

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran

Atmi Saptarini

Manajemen, STIE Muhammadiyah Pringsewu

Email : tasarinipringsewu@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner yang disebar kepada pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Analisis menggunakan statistik dan hasil pernyataan kuesioner adalah *valid* dan *reliable*. Teknik *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah populasi yang dijadikan sampel sebanyak 45 orang. Kemudian dilakukan uji normalitas serta analisis jalur. Hasil analisis jalur membuktikan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan yang langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran sebesar 99,5% dan sisanya sebesar 0,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Motivasi kerja yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran sebesar 83,11% dan disiplin kerja yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran sebesar 1,1%.

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja*

A. PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan

mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai pada sebuah instansi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. (As'ad, 1995). Rasa aman terhadap suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang

diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap pegawai di suatu instansi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para pegawai dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para pegawai akan lebih senang bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Di sisi lain, kebutuhan para pegawai dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan saat ini sangat begitu kompleks, dari hal yang paling primer 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 dari atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai termotivasi 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. (As'ad, 1995:45)

Dari instansi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh instansi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2003:193).

Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu instansi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja bergantung dari besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai dapat bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Disiplin kerja menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 Pasal 1 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah Pegawai Negeri Sipil disiplin atau tidak, diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 Pasal 3 dan 4 tentang kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya apabila dilanggar akan dikenakan hukuman disiplin (Pasal 5).

Secara garis besar kewajiban Pegawai Negeri Sipil dalam

menjalankan tugasnya harus menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan; melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab; menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS; masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan; menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya; memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat; membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas; memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Berdasarkan keterangan di atas, bila setiap Pegawai Negeri Sipil memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka setiap pekerjaan dengan diselesaikan dengan baik, cepat dan tepat sehingga akan berdampak terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai tentunya menjadi pondasi bagi pelaksanaan disiplin kerja karena tanpa rasa puas, maka pegawai cenderung akan melanggar peraturan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja.

Kantor Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran merupakan instansi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 03 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah. Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran adalah unsur pelaksana dinas dibidang kebersihan dan keindahan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati. Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran adalah salah satu instansi yang dituntut

untuk menggali Pendapatan Asli Daerah (PAD) dari retribusi salar pasar dan retribusi salar persampahan. Di instansi inilah aktivitas para pegawai diharapkan mampu merumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pengelolaan pasar, kebersihan dan pertamanan.

Hasil pengamatan penulis dan keterangan dari Kepala Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik.

Kondisi diatas perlu mendapatkan perhatian dari pihak pimpinan instansi, agar sedini mungkin dapat mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan instansi, banyak pegawai yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya itu. Padahal pegawai itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menyelenggarakan dan merumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pengelolaan pasar, kebersihan dan pertamanan.

Tentunya banyak faktor yang menjadikan instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan komunikasi yang efektif, memotivasi pegawai untuk mengetahui

permasalahan yang di hadapi selama ini.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah dan indentifikasi masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran?

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang sifatnya penjelasan, yaitu menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian eksplanatif menurut Kerlinger (2000:45),

adalah menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan.

Pemilihan metode ekplanatif karena peneliti ingin menjelaskan hubungan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran serta menganalisis relevansi antara beberapa dimensi yang tercantum dalam variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.

D. POPULASI DAN SAMPEL

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2004:56), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya".

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Berdasarkan sumber dari Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran, jumlah pegawai hingga 2011 sebanyak 45 orang yang berasal dari 4 Pangkat dan Golongan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

Tabel 1

Jumlah Pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran Berdasarkan Pangkat dan Golongan Tahun 2011

| No | Pangkat dan Golongan | Jumlah Menurut Pangkat dan Golongan | Total |
|--------|----------------------|-------------------------------------|-------|
| 1 | Golongan IV/b | 1 | 4 |
| 2 | Golongan IV/a | 3 | |
| 3 | Golongan III/d | 4 | |
| 4 | Golongan III/c | 10 | 22 |
| 5 | Golongan III/b | 2 | |
| 6 | Golongan III/a | 6 | |
| 7 | Golongan II/d | 2 | 4 |
| 8 | Golongan II/c | 2 | |
| 9 | Golongan II/b | 0 | |
| 10 | Tenaga Honor | 15 | 15 |
| Jumlah | | 45 | 45 |

Sumber: Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. 2011

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2004:56), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, simpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Menurut Arikunto (2002:110), "jika subyek penelitian kurang dari 100 orang maka subjek diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian pupolasi, tetapi jika subjek lebih dari 100 orang maka boleh diambil 10-15 % atau 20-25 % dari keseluruhan subjek populasi".

Berdasarkan penjelasan diatas, populasi pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran pada tahun 2011 berjumlah 45 orang pegawai, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik sampel adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2004:61).

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data primer dan sekunder pada penelitian ini dilakukan melalui:

1. Pengumpulan data primer
Berdasarkan sumbernya, data primer dikumpulkan dengan cara memberikan pernyataan secara tertulis terhadap responden dalam bentuk kuesioner. Kuesioner yang diberikan merupakan kuesioner terstruktur, yaitu jawaban dari daftar pernyataan telah disediakan dan responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan dirinya, sehingga kuesioner dirancang secara tertutup.
2. Pengumpulan data sekunder

Berdasarkan sumbernya, data sekunder dikumpulkan dengan cara manual dan *online*.

- a. Pencarian secara manual. Data dari lokasi internal melalui database Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Sedangkan dari lokasi eksternal melalui perpustakaan untuk mendapatkan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian
- b. Pencarian secara *online*. Data dari database internet yang menyediakan informasi tentang topik penelitian yang sedang dilakukan, seperti jurnal-jurnal, artikel, dan pendapat-pendapat ahli yang berkaitan dengan topik permasalahan

F. TEKNIK ANALISIS DATA

1) Teknik Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Umar (2005:179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2005:190)

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

Keterangan :

- r = Keeratan hubungan (korelasi)
- x = Jumlah skor pertanyaan
- y = Jumlah skor total pertanyaan
- n = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria putusan:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dan Sig, < 0,05 maka instrumen yang digunakan adalah valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $Sig. > 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uyanto (2006:49), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach. (Uyanto.2006:50) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha_{Cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah butir dalam skala pengukuran

S_i^2 = Ragam (*variance*) dari butir ke-i

S_p^2 = Ragam (*variance*) dari skor total

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto.2006:50). Penghitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), menggunakan alat bantu program statistika PASW (*Predictive Analytics SoftWare*).

2) Alat Analisis Data

a. Uji Normalitas Data

Menurut Santosa dan Ashari (2005:51), pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Maksudnya data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Distribusi normal data dengan bentuk distribusi normal di mana data memusat pada nilai rata-rata dan median.

Untuk mengetahui bentuk distribusi data bisa menggunakan grafik distribusi dan analisis statistik. Bentuk data yang terdistribusi secara normal akan mengikuti pola distribusi normal di mana bentuk grafiknya mengikuti bentuk lonceng. Sedangkan analisis statistik menggunakan analisis keruncingan dan kemencengan kurva dengan indikator keruncingan dan kemencengan.

Model jalur yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data sudah terdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data tidak terdistribusi normal dan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

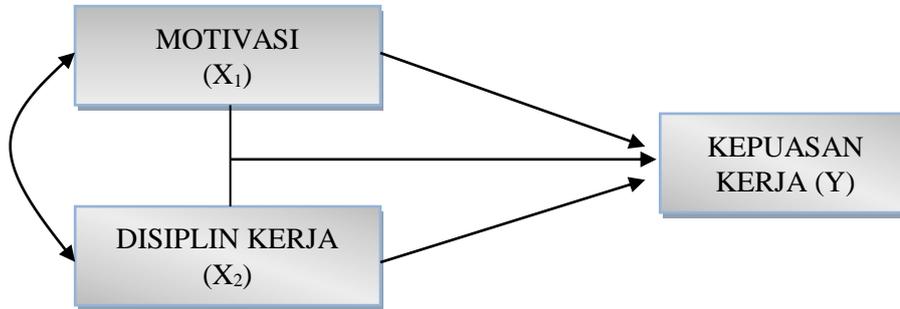
Untuk menjawab pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja digunakan analisis jalur. Penggunaan analisis jalur ditujukan untuk melihat besarnya sumbangan (kontribusi) dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui nilai koefisien jalur.

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008:116), tahap pengujian analisis jalur adalah:

- Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural
Struktural:

- $Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_y \epsilon_1$
Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

1) Menggambarkan diagram jalur lengkap.



2) Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan

Nilai koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan (keeratan) suatu hubungan antar variabel. Koefisien korelasi memiliki nilai -1 hingga +1, sifat nilai koefisien korelasi adalah (+) plus atau (-) minus. Hal ini menunjukkan arah korelasi. Makna sifat korelasi :

- 1) Korelasi positif (+) berarti jika (X₁) mengalami kenaikan maka variabel (X₂) juga akan mengalami kenaikan atau jika variabel (X₂) mengalami kenaikan maka variabel (X₁) juga akan mengalami kenaikan.
- 2) Korelasi negatif (-) berarti jika (X₁) mengalami kenaikan maka variabel (X₂) akan mengalami penurunan atau jika variabel (X₂) mengalami kenaikan maka variabel (X₁) akan mengalami penurunan.

Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi, keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,19 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,39 | Rendah |
| 0,40 – 0,59 | Sedang |
| 0,60 – 0,79 | Kuat |
| 0,80 – 1,00 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2004)

- Menghitung koefisien jalur secara simultan

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

...(Sugiyono, 2008)

Keterangan

- k = Jumlah variabel *independent*
- R² = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan
- n = Jumlah sampel

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut.

$$H_a : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots \rho_{yxk} \neq 0$$

$$H_o : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots \rho_{yxk} = 0$$

- Menghitung koefisien jalur secara individu

$$t_h = \frac{\beta}{SE_\beta}$$

Keterangan :

β = koefisien regresi

SE (β) = standar error koefisien regresi
 Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik.
 $H_a : \rho_{yx1} > 0$
 $H_0 : \rho_{yx1} = 0$

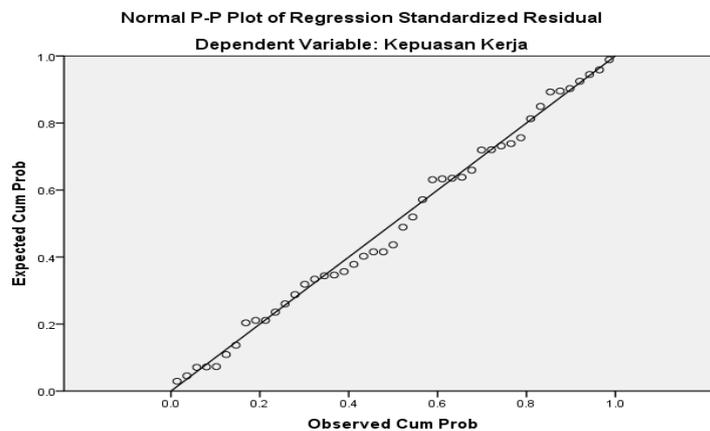
G. HASIL PENELITIAN

1) Uji Normalitas

Hasil pengujian apakah data tersebar linier atau tidak dapat dilihat pada grafik Histogram maupun grafik

normal P-P Plot. Distribusi data haruslah normal atau mendekati normal untuk memenuhi asumsi normalitas. Hal ini ditunjukkan pada persebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Semakin data terdistribusi normal, semakin baik pembentukan persamaan jalur yang digunakan untuk membahas secara kuantitatif terhadap permasalahan yang telah diuraikan pada bab terdahulu. Hasil uji normalitas keluaran PASW terlihat pada Gambar di bawah ini.

Gambar Uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah (2011)

Berdasarkan Gambar di atas, terlihat titik-titik yang menyebar dan disekitar garis diagonal serta penyebarannya titik-titik data mengikuti arah garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa model persamaan jalur yang akan dibentuk telah memenuhi syarat normalitas.

2) Hasil Pengujian Analisis Jalur

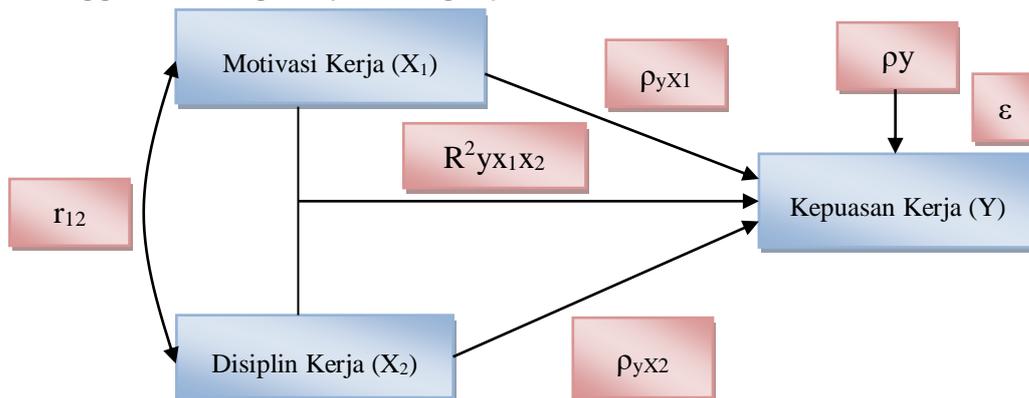
Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran menggunakan model struktur analisis jalur yaitu mencari nilai kontribusi atau pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan nilai

koefisien yang distandarkan (*Standardized Coefficients*). Adapun hasil penghitungan analisis jalur berdasarkan langkah-langkah yang telah ditetapkan sebagai berikut:

- Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural
 Hipotesis : Terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran
- Struktur :

$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_y \epsilon$$
- Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

a. Menggambar diagram jalur lengkap



b. Menghitung koefisien korelasi jalur dan regresi dengan PASW

Correlations

| | | Kepuasan Kerja | Motivasi | Disiplin Kerja |
|---------------------|----------------|----------------|----------|----------------|
| Pearson Correlation | Kepuasan Kerja | 1.000 | .973 | .631 |
| | Motivasi | .973 | 1.000 | .576 |
| | Disiplin Kerja | .631 | .576 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kepuasan Kerja | . | .000 | .000 |
| | Motivasi | .000 | . | .000 |
| | Disiplin Kerja | .000 | .000 | . |
| N | Kepuasan Kerja | 45 | 45 | 45 |
| | Motivasi | 45 | 45 | 45 |
| | Disiplin Kerja | 45 | 45 | 45 |

Sumber: Data Primer Diolah (2011)

Tabel di atas terlihat bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang sedang (0,40 – 0,59) dengan disiplin kerja sebesar 0,576 dengan arah positif (+), berarti jika motivasi kerja mengalami kenaikan maka disiplin kerja juga akan mengalami kenaikan. Artinya semakin pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, disiplin kerja pegawai akan meningkat dan ini menyebabkan dampak yang baik bagi dinas.

Motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat (0,80 – 1,00) dengan kepuasan kerja sebesar 0,973 dengan arah positif (+), berarti jika motivasi kerja mengalami kenaikan maka kepuasan kerja pegawai akan

mengalami kenaikan juga. Artinya semakin pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, akan berdampak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai itu sendiri dan kondisi ini memiliki dampak yang baik bagi dinas.

Disiplin kerja juga memiliki hubungan yang kuat (0,60 – 0,79) dengan kepuasan kerja sebesar 0,631 dengan arah positif (+). Berarti jika disiplin kerja mengalami kenaikan maka intensi kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan. Artinya, semakin tinggi disiplin pegawai dalam bekerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan disiplin kerja pegawai dan motivasi kerja berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai serta disiplin kerja pegawai

berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai.

Untuk analisis lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

1) Anova X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1706.927 | 2 | 853.464 | 443.354 | .000 ^a |
| | Residual | 80.851 | 42 | 1.925 | | |
| | Total | 1787.778 | 44 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2) Koefisien X_1 dan X_2 terhadap Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1.690 | 1.880 | | -.899 | .374 |
| | Motivasi | .721 | .032 | .913 | 22.744 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .106 | .041 | .105 | 2.604 | .013 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3) Summary X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .977 ^a | .955 | .953 | 1.387 |

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

c. Menghitung Koefisien Jalur Secara Simultan

Uji secara keseluruhan ditunjukkan oleh table Anova. hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_a : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots \rho_{yxk} \neq 0$$

$$H_o : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots \rho_{yxk} = 0$$

Hipotesis kalimat sebagai berikut :

H_a: motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan

kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran

H_o: motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran

Berdasarkan Tabel Anova diperoleh nilai F hitung sebesar

443.354 dengan nilai Sig. 0,000. Karena nilai Sig. < 0,05, maka keputusannya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran dan pengujian parsial dapat dilanjutkan.

d. Pengujian Secara Individu (Parsial)

1. *Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pasar, Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran*

Uji secara individu (parsial) ditunjukkan oleh *table coefficients*. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan berbentuk hipotesis statistik berikut.

$$H_a : \rho_{yx1} > 0$$

$$H_0 : \rho_{yx1} = 0$$

Berdasarkan Tabel *Coefficients* diperoleh nilai koefisien beta motivasi kerja sebesar 0,913 dengan Sig. motivasi kerja sebesar 0,000. Karena nilai Sig. motivasi kerja < 0,05, maka keputusannya motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Jadi motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,913.

2. *Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pasar, Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran*

Uji secara individu (parsial) ditunjukkan oleh tabel *coefficients*. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan berbentuk hipotesis statistik berikut.

$$H_a : \rho_{yx2} > 0$$

$$H_0 : \rho_{yx2} = 0$$

Berdasarkan tabel *coefficients* diperoleh nilai koefisien beta disiplin kerja sebesar 0,106 dan nilai Sig. disiplin kerja sebesar 0,013. Karena nilai Sig. disiplin kerja < 0,05, maka keputusannya disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Jadi disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dibentuk kerangka hubungan kausal empiris antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut.

Struktural:

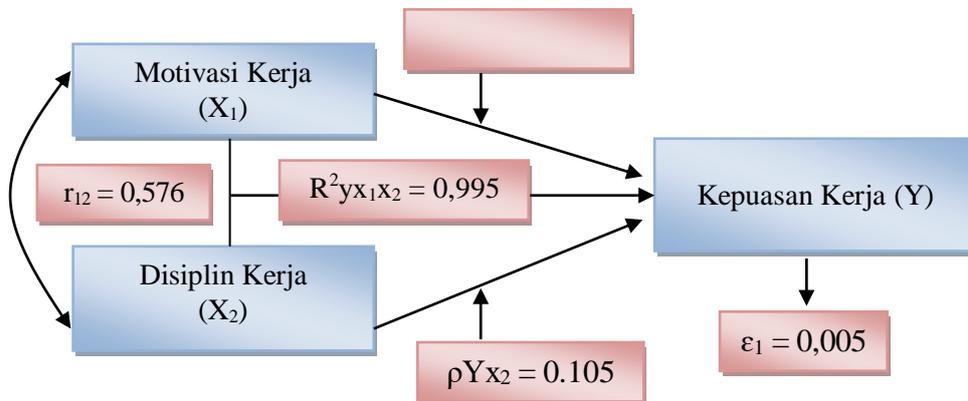
$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_y \varepsilon$$

$$Y = 0,913 X_1 + 0,105 X_2 + 0,005 \varepsilon$$

$$R^2_{y.X1.X2} = 0,955$$

$$\rho_y \varepsilon = 1 - R^2_{y.X1.X2} = 1 - 0,955 = 0,005 = 0,5\%$$

Gambar 2
Diagram Jalur Hubungan Kausal Empiris Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja



Berdasarkan hasil penghitungan analisis jalur struktur, maka dapat memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

- Besarnya kontribusi atau pengaruh motivasi kerja yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah $0,913^2 = 0,834$ atau 83,4%.
- Besarnya kontribusi atau pengaruh disiplin kerja yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah $0,105^2 = 0,011$ atau 1,1%

- Besarnya kontribusi atau pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan yang langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah $0,995 = 99,5\%$. Sisanya sebesar 0,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

Besarnya kontribusi atau pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan yang langsung mempengaruhi kepuasan kerja dapat diringkas pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Total dan Pengaruh Bersama-sama Variabel Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Yang Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

| Variabel | Koefisien Jalur | Pengaruh | | Pengaruh Bersama($R^2_{yX_1X_2}$) |
|-----------------------------------|-----------------|----------|-------|-------------------------------------|
| | | Langsung | Total | |
| X ₁ | 0,913 | 0,913 | 83,4% | - |
| X ₂ | 0,105 | 0,105 | 1,1% | - |
| ε | 0,005 | 0,005 | 0,5% | - |
| X ₁ dan X ₂ | - | - | - | 0,995 = 99,5% |

Sumber: Data Primer Diolah (2011)

H. PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Dari pengujian data dengan menggunakan analisis

jalur, ternyata variabel motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) kontribusinya secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran adalah sebesar 99,5% (dilihat dari nilai $R^2_{yX_1X_2}$). Ini menunjukkan bahwa variabel independen sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja

pegawai, sedangkan 0,05% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini diantaranya; pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain.

Kepuasan kerja pegawai merupakan hasil perbandingan antara harapan pegawai dengan kenyataan yang diterima pegawai dari tempat ia bekerja. Dalam penelitian ini didapatkan nilai mean variabel kinerja pegawai 4,02. Nilai mean ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja pegawai sudah baik dan perlu peningkatan kepuasan kerja terus menerus. Jika dilihat pada pencapaian nilai mean motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai, masing-masing variabel memberikan kontribusi terhadap terciptanya kepuasan kerja pegawai sehingga keadaan ini akan berdampak langsung tercapainya kinerja Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran melalui pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Secara teoritis, pandangan Vroom dalam Handoko (2000:263) menyatakan bahwa orang dimotivasi untuk bekerja bila mengharapkan usaha yang ditingkatkan akan mengarah pada balas jasa tertentu dan menilai balas jasa sebagai hasil dari usaha mereka. Artinya, pegawai mengharapkan adanya pengakuan dari pimpinan atas peningkatan prestasi kerja guna peningkatan karir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin (2004) yaitu ada hubungan positif antara kepuasan kerja pegawai dengan disiplin kerja pegawai *operator shawing computer* bagian produksi pada PT. Primarindo dan penelitian Listianto dan Setiaji (tanpa tahun:16) yaitu variabel motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja menjelaskan variasi kinerja pegawai PDAM Surakarta sebesar 94,2 %. Sisanya 5,8% ditentukan oleh variabel-variabel lain di luar model.

Terdapatnya kesamaan hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memang diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai baik di instansi pemerintah maupun perusahaan swasta. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi kerja dan perilaku disiplin kerja, kesejahteraan pegawai merupakan faktor yang harus dipenuhi oleh dinas terhadap pegawainya, yang selanjutnya akan memberikan kepuasan terhadap dinas dan pekerjanya. Jika kepuasan kerja pegawai semakin baik terhadap pekerjaannya, maka disiplin itu perluimbang, yaitu salah satunya adalah tingkat kesejahteraan yang dimaksud, apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi mereka dapat hidup layak, dengan kelayakan hidup ini mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan mereka akan lebih berdisiplin. Kesejahteraan ini merupakan salah satu contoh di antara beberapa aspek yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai.

Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi mereka kurang dapat hidup dengan layak, sehingga mereka menjadi kurang tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya akan mengurangi kepuasan terhadap instansi dan pada gilirannya akan terjadi pelanggaran-pelanggaran peraturan oleh para pegawai atau tindakan-tindakan tidak disiplin dengan kata lain kedisiplinan pegawai menjadi buruk.

Jadi apabila di dalam bekerja seseorang pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, ini bisa terjadi karena pegawai tersebut menyukai bidang pekerjaannya dan lingkungan pekerjaannya, seperti: sikap atasan yang baik dan penuh perhatian pada bawahan, bidang pekerjaan itu memang

hal yang disukai pegawai tersebut, dan lain sebagainya, begitu pula sebaliknya pegawai yang kurang disiplin atau dengan kata lain disiplin kerja buruk, ini bisa terjadi karena pegawai tersebut kurang menyukai bidang pekerjaannya dan lingkungan pekerjaannya, hal ini diantaranya berkaitan dengan penghargaan dan promosi jabatan, ini merupakan sumber yang dapat menimbulkan perasaan senang atau tidak senang para pegawai.

Demikian juga dengan rasa kurang puas pegawai dalam bekerja dapat terjadi karena kondisi kerja yang kurang memadai (dalam hal ini panjangnya waktu kerja yang berlaku), kurang ada kesempatan untuk menunjukan prestasi dan pengembangan diri dalam bekerja dan hal ini kurang mendapatkan pengakuan dari atasan. Secara umum dalam kehidupan sehari-hari banyak asumsi yang mengatakan bahwa semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki seseorang maka semakin lemah rasa disiplin yang dirasakannya dan tingkat motivasi kerja menurun. Asumsi ini terjadi dalam penelitian di Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran, ini terbukti dengan adanya korelasi dan pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang dirasakan para pegawai dalam bekerja.

I. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Penelitian ini telah terbukti menerima hipotesis, sehingga peneliti menarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran, antara lain:

- a) Motivasi kerja secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 83,4%.

- b) Disiplin kerja secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 1,1%.
- c) Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan yang langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 99,5%.

2) Saran

Penelitian ini telah menarik beberapa kesimpulan, sehingga peneliti memberikan beberapa saran yang dapat direkomendasikan untuk mempertahankan kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran, antara lain:

- a) Sehubungan dengan berpengaruhnya motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, sebaiknya Kepala Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran mempertahankan motivasi yang telah dimiliki para pegawai dengan terus melakukan evaluasi motivasi kerja pegawai sehingga perubahan perilaku akibat tumbuhnya motivasi kerja tidak sampai menurunkan kepuasan kerja pegawai.
- b) Sebaiknya Kepala Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran melakukan evaluasi secara tepat terhadap variabel disiplin kerja karena bila penerapannya terlalu ketat, kaku (*rigid*) dan kurang fleksibel dengan kondisi lingkungan kerja akan menimbulkan sikap kontra produktif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran.
- c) Secara keseluruhan, Kepala Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten

Pesawaran harus lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui perbaikan pada pelaksanaan disiplin kerja yang lebih fleksibel sehingga kepuasan kerja pegawai terus meningkat dan akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, Moh. 1995, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Riduwan, Kuncoro, Achmad, Engkos. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung. Alfabeta

Santosa, Budi, Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistika dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andi.

Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.

Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.

Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.