



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL KABUPATEN
GROBOGAN**

SKRIPSI

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Administrasi Perkantoran pada
Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Isnan Masyjui

NIM. 3364990010

FAKULTAS ILMU SOSIAL

JURUSAN EKONOMI

2005

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke panitia sidang ujian skripsi pada :

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Ade Rustiana, M.Si.

NIP. 132003070

Drs. Partono

NIP.131125942

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi

Drs. Kusmuriyanto, M.Si.

NIP. 131404309

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan didepan Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 27 Agustus 2005

Penguji skripsi

Dra. Nanik Suryani, M.Pd
NIP. 131474079

Anggota I

Drs. Ade Rustiana, M.Si
NIP. 132003070

Anggota II

Drs. Partono
NIP. 131125942

Mengetahui

Dekan

Drs. Soenardi, MM
NIP. 130367998

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis didalam skripsi ini benar – benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan karya tulis orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Juli 2005

Isnan Masyjui

NIM.3364990010

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kegagalan bukan akhir dari segalanya, tetapi belajar dari sebuah kegagalan merupakan kunci dari awal sebuah kesuksesan”.

“Jadikan dunia dalam genggaman tangan, namun jangan jadikan dunia bersemayam dalam hati, karena dunia adalah fana”.

Isnan Masyjui 2005

Hasil karya ini kupersembahkan untuk :

1. Bapak Ibuku tercinta yang telah merawat, mendidik, dan membimbingku.
2. Kakakku, Mas Joko, Mbak Iffah atas motivasinya
3. Adikku Juki, Atma Purnasari, dan adik kecil yang lucu Andhika Oktafian.yang turut memberi warna perjuanganku
4. Saudaraku Remaja Masjid baiturrahim, jazakalloh atas motivasinya

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah,atas karunia Allah Swt. Sholawat serta salam semoga terlimpahkan kepada Rasulullah Saw. Beserta keluarga, sahabat dan penerus risalah islam. Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa tersusunnya skripsi ini bukan hanya atas kemampuan dan usaha penulis semata, tetapi juga berkat bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. DR. H. AT. Soegito, SH,MM. Rektor Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam penyusunan skripsi ini.
2. Drs. Soenardi, MM. Dekan FIS Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan ijin penelitian.
3. Drs. Kusmuriyanto, M.Si. Ketua Jurusan Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial, yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam penyusunan skripsi.
4. Drs. Ade Rustiana, M.Si. Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan dalam pembuatan skripsi ini.
5. Drs. Partono, Pembimbing II , yang telah memberikan motivasi, saran, dan bimbingannya atas pembuatan skripsi ini.
6. Kepala Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, yang telah memberikan ijin penelitian.

7. Seluruh Pegawai Kantor Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, atas partisipasi dan bantuannya dalam memberikan informasi dan pengumpulan data skripsi.
8. Saudaraku teman – teman kost, atas semangat perjuangannya dalam memberi motivasi.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca semua. Amiin.

Semarang, Juli 2005

Penulis

SARI

Isnan Masyjui, 2005. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.* Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi / Administrasi Perkantoran. FIS. UNNES, 51 halaman.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja.

Permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah (1) adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja? (2) seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja?. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan yang berjumlah 66 pegawai, dengan menggunakan metode penelitian yaitu penelitian populasi dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Ada 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini yaitu variabel X_1 adalah motivasi yang mempunyai indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan/rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri. Variabel X_2 yaitu disiplin kerja yang mempunyai indikator yaitu ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab kerja, ketaatan. Variabel Y yaitu kepuasan kerja yang mempunyai indikator yaitu psikologi kerja, fisik kerja dan finansial. Dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui angket, dokumentasi dan observasi, data yang diperoleh dari penelitian dianalisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif (persamaan regresi ganda dan korelasi 2 prediktor dengan uji simultan serta uji parsial), metode analisis deskriptif persentase dan metode koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan masih termasuk kategori rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis data bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar (2,729 > 2,00) serta sumbangan parsial sebesar 32,5 %. Sedangkan variabel disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional juga masih tergolong dalam kategori rendah, hal ini dapat ditunjukkan dari hasil analisis data $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar (2,206 > 2,00) serta sumbangan parsial sebesar 26,8 %.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, walaupun belum mempunyai pengaruh secara maksimal. Pada variabel motivasi, masih perlu adanya peningkatan motivasi antara lain dengan cara lebih teratur dalam mengelola waktu antara jam istirahat kerja, saat kerja, saat makan siang. Selain itu, perlu juga pegawai dapat menjaga agar tidak terjadi kesenjangan kerja agar tercipta suasana kerja yang kondusif. Pada variabel disiplin kerja masih perlu peningkatan dalam mengatur waktu kerja yang tepat, pegawai harus lebih taat dengan aturan kantor, serta mengoptimalkan kemampuan kerja, sehingga pekerjaan kantor tidak menumpuk dan disiplin kerja pegawai dapat berpengaruh secara maksimal terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
SARI.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Dan Rumusan Masalah	5
1.2.1. Identifikasi Masalah	5
1.2.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat penelitian.....	6
1.5. Sistematika Skripsi.....	6

BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1. Motivasi	8
2.1.1. Teori Motivasi Abraham Maslow	9
2.1.2. Metode motivasi.....	12
2.1.3. Asas Motivasi.....	13
2.2. Disiplin Kerja	14
2.2.1. Jenis – jenis Disiplin Kerja	15
2.2.2. Tipe – tipe Disiplin Kerja.....	16
2.2.3. Prinsip Pendisipinan.....	17
2.3. Kepuasan Kerja	19

2.3.1. Teori Kepuasan Kerja	20
2.3.2. Faktor – faktor Kepuasan Kerja	23
2.4. Kerangka Berfikir	26
2.4.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	26
2.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	27
2.5. Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Populasi	30
3.2. Variabel Penelitian	30
3.3. Metode Pengumpulan Data	31
3.4. Validitas Instrumen	31
3.5. Reliabilitas Instrumen	33
3.6. Metode Analisis Data.....	34
3.6.1. Analisis Regresi	34
3.6.2. Koefisien Determinasi.....	36
3.6.3. Metode Deskriptif Persentase	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	38
4.1.1. Gambaran Umum Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.....	38
4.1.2 Gambaran Umum Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja ..	39
4.1.3. Analisis Statistik	41
4.2. Pembahasan.....	45

BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan	50
5.2. Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

4.1. Jumlah jawaban responden setiap variabel berdasarkan kriteria	40
4.2. Ringkasan perhitungan analisis regresi antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket penelitian.....	53
Lampiran 2	Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas.....	59
Lampiran 3	Deskriptif Persentase	61
Lampiran 4	Regression	67
Lampiran 5	Hasil Data Mentah Angket	68
Lampiran 6	Surat Ijin Penelitian	70
Lampiran 7	Surat Keterangan Penelitian	71
Lampiran 8	Daftar Tabel Uji F.....	72
Lampiran 9	Daftar Tabel Uji T	72

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan didepan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 27 Agustus 2005

Penguji Skripsi

Dra. Nanik Suryani, M.Pd
NIP. 131474079

Anggota I

Drs. Ade Rustiana, M.Si
NIP. 132003070

Anggota II

Drs. Partono
NIP. 131125942

Mengetahui
Dekan

Drs. Soenardi, MM.
NIP. 130367998

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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 jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang 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 para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, 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 karyawan, semakin

tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. (Moh. As'ad, 1995 : 104). Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai/karyawan 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 semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan / pegawai di suatu instansi/organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/karyawan terhadap pekerjaannya. Pegawai/karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Di sisi lain, kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/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 oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip

keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai/karyawan 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. (Moh.As'ad, 1995 : 45).

Dari organisasi/instansi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. 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/ karyawan 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/ karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

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, 1997 : 60). Bila para pegawai/karyawan memiliki

disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan yang merupakan salah satu organisasi/lembaga berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan dalam masyarakat di tingkat Kabupaten. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan dilingkup daerah. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan/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. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan lembaga, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga/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 membentuk konsep pendidikan yang jelas.

Tentunya banyak faktor yang menjadikan suatu lembaga/instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan

seringnya mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi pegawai untuk mengetahui permasalahan yang di hadapi selama ini. Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Masalah yang akan diteliti merujuk berdasarkan pada judul penelitian dan latar belakang permasalahan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.
2. Berapa besar faktor motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial.
3. Mengetahui faktor manakah dari motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja.

1.2.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Dari segi ilmiah penelitian ini dapat digunakan bagi Kepala Kantor Dinas Pendidikan Nasional untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai.
2. Dari segi praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional khususnya di Kabupaten Grobogan.

1.5. Sistematika Skripsi

Bagian awal, memuat Sampul, Lembar Berlogo, Halaman Judul, Persetujuan Pembimbing, Pengesahan Kelulusan, Pernyataan, Motto dan Persembahan, Prakata, Sari, Daftar Isi, Daftar Tabel, dan Daftar Lampiran.

