemberian *reward* biasanya lebih efektif daripada pengukuhan tingkah laku melalui pemberian *punishment* atau hukuman. Penggunaan hukuman sering mempunyai dampak negative, seperti timbulnya rasa cemas, permusuhan, rasa dendam, menarik diri, dll. Walaupun hukuman dapat mengurangi atau menghilangkan tingkah laku yang tidak diinginkan, tetapi hukuman tidak akan meningkatkan tingkah laku yang diinginkan.

Menurut Skinner (1938, 1969) dampak dari pengukuhan tergantung dari "jadwal pemberian pengukuhan" yang dialami individu. Dengan "*continuous reinforcement schedule*". Pengukuhan diberikan setiap ada reaksi yang tepat sedangkan dengan "*partial reinforcement schedule*", pengukuhan diberikan setelah ada beberapa (sejumlah) reaksi yang tepat atau setelah jarak waktu tertentu.

Teori pengukuhan, juga mendapatkan kritik karena memiliki kelemahan-kelemahan tertentu. Teori ini dikatakan “memanipulasi” karena lingkungan seseorang dikontrol dan sama sekali tidak memperhitungkan kebutuhan internal atau mempertimbangkan martabat manusia. Penjelasan-penjelasan juga sangat sederhana dalam usaha menerangkan situasi yang sebenarnya kompleks.

d. Teori Dua Faktor (Teori Motivasi Herzberg)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (dalam Robbins, 2006:166). Dari hasil penelitian yang dilakukannya, ditemukan 2 kelompok faktor yang dapat mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kelompok tersebut adalah:

- a) “*Hygiene Factors*” (“*Dissatisfiers ; maintenance factors ; job context ; extrinsic factors*”) adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja, seperti gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dll. Apabila faktor-faktor ini terpenuhi, tidak akan menimbulkan kepuasan kerja, hanya menimbulkan sikap kerja yang netral, tetapi apabila faktor-faktor ini tidak terpenuhi, akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.
- b) “*Motivational factors*” (*satisfier; motivators; job content; intrinsic factors*) adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja seperti: tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pengakuan, dll. Apabila faktor-faktor ini terpenuhi, akan menimbulkan kepuasan kerja. Tetapi apabila faktor-faktor ini tidak terpenuhi, tidak akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang ada adalah sikap kerja yang netral.

Penjelasan lain tentang teori yang dikemukakan Herzberg dalam Siagian (2007:164), menjelaskan bahwa apabila para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir dan pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami seseorang. Sebaliknya, apabila para pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya

dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik-artinya bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan, seperti kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan, supervisi oleh para manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja

Menurut Herzberg, (dalam Siagian, 2007: 164), bahwasanya faktor-faktor yang mengarah kepada kepuasan kerja berbeda dari faktor faktor yang mengarah kepada ketidakpuasan. Artinya, para manajer mungkin saja berhasil mewujudkan ketenangan kerja dalam organisasi, akan tetapi ketenangan kerja itu belum tentu bersifat motivasional bagi para pekerja. Dalam hal demikian, para manajer hanya akan menyenangkan perasaan para bawahannya, tetapi tidak memberikan motivasi kepada mereka. Karena itulah Herzberg menggunakan istilah “*hygiene*” bagi faktor-faktor yang menyenangkan para pekerja seperti kebijaksanaan perusahaan, tehnik pelaksanaan berbagai kebijaksanaan organisasi, supervise, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan *system* upah dan gaji yang dibuat dan diterapkan sedemikian rupa sehingga pegawai tenang bekerja namun belum merasa puas dengan pekerjaan masing-masing.

Herzberg (dalam Siagian, 2007:294) berpendapat pula bahwa apabila para manajer ingin memberi motivasi pada bawahannya, maka yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor motivasional yang sifatnya intrinsik. Motivator ini lebih berhubungan dengan isi pekerjaan (*job content*) karena sebagian besar berpusat pada pekerjaan. Pengukuran motivasi kerja dapat diketahui dengan melakukan survey dalam bidang masalah tertentu para pegawai. Misalnya penggunaan kuesioner untuk mengetahui tentang kepuasan pegawai terhadap kompensasi yang mereka terima selama bekerja Robbins menyebutkan bahwa pengukuran motivasi dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek (Gustiyah, 2009;54) yaitu:

- 1) Mempunyai sifat agresif
- 2) Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan
- 3) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- 4) Mematuhi jam kerja

- 5) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai kemampuan
- 6) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
- 7) Kesetiaan dan kejujuran
- 8) Terjalin hubungan kerja antara pegawai dan pimpinan
- 9) Tercapai tujuan perseorangan maupun organisasi
- 10) Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

## 2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Satrohadiwiryo (2002:291) menjelaskan arti disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain mengenai disiplin kerja menurut Heidjrachman dan Husnan, (2002) mengungkapkan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah dan “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan

perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan di dalam prakteknya mengandung pengertian dua unsur yaitu:

- a. Unsur positif, yaitu sikap di dalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan sukses tugas tersebut.
- b. Unsur negatif, yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dipunyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang seperti ini, sukar dapat berkembang dan pertanggungjawabannya tidak akan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja tentu saja tidak terjadi dengan sendirinya, karena perilaku manusia itu sendiri di bentuk karena adanya faktor-faktor yang mendasarinya. Sama halnya dengan disiplin kerja yang juga memiliki beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan perilaku disiplin dimana disiplin kerja merupakan salah satu bentuk dari perilaku manusia. Faktor yang dimaksud menurut Arisandy (2004: 28) dan Muhaimin (2004: 6) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang mencakup:

- a. tujuan dan kemampuan yakni pekerjaan yang dibebankan pada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuannya supaya pegawai dapat bekerja dengan sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya;
- b. teladan pimpinan yakni teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya;
- c. balas jasa yakni untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik maka perusahaan harus memberikan balas jasa yang memang sesuai dengan haknya;
- d. keadilan yakni penyamarataan perlakuan terhadap bawahan karena pada dasarnya setiap manusia menganggap dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan orang lain;
- e. pengawasan melekat yakni memberikan pengawasan langsung kepada para bawahan sehingga dengan demikian para pegawai akan merasa mendapat perhatian, pengarahan dan pengawasan dari atasannya;

- f. sanksi hukuman yaitu pemberian sanksi terhadap para pegawai yang terbukti telah melanggar peraturan yang berlaku;
- g. ketegasan yaitu ketegasan sikap yang dimiliki oleh atasan untuk menghukum para pegawai yang melakukan kesalahan;
- h. hubungan kemanusiaan yaitu hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yakni hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Faktor-faktor disiplin kerja adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional). Dimana faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Berkaitan dengan faktor lingkungan, disiplin kerja tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka (Helmi, 1996: 37-38).

Menurut Sinungan (2003:145-146) disiplin tersebut tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat;
- b. adanya perilaku yang dikendalikan;
- c. adanya ketaatan

Menurut Hasibuan (2009:193), kedisiplinan kerja diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya

masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Disiplin kerja pegawai dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut (Hasibuan, 2009:194):

- a. Para pegawai datang dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur, maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sesuai yang diharapkan perusahaan.
- b. Berpakaian rapi. Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi, sehingga produktivitas kerja pegawai juga akan tinggi.
- c. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggerakkan perlengkapan kantor, maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu, dalam menggerakkan perlengkapan kantor harus hati-hati sehingga produktivitas kerjanya juga baik.
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik. Selain itu dengan mematuhi segala peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Dengan disiplin yang tinggi, maka diharapkan produktivitas kerjanya yang tinggi.
- e. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerjanya tinggi.

### 2.1.3 Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2011:193) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Luthans (2006:243) bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya.

Ada sejumlah pendapat yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Robbins (2007:148) menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang menentukan kepuasan kerja. Variabel-variabel tersebut adalah:

a. Kerja yang secara mental menantang

Pegawai lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam batas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

b. Ganjaran yang pantas

Pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar komunikasi, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan menjalankan tugas yang baik.

d. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

e. Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.

Kepuasan kerja diukur melalui parameter yang dikemukakan Wood, Wallace and Zeffani (2001:113), bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui model *Summation score method* (SCM) yang mengambil indikator dari Robbins (2006:243), yang meliputi indikator sebagai berikut:

- a. Hubungan baik di lingkungan kerja, yaitu adanya hubungan supervisi, hubungan sosial di antara pegawai, dan kemampuan beradaptasi dengan sarana pekerjaan. Hal ini ditunjukkan melalui sikap atau perilaku pegawai yang menunjukkan kesanggupan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan meskipun tanpa pengawasan, kemauan membina komunikasi dengan relasi kerja, dapat bekerja sama untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam suatu tim kerja atau individual, serta kemauan untuk merawat sarana atau peralatan kerja dengan baik.
- b. Kemampuan utilitas, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan sikap pegawai terhadap kebijakan kepemimpinan, kebijakan peraturan jam kerja, kesempatan untuk berkreasi dan peluang promosi karier. Sikap pegawai ini akan ditunjukkan melalui penerimaan kebijakan pimpinan, sikap mematuhi peraturan jam kerja yang sudah ditetapkan, kesempatan mengembangkan kreativitas kerja dan hasrat untuk memanfaatkan kesempatan meningkatkan jenjang karier.

- c. Kebijakan kesejahteraan, yaitu kebijakan yang menimbulkan efek kepuasan pegawai pada sistem pengupahan, pemberian tunjangan/kompensasi, dan insentif. Kebijakan kesejahteraan tersebut diukur dari persepsi pegawai terhadap sistem pengupahan, besarnya upah (*take home pay*) yang diterima dibandingkan dengan beban kerja, sistem pemberian tunjangan, serta sistem insentif dan gaji lembur.
- d. Perhatian perusahaan pada masalah keamanan kerja berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, dan sarana yang menunjang K3. Hal ini dapat diukur dari kemampuan atau kemauan pegawai untuk mengatasi segala risiko yang ditimbulkan dari pekerjaan, pegawai memperoleh jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja dalam bentuk tunjangan atau asuransi kesehatan dan keselamatan kerja, serta dalam proses kerja pegawai memperoleh hak keamanan berupa kelengkapan sarana alat perlindungan diri yang memadai.

Menurut Rivai (2008:456) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan. Pegawai akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
- b. Supervisi. Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- c. Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada pegawai .
- d. Kesempatan untuk maju. Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada pegawai terhadap pekerjaannya.
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif. Jika pegawai merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan pegawai untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar.

- f. Rekan kerja. Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada pegawai .
- g. Kondisi pekerjaan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berpedoman pada penelitian terdahulu. Persamaan tersebut memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek, sampel, serta hasil penelitian.

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
1	Isnan Masyjui (2005)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja Terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Dinas pendidikan nasional kabupaten Grobogan	Regresi Berganda	Motivasi dan disiplin berpengaruh rendah terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.
2	Sukirman (2011)	Hubungan kepuasan kerja dengan disiplin Kerja pegawai bagian produksi PT. Binratex Semarang	Rank Spearman	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai pada bagian produksi PT Binratex Semarang.
3	Yona Arina (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Yamaha Siteba Padang	regresi linear berganda	Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Yamaha Siteba Padang

Lanjutan Tabel 2.1

4	Lilistigfaroh Rohmalia (2014)	Analisis Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Meningkatkan Kinerja Guru Smp, Mts Dan Ma Takhassus Al-Qur'an Demak	Pengaruh Dan Disiplin Terhadap Kinerja Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Smp, Mts Dan Ma Al-Qur'an	Model persamaan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) <i>Partial Least Square</i> (PLS)	(1) berpengaruh dan terhadap kerja, (2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru(3)Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (4) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (5) Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Motivasi positif signifikan kepuasan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (4) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (5) Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
---	-------------------------------	--	--	---	--	--

Sumber: Data Sekunder

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Isnan Masyjui (2005) dalam penelitiannya tentang Pengaruh motivasi dan disiplin kerja Terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Dinas pendidikan nasional kabupaten Grobogan. Analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian diperoleh Motivasi dan disiplin berpengaruh rendah terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan. Sukirman (2011) dalam penelitiannya tentang hubungan kepuasan kerja dengan disiplin Kerja pegawai bagian produksi PT. Bintratex Semarang. Analisis data yang digunakan adalah rank spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai pada bagian produksi PT Bintratex Semarang.

Yona Arina (2015) dalam penelitiannya tentang Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Yamaha Siteba Padang bertujuan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja

secara satu per satu dan secara bersamaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Yamaha Siteba Padang. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Penelitian yang dilakukan menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Yamaha Siteba Padang. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Yamaha Siteba Padang. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Yamaha Siteba Padang.

Lilistigfaroh Rohmalia (2014) yang meneliti tentang Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Smp, Mts Dan Ma Takhassus Al-Qur'an Demak. Penelitian ini menganalisa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja guru. Untuk menguji permasalahan tersebut, kuesioner disebarkan pada 112 Guru pegawai negeri sipil SMP, MTs dan MA Takhassus AlQur'an. Data yang terkumpul kemudian dianalisa menggunakan teknik analisis Model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

#### 2.1.8 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini bahwa kepuasan kerja pegawai pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja semakin baik jika diimbangi dengan disiplin dan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Menurut Hasibuan, (2003:203) bahwa seseorang

cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Grund and Sliwka, (2001) bahwa pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi tidak terelakkan bagi semua pegawai sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik akan muncul kepuasan kerja dan pada giliran berikutnya akan berdampak pada ketenangan kerjanya. Motivasi dapat berupa keuangan dan non keuangan yang akan berdampak pada kepuasan kerja. Hasil penelitian Masyjui (2005) diperoleh hasil bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh rendah terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan. Mengacu pada teori dan hasil penelitian sebelumnya maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

## 2.2 Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan landasan teori yang telah dijelaskan uraian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:203). Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif

dan efisien (Soejono, 2007 : 60). Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Dengan adanya disiplin kerja akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai yang tinggi ini akan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih produktif sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Paradigma lembaga-lembaga saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan pegawai yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap aturan yang ditetapkan lembaga, kreatif dan dapat memanfaatkan sarana dengan baik akan mampu untuk bersaing dalam kondisi saat ini yang semakin kompetitif (Hasibuan, 2006:193).

Grant (2006: 166), beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, kesejahteraan merupakan faktor yang dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan terhadap pegawai nya, selanjutnya akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan. Apabila kecintaan pekerja semakin baik terhadap pekerjaannya, maka disiplin itu perlu seimbang, yaitu salah satunya adalah tingkat kesejahteraan, apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka pegawai dapat hidup layak, dengan kelayakan hidup ini pegawai akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas, dan ketenangan diharapkan lebih menambah disiplin. Hasil penelitian Sukirman (2011) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada bagian produksi PT Bintratex Semarang. Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo.

### 2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja

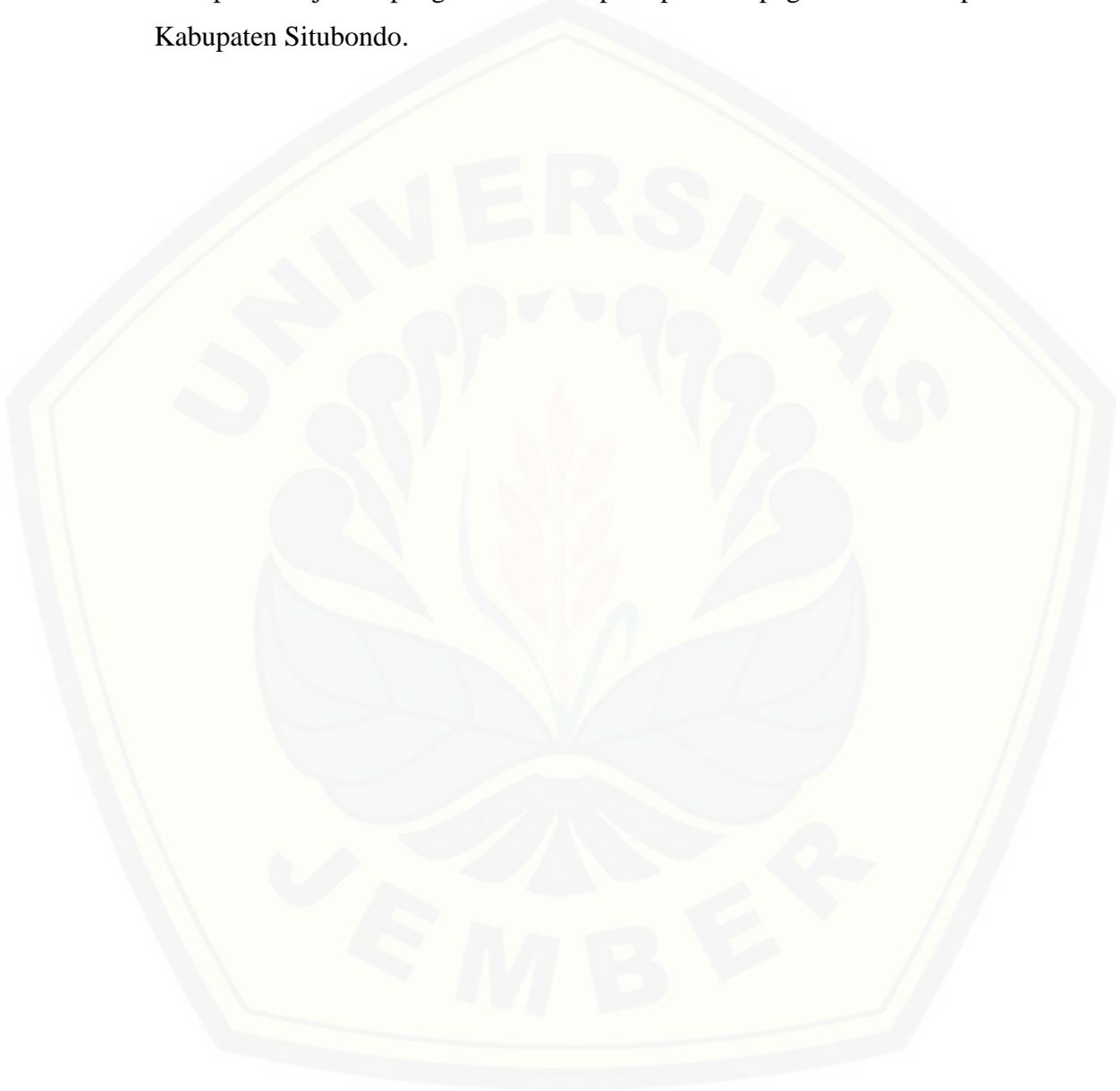
Dalam kehidupan sehari-hari seseorang sebelum memiliki motivasi akan didahului oleh motif yang ada pada dirinya. Pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi tidak terelakkan bagi semua pegawai sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik akan muncul kepuasan kerja dan pada giliran berikutnya akan berdampak pada ketenangan kerjanya. Motivasi dapat berupa keuangan dan non keuangan yang akan berdampak pada kepuasan kerja (Grund and Sliwka, 2001). Menurut Luthan (2006) beberapa faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kondisi kerja yang kesemuanya itu ada di dalam pemberian motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Bodur (2002), Matthews (2006), Borzaga (2006) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut As'ad (2005:45) pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai/pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Luthans (2006) mengemukakan Teori Dua Faktor yaitu faktor motivator dan *faktor hygiene*. Faktor motivator berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (*job content*) atau disebut juga sebagai aspek *intrinsik* dalam pekerjaan sedangkan *faktor hygiene* yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. Hasil penelitian Isnain Masyjui (2005) menunjukkan hasil bahwa Motivasi dan disiplin berpengaruh rendah terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten

Grobogan. Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Dinas peternakan Kabupaten Situbondo.



## BAB 3 METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang digunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data statistik yang digunakan.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2008:7) “pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada angka atau data kualitatif yang di angkakan”. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Sugiyono (2008:36) menyatakan “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat.

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo yang tercatat aktif sebanyak 41 pegawai . Cara menentukan ukuran sampel mengacu pada pendapat Arikunto (2011:112) yang menyatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya bila jumlah subjeknya besar di atas seratus dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”. Jumlah seluruh pegawai yang ada di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo adalah sebanyak 41 pegawai tetap. Teknik pengambilan sampel (*sampling*) pada penelitian ini

menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2008:18).

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:139) menjelaskan sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

#### b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012:141) mendefinisikan data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari buku atau jurnal.

### 3.4 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

#### a. Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas atau *independent variabel* yang disimbolkan dengan X, yang terdiri atas: motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ).
- 2) Variabel terikat atau *dependent variabel* yang disimbolkan dengan Y, yaitu kepuasan pegawai (Y).

#### b. Definisi Operasional Variabel

Agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun kuisisioner penelitian, perlu dikemukakan definisi

operasional terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu:

1) Motivasi kerja ( $X_1$ )

Motivasi pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi mengacu pada pendapat Robbin (dalam Gustiyah, 2009;54) adalah sebagai berikut:

- a) Mempunyai sifat agresif. Perilaku pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan segera tanpa menunggu perintah atasan
- b) Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo mampu menyederhanakan pekerjaan agar lebih mudah diselesaikan
- c) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari. Hasil pekerjaan pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo semakin baik
- d) Mematuhi jam kerja. Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan
- e) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai kemampuan. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
- f) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja. Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo memiliki cara-cara tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan
- g) Kesetiaan dan kejujuran. Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo mengerjakan tugas dan kewajiban dengan jujur sebagai bentuk kesetiaan kepada perusahaan
- h) Terjalin hubungan kerja antara pegawai dan pimpinan. Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan

- i) Tercapai tujuan perseorangan maupun organisasi. Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditetapkan perusahaan
- j) Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat. Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo memberikan informasi yang sesuai dengan pekerjaan.

2) Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Indikator disiplin mengacu pada pendapat Hasibuan (2009:194) meliputi:

- a) Para pegawai datang ke Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo dengan tepat.
- b) Berpakaian rapi. Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo memakai seragam yang ditentukan dengan rapi.
- c) Mampu menggunakan perlengkapan. Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo menggunakan perlengkapan kantor dengan efisien
- d) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo bekerja sesuai dengan aturan yang ditentukan oleh perusahaan
- e) Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo dapat mempertanggungjawabkan tugas dan kewajiban mereka kepada perusahaan

b. Variabel kepuasan (Y)

Kepuasan pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo adalah perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan mengacu pada pendapat Rivai (2008) meliputi:

- a) Pegawai merasa puas dan senang dengan pekerjaannya.
- b) Supervisi di pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. Pekerjaan pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo diperhatikan oleh perusahaan
- c) Organisasi dan manajemen. Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan pada pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo
- d) Kesempatan untuk maju di pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan karier.
- e) Gaji. Gaji yang diberikan kepada pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo sesuai dengan tugas yang dibebankan
- f) Rekan kerja di pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo menghormati hak-hak individual masing-masing pegawai
- g) Kondisi pekerjaan. Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo disediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk bekerja

### **3.5 Skala Pengukuran Variabel dan Kategorisasi Variabel**

#### **a. Skala Pengukuran Variabel**

Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skala likert lima tingkat. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008:93). Variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif (diberi point 5) sampai sangat negatif (diberi point 1).

Setelah pemberian skor ditransformasikan ke dalam skala interval. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan MSI (*Method of Succesive Interval*) yaitu melakukan transformasi data ordinal menjadi data interval. Jawaban

responden yang menggunakan skala likert diadakan *scoring* yakni pemberian *numerical* 1, 2, 3, 4 dan 5 setiap skor yang diperoleh akan mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Nilai *numerical* tersebut kemudian dianggap objek yang selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan kedalam interval.

Kuncoro dan Riduwan (2007:30) menjelaskan langkah-langkah MSI sebagai berikut:

- 1) Menentukan frekuensi setiap responden (skala pilihan jawaban).
- 2) Menentukan proporsi setiap respon dengan membagi frekuensi dengan jumlah responden.
- 3) Menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
- 4) Menentukan nilai Z untuk masing-masing proporsi.
- 5) Hitung *Scala Value* (interval rata-rata) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut:

$$\text{Scala} = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

- 6) Hitung *Score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:

$$\text{Score} = \text{Scala Value} + \left| \text{scala Value}_{\min} \right| + 1$$

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2011: 135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka instrumen tidak valid sedangkan apabila  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$

instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Nilai  $r$  hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

$r$  = Koefisien Korelasi  
 $n$  = Jumlah sampel  
 $X$  = Skor tiap butir  
 $Y$  = Skor Total

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali 2013:48). Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghozali 2013:48) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{r}{1 + (X - 1)r}$$

Keterangan:

$\alpha$  = koefisien *Cronbach Alpha*

$X$  = Jumlah pernyataan di skala

$r$  = rata-rata korelasi diantara butir-butir pernyataan

### 3.7 Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008:169) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan kepuasan ( $Y$ ), digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Ghozali, 2013:277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan:

$a$  = bilangan konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi variabel motivasi

$b_2$  = Koefisien Regresi variabel disiplin

$X_1$  = motivasi

$X_2$  = disiplin

$Y$  = kepuasan

$e_i$  = Faktor gangguan

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan program SPSS v.16 *for windows*.

#### a. Uji Normalitas

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:147). Uji normalitas yang dilakukan terhadap

sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnovtest* sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Menurut Ghozali (2013:105) untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflationfactors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai TOL  $< 0,10$  atau TOL  $> 10$  dan nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multolinearitas dan sebaliknya.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji tersebut dimaksudkan untuk menguji apakah variabel kesalahan pengganggu tidak kosntan untuk semua nilai variabel independen (Gujarati, 2005:117), pengujian dilakukan dengan uji grafik *scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, berarti variabel dalam penelitian ini tidak heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tetentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).

- b. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

### 3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah:

a. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013:96). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap variabel Y. Rumus yang akan digunakan adalah:

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

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

$R^2$  = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F:

1)  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y)

2)  $Sig < \alpha$

3)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y)

4) *Level of significance 5%*

## b. Uji t

Analisis uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan kepuasan (Y). Menurut Ghozali, (2013:95) rumus uji t adalah:

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se(bi) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t:

1)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) begitupula sebaliknya.

a) Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

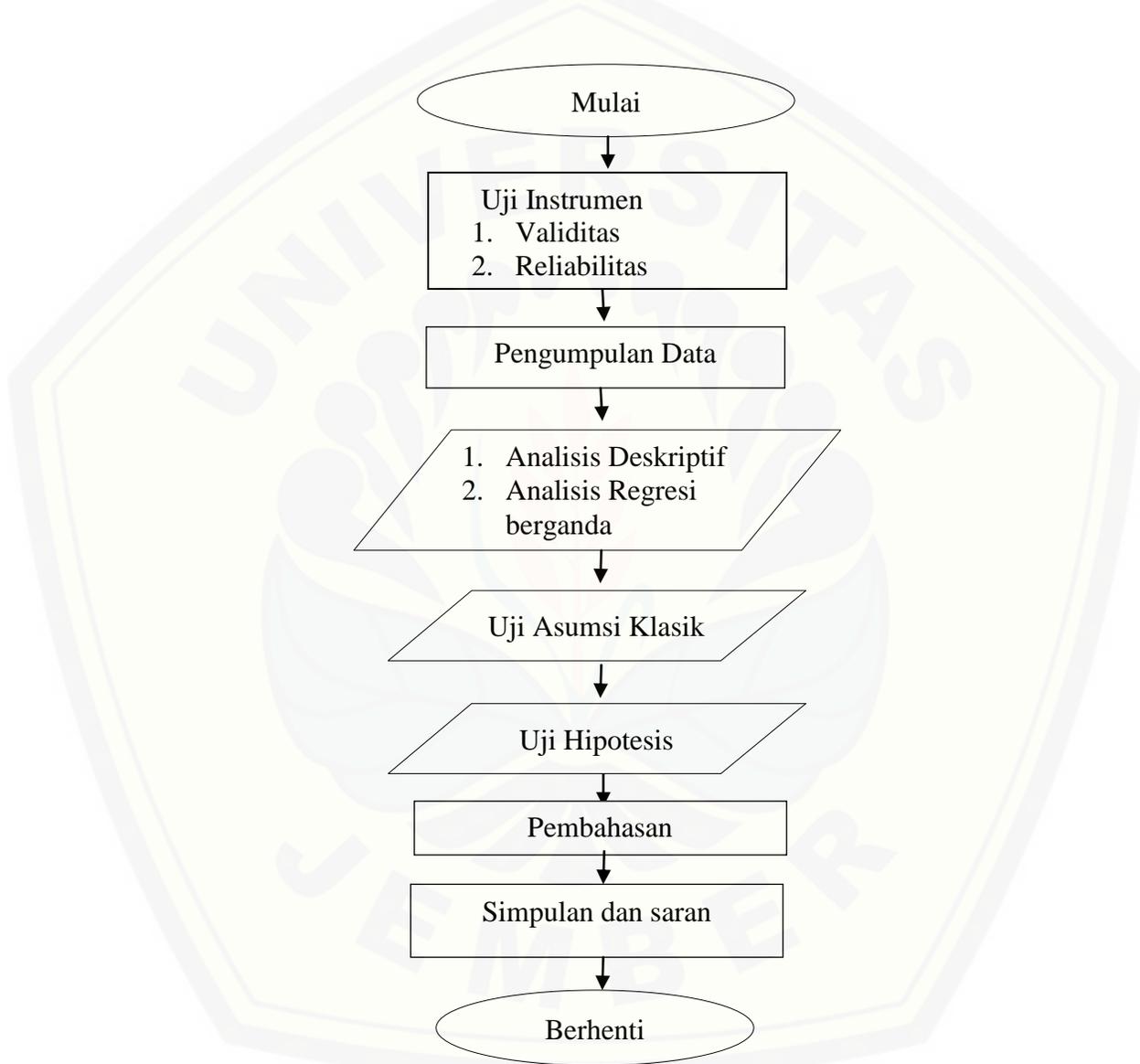
b) Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

1)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) begitupula sebaliknya.

2) *Level of significance 5 %*

### 3.10 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini, dapat digambarkan pada Gambar 3.1 :



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. Mulai merupakan permulaan dan persiapan penelitian terhadap masalah yang diteliti.

- b. Melakukan pengumpulan data.
- c. Melakukan uji normalitas data, uji validitas dan uji reliabilitas untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi.
- d. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji F dan Uji t.
- e. Melakukan uji asumsi klasik.
- f. Melakukan pembahasan.
- g. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.
- h. Berhenti menunjukkan berakhirnya kegiatan

## BAB 5 PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja dan disiplin pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkat kepuasannya.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin disiplin pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkat kepuasannya.

### 5.2 Saran

Hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

- a. Pada variabel motivasi kerja pegawai memerlukan kejelasan tugas dalam bekerja sehingga pegawai dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya.
- b. Disiplin kerja perlu ditingkatkan terutama dalam hal ketepatan datang bekerja. karena setiap keterlambatan dalam bekerja berdampak pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pemberian insentif dan budaya kerja agar dapat mengetahui faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alex S, N, 2002, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisandy, D. 2004. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik “Ken Lila Production” Di Jakarta, *Jurnal Psyche*.
- As’ad, M. 2005. *Psikologi Industri*. Liberty : Yogyakarta.
- Cushway, B & Lodge, D. 1995. *Organizational Behaviour and Design*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Dale T. 1999. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis “Kinerja”*. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Ghozali, I, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gustiyah, R. 2009. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyeluhan Perindustrian pada Kantor Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. *Tesis*.
- Grund, C., Sliwka, D. 2001. The Impact of Wage Increases on Job Satisfaction – Empirical Evidence and Theoretical Implications. Tersedia pada [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=289100](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=289100).
- Hadari, N. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia, Indonesia.
- Handoko. 2011. *Manajemen, Edisi Kedua*, Yogyakarta : BPFE-. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Helmi, AF. 1996. *Disiplin Kerja. Buletin Psikologi*, Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996.
- Isnan M, 2005. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan . *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang . Semarang.
- Luthans, F, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi,. Yogyakarta.
- Muchdarsyah S. 2003. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju.
- Muhaimin. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shewing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Bandung, *Jurnal Psyche*.
- Soekanto, S. 2007. *Sosiologi suatu Pengantar*. Jakarta: P.T.Raja. Grafindo.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan, dan Engkos AK. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, S P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbin and T.A. Judge. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey. Perason Pretince –Hall.
- Sandjojo, Nidjo. 2011. *Metode Analisis Jalur dan Aplikasinya*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Sastrohadiwiryo, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, S. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi. Aksara.
- Singarimbun, M dan Sofian E. 2006, *Metode Penelitian Survei (Editor)*, LP3ES, Jakarta.
- Siswanto. 2007. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Stewart, G. 2006. *Sukses Manajemen Penjualan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, R, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* .PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wexley, K N dan Gary A. Y, 2005. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Perusahaan*, Alih Bahasa: M. Shobarudin, Jakarta : Rineka Cipta.
- Winardi, 2000, *Manajer dan Manajemen*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, and Osborn. 2001. *Organizational Behavior A Global Perspective*. John Wiley & Sons. Australia.

**Lampiran 1****Kuesioner Penelitian****PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN KABUPATEN SITUBONDO****I. Identitas Peneliti**

Nama : Imam Kusyairi  
NIM : 110810201240  
Fakultas : Ekonomi

**II. Pengantar**

Kuesioner penelitian ini digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1/S-1 pada Fakultas Ekonomi, Universitas Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. Peneliti memohon dengan hormat atas keikhlasan dan kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner tersebut. Kerahasiaan jawaban Saudara tidak akan mempengaruhi citra anda sebagai pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan Saudara/i dalam menjawab kuesioner penelitian ini dan mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan.

Hormat saya,

**Imam Kusyairi**  
**110810201240**

## KUESIONER

### A. Karakteristik Responden

1. Nomor responden : \_\_\_\_\_ (Diisi Peneliti)
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :

### B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
2. Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat Lima (5) pilihan jawaban, yaitu:

- Sangat setuju = SS  
 Setuju = S  
 Cukup Setuju = CS  
 Tidak Setuju = TS  
 Sangat Tidak Setuju = STS

3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

### Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan segera tanpa menunggu perintah atasan					
2	Saya mampu menyederhanakan pekerjaan agar lebih mudah diselesaikan					
3	Hasil pekerjaan saya semakin baik					
4	Saya datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
6	Saya memiliki cara-cara tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya mengerjakan tugas dan kewajiban dengan					

	jujur sebagai bentuk kesetiaan kepada perusahaan					
8	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan					
9	Saya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditetapkan perusahaan					
10	memberikan informasi yang sesuai dengan pekerjaan					

Disiplin Kerja ( $X_2$ )

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya harus datang tepat waktu di kantor setiap hari kerja					
2	Saya memakai seragam yang ditentukan dengan rapi					
3	Saya menggunakan perlengkapan kantor dengan efisien					
4	Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditentukan oleh perusahaan					
5	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas kepada perusahaan					

Kepuasan Kerja ( $y$ )

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan					
2	Pekerjaan saya diperhatikan oleh perusahaan					
3	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan saya					
4	Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan karier saya					
5	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan tugas yang dibebankan					
6	Saya menghormati hak-hak individual masing-masing pegawai					
7	Saya disediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk bekerja					

## Lampiran 2

No	Umur		Jenis Kelamin		Pendidikan		Lama Kerja	
	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori
1	2	35-49 tahun	2	Perempuan	3	SMA	1	<5 tahun
2	1	20-34 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	5-10 tahun
3	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun
4	1	20-34 tahun	2	Perempuan	4	D1/S1	1	<5 tahun
5	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun
6	3	50-64 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun
7	1	20-34 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	5-10 tahun
8	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	2	5-10 tahun
9	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun
10	1	20-34 tahun	2	Perempuan	4	D1/S1	1	<5 tahun
11	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun
12	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun
13	2	35-49 tahun	2	Perempuan	2	SMP	2	5-10 tahun
14	3	50-64 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	2	5-10 tahun
15	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun
16	2	35-49 tahun	2	Perempuan	3	SMA	1	<5 tahun
17	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	3	>10 tahun
18	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	>10 tahun
19	3	50-64 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun
20	2	35-49 tahun	2	Perempuan	4	D1/S1	1	<5 tahun
21	1	20-34 tahun	2	Perempuan	3	SMA	1	<5 tahun
22	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun
23	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	3	>10 tahun
24	2	35-49 tahun	2	Perempuan	2	SMP	3	>10 tahun
25	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun
26	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	2	5-10 tahun
27	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun
28	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun
29	1	20-34 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	5-10 tahun
30	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	1	<5 tahun
31	2	35-49 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	1	<5 tahun
32	1	20-34 tahun	2	Perempuan	4	D1/S1	1	<5 tahun
33	2	35-49 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	5-10 tahun
34	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	3	>10 tahun
35	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	2	5-10 tahun

36	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5 tahun
37	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	2	5-10 tahun
38	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun
39	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	4	D1/S1	1	<5 tahun
40	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	>10 tahun
41	1	20-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun



**TABULASI DATA**

No	Motivasi Kerja												Disiplin Kerja						Kepuasan Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ	Z-Skor	1	2	3	4	5	Σ	Z-Skor	1	2	3	4	5	6	7	Σ	Z-Skor
1	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	39	-0.171	3	4	4	4	4	19	-1.88	4	3	4	3	3	4	3	24	-1.153
2	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	42	1.0645	4	4	5	4	5	22	0.456	4	4	3	4	4	4	3	26	-0.125
3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	38	-0.582	4	4	4	5	4	21	-0.323	4	4	4	3	4	4	3	26	-0.125
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	-0.171	4	4	4	4	4	20	-1.102	4	3	3	3	3	4	4	24	-1.153
5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35	-1.818	4	4	4	4	4	20	-1.102	4	3	4	3	3	4	3	24	-1.153
6	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	42	1.0645	4	4	5	4	5	22	0.456	5	3	4	4	4	4	4	28	0.9022
7	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37	-0.994	4	4	4	5	4	21	-0.323	4	3	4	3	3	4	3	24	-1.153
8	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39	-0.171	5	4	4	4	4	21	-0.323	5	3	3	3	4	4	4	26	-0.125
9	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	36	-1.406	4	5	4	4	4	21	-0.323	4	4	3	4	3	4	3	25	-0.639
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	0.6528	5	5	4	5	5	24	2.013	5	4	4	4	4	5	4	30	1.9296
11	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40	0.241	5	4	4	4	4	21	-0.323	4	4	4	4	3	4	4	27	0.3884
12	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	38	-0.582	5	4	5	4	4	22	0.456	4	4	4	3	3	4	3	25	-0.639
13	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45	2.2997	5	5	5	5	5	25	2.792	5	4	4	4	4	5	4	30	1.9296
14	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37	-0.994	4	4	4	4	4	20	-1.102	4	3	3	3	3	4	4	24	-1.153
15	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	38	-0.582	4	4	4	4	4	20	-1.102	4	4	3	3	3	4	4	25	-0.639
16	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45	2.2997	5	5	5	4	5	24	2.013	5	4	4	4	4	5	4	30	1.9296
17	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	42	1.0645	5	4	5	4	4	22	0.456	4	4	4	3	4	5	4	28	0.9022
18	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	39	-0.171	4	4	4	4	5	21	-0.323	4	4	4	3	4	4	3	26	-0.125
19	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	1.0645	4	5	4	4	4	21	-0.323	4	3	4	4	4	4	3	26	-0.125
20	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40	0.241	4	5	4	4	4	21	-0.323	4	3	4	4	3	4	3	25	-0.639
21	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	42	1.0645	4	5	4	5	4	22	0.456	5	4	4	4	3	5	4	29	1.4159
22	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	41	0.6528	5	4	5	5	4	23	1.235	4	4	4	4	3	4	3	26	-0.125
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	-0.582	4	4	5	4	5	22	0.456	4	4	4	3	4	4	3	26	-0.125
24	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35	-1.818	4	4	4	4	4	20	-1.102	4	3	3	3	3	4	3	23	-1.666
25	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38	-0.582	4	4	4	4	4	20	-1.102	4	3	4	3	3	4	4	25	-0.639
26	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	41	0.6528	5	5	4	4	4	22	0.456	4	3	4	4	3	5	4	27	0.3884
27	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	1.0645	4	4	4	5	4	21	-0.323	5	4	4	3	4	5	4	29	1.4159
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	-0.582	5	4	4	4	4	21	-0.323	4	3	3	3	4	4	3	24	-1.153

29	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	38	-0.582	4	4	4	4	4	20	-1.102	4	4	3	3	4	5	3	26	-0.125	
30	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	40	0.241	4	4	4	5	4	21	-0.323	5	4	4	4	3	4	3	27	0.3884	
31	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	39	-0.171	4	4	5	4	4	21	-0.323	4	4	4	4	3	4	3	26	-0.125	
32	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40	0.241	4	4	5	4	4	21	-0.323	4	4	4	4	3	4	4	27	0.3884	
33	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	42	1.0645	4	5	5	5	5	24	2.013	5	4	4	4	4	5	4	30	1.9296	
34	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	40	0.241	5	4	5	4	4	22	0.456	5	4	3	3	4	4	3	26	-0.125	
35	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37	-0.994	4	4	4	4	5	21	-0.323	4	3	4	3	3	4	3	24	-1.153	
36	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37	-0.994	4	4	4	4	5	21	-0.323	5	4	4	3	3	5	4	28	0.9022	
37	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	36	-1.406	5	4	4	4	5	22	0.456	4	3	4	4	3	5	3	26	-0.125	
38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40	0.241	4	4	4	5	5	22	0.456	4	4	4	3	4	5	3	27	0.3884	
39	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	41	0.6528	4	5	4	4	4	21	-0.323	4	4	4	3	3	4	4	26	-0.125	
40	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36	-1.406	4	4	4	4	4	20	-1.102	4	3	3	3	3	4	3	23	-1.666	
41	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	41	0.6528	5	5	4	5	4	23	1.235	4	3	4	4	4	4	5	4	28	0.9022

### Lampiran 3 Frequency Table

#### Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-34 Tahun	22	53.7	53.7	53.7
	35-49 tahun	16	39.0	39.0	92.7
	50-64 tahun	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

#### Jenis Kelami

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	68.3	68.3	68.3
	Perempuan	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

#### Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	3	7.3	7.3	7.3
	SMA	24	58.5	58.5	65.9
	Diploma/Sarjana	14	34.1	34.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

#### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	19	46.3	46.3	46.3
	5-10 Tahun	16	39.0	39.0	85.4
	>10 tahun	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**Lampiran 4**  
Uji Instrumen  
Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	83.34	24.580	.469	.850
Item 2	83.51	24.556	.414	.852
Item 3	82.83	24.495	.508	.849
Item 4	83.34	25.230	.319	.856
Item 5	82.85	24.928	.422	.852
Item 6	82.78	24.376	.502	.849
Item 7	82.76	24.639	.429	.852
Item 8	82.80	25.211	.324	.855
Item 9	83.63	24.938	.335	.855
Item 10	83.46	24.455	.444	.851
Item 11	82.78	24.876	.339	.855
Item 12	82.80	24.461	.497	.849
Item 13	82.78	24.726	.422	.852
Item 14	82.80	24.861	.404	.853
Item 15	82.78	25.076	.343	.855
Item 16	82.80	24.211	.557	.847
Item 17	83.49	24.656	.397	.853
Item 18	83.34	25.030	.365	.854
Item 19	83.63	24.088	.513	.849
Item 20	83.63	24.288	.470	.850
Item 21	82.76	24.089	.553	.847
Item 22	83.61	24.494	.424	.852

## Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	22

**Lampiran 5**  
**Regresi**

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore: Disiplin, Zscore: Motivasi <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Zscore: Kepuasan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 <sup>a</sup>	.724	.710	.53862052

a. Predictors: (Constant), Zscore: Disiplin, Zscore: Motivasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.976	2	14.488	49.939	.000 <sup>a</sup>
	Residual	11.024	38	.290		
	Total	40.000	40			

a. Predictors: (Constant), Zscore: Disiplin, Zscore: Motivasi

b. Dependent Variable: Zscore: Kepuasan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.511E-15	.084		.000	1.000
	Zscore: Motivasi	.469	.116	.469	4.034	.000
	Zscore: Disiplin	.459	.116	.459	3.949	.000

a. Dependent Variable: Zscore: Kepuasan

**Lampiran 6**

Uji Asumsi Klasik

Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

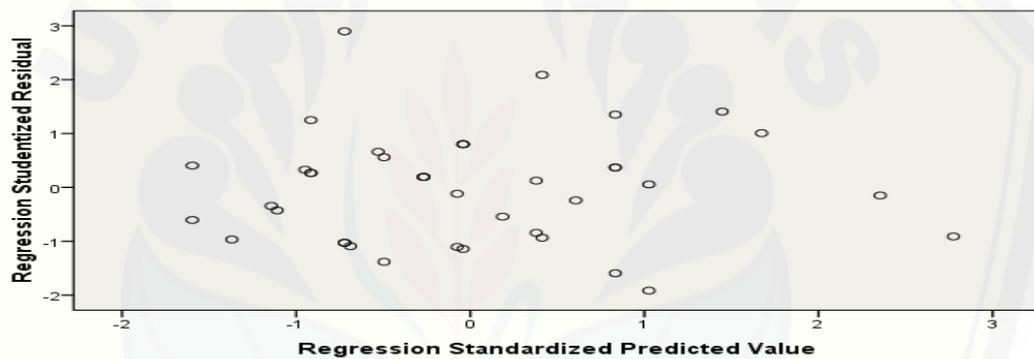
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: Motivasi	.536	1.865
	Zscore: Disiplin	.536	1.865

a. Dependent Variable: Zscore: Kepuasan

Heterokedastisitas

**Scatterplot**

Dependent Variable: Zscore: Kepuasan



Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.52498235
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.558
Asymp. Sig. (2-tailed)		.915

a. Test distribution is Normal.

## Lampiran 7

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647

**Lampiran 8**

Tabel T

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

## Lampiran 9

Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09	3.01	2.95
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3	2.91	2.85
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.7
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79	2.71	2.64
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7	2.61	2.55
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63	2.54	2.48
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6	2.51	2.45
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4	2.31	2.24
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39	2.3	2.23
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.2
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18
41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33	2.24	2.17
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16
45	4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15