Bagian isi terdiri dari 5 bab, yaitu :

- BAB I : Pendahuluan yang berisi Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Skripsi.
- BAB II : Landasan teori, yang berisi tentang tinjauan Motivasi, Disiplin kerja, serta Kepuasan Kerja dan Hipotesis.
- BAB III : Metodologi Penelitian berisi tentang Populasi, Variabel, Metode Pengumpulan Data, Validitas, Reliabilitas, serta Analisis Data.
- BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan
- BAB V : Kesimpulan dan Saran.
- Bagian akhir terdiri dari Daftar Pustaka dan Lampiran – lampiran

BAB II

LANDASAN TEORI PENELITIAN

2.1. Motivasi

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. (Moch. As'ad 1995 : 45). Motivasi secara sederhana dapat diartikan "*Motivating*" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada ditengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan. (Sondang P. Siagian, 1985 : 129). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. (Winardi, 2000 : 312). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 1987 : 132). Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan yaitu motivasi merupakan dorongan/ daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

2.1.1. Teori motivasi menurut Abraham Maslow

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow membuat “*needs hierarchy theory*” untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.

Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuasskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya.

Demikian pula dengan pangan. Seseorang yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika

kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat.

Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*).

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekaryaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang didaerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

3. Kebutuhan Sosial (*Social needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.
- b. Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati

dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.

- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.
- d. Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

4. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*).

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila *prestise* itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun dilingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol – simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

5. Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.(Siagian 1996 :149 – 155)..

2.1.2 Metode-metode Motivasi

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, Hasibuan (1996:100). Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Metode langsung, merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- b) Metode tidak langsung, merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

2.1.3 Asas-Asas Motivasi

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut serta dalam berpartisipasi dan memberikan kesempatan untuk mengajukan pendapat sebagai rekomendasi dalam pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dalam kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri kepada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya mampu mengerjakan tugas dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakkan terhadap semua pegawai. Misalnya pemberian hadiah dan hukuman terhadap semua pegawai harus adil dan layak bila masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Hasibuan 1996 : 98).

2.2 Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan / ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. (Wursanto, 1987 : 147).

Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. (M.Sinungan 1997 : 135). Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. (Siagian 1996 : 145).

Menurut The Liang Gie (1981 : 96) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang- orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. orang / sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan / lembaga dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2001 : 193).

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang / sekelompok orang terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus di wujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan.

2.2.1 Jenis- jenis disiplin kerja.

1. Self dicipline

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Command dicipline

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain. (GR. Terry, 1993 : 218).

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabakan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- b. Adanya perilaku yang terkendali.
- c. Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari:

- a. Kepatuhan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- c. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

2.2.2. Tipe – tipe disiplin kerja

Tipe – tipe kegiatan pendisiplinan ada tiga tipe yaitu :

1. Disiplin *preventif* yaitu kegiatan yang mendorong pada karyawan untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri dari diantara para karyawan/pegawai. Dengan cara ini para karyawan/pegawai bekerja dengan ikhlas, bukan karena paksaan manajemen.
2. Disiplin *korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan karyawan / pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap karyawan.
3. Disiplin *progresif* yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain:
 - a. Teguran secara lisan oleh atasan.
 - b. Teguran tertulis.

- c. Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari.
- d. Diturunkan pangkatnya.
- e. Dipecat. (T. Hani Handoko, 1990 : 129-130).

2.2.3. Prinsip –prinsip pendisiplinan.

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya para pegawai akan mematuhi, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan pegawai agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.

2. Pendisiplinan yang bersifat membangun.

Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan,haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

3. Keadilan dalam pendisiplinan.

Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membeda-bedakan antar karyawan.

4. Pendisiplinan dilakukan pada waktu karyawan tidak absen.

Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika karyawan yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.

5. Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar.

Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

Adapun disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a. Ketepatan waktu.

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

- c. Tanggungjawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal / identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi. (Soejono, 1997 : 67).

2.3 Kepuasan Kerja.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (1992 : 115), 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 sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Foustino dalam bukunya Susilo Martoyo (1992 : 178) menyebutkan bahwa suatu kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan memberikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasan sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervise, relasi – relasi antar perorangan dalam bekerja, peluang dimasa yang akan datang dan pekerjaan itu sendiri.

Tiffin (1958) yang dikutip oleh Moch. As'ad (1995 : 104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam bukunya Moch. As'ad (1995 : 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

2.3.1. Teori – teori kepuasan kerja.

Menurut Wexley dan Yulk (1977) dalam bukunya yang berjudul *Organisational behaviour And Personnel Psychology* halaman 99 yang dikutip

oleh Moch. As'ad (1995 : 105), pada dasarnya teori – teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu :

a. Discrepancy theory

Discrepancy theory yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke dalam moch. As'ad (1995 : 105) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat “*discrepancy*”, tetapi merupakan *discrepancy positif*. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negatif discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

b. Equity theory

Equity theory dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Menurut teori ini, elemen – elemen dari *equity* ada tiga yaitu : *input, out comes, comparation person* (Wexley dan Yulk, 1977) dalam bukunya Moch. As'ad (1995 : 105). Yang dimaksud dengan *input* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai/ karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan. *Out comes* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai/ karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, symbol, dan penghargaan. *Comparation person* adalah dengan membandingkan *input, out comes* terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan. (Moch. As'ad 1995 : 105).

Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah/ gaji yang diinginkan). Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan (Locke,1969) yang dikutip oleh Moch. As'ad (1995 : 105).

c. *Two factor teory*

Menurut *two factor theory*, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variable kontinyu. Herzberg dalam bukunya Moch. As'ad (1995 : 105) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggungjawab. Dan yang kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar karyawan/ pegawai.

Pendapat horald E.Burt yang dikutip oleh Moch. As'ad (1995 : 112) tentang faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut ;

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan pegawai, kondisi fisik dan situasi kerja, sugesti dari teman kerja.
2. Faktor individual, yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang saat kerja, jenis kelamin.
3. Faktor – faktor luar antara lain keadaan keluarga karyawan/ pegawai, rekreasi, pendidikan.

2.3.2. Faktor – faktor timbulnya kepuasan kerja

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu,hal ini memang bisa diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari – hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar.

Harold E. Burt dalam bukunya Moh. As'ad (1995 : 112) mengemukakan pendapatnya tentang faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja antara lain :

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja.
2. Faktor individual, antara lain sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, serta jenis kelamin karyawan.
3. faktor – faktor dari luar (*ekstern*) antara lain keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (*training, up grading* dan lain – lain).

Sedangkan menurut pendapat Gilmer (1966) dalam bukunya Moch. As'ad (1995 : 114) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

- b. Keamanan kerja.

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.

d. Manajemen kerja.

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

e. Kondisi kerja.

Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.

f. Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

Menurut pendapat Moh. As'ad (1995:115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.

- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, diambil kesimpulan bahwa diantara faktor – faktor tentang kepuasan kerja, yang di temukan oleh Moch. As'ad adalah yang paling penting yang dapat diambil untuk dijadikan penelitian.

2.4 Kerangka Berfikir

Dalam suatu lembaga/organisasi, sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan yang bekerja harus memiliki motivasi yang tinggi. Pegawai dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk lebih berperan dalam lembaga/ instansi. Mereka memerlukan kondisi yang mendukung baik dari dalam diri pegawai, berupa motivasi agar dapat bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan akan tercukupinya sandang, pangan, papan, kebutuhan akan rasa aman, serta pengakuan akan keberadaannya dalam bekerja. Faktor lain yang juga turut mempengaruhi terhadap kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Lembaga/ instansi membuat peraturan yang intinya untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai dengan tujuan agar para pegawai melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan keahliannya masing- masing.

2.4.1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

Seorang pegawai yang bekerja dalam suatu lembaga/organisasi, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan

kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja.

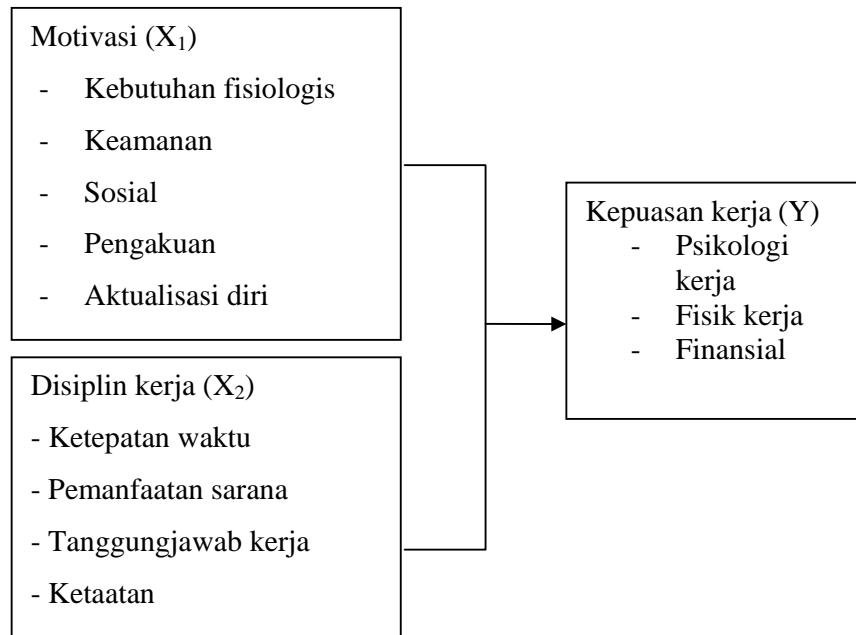
Dengan motivasi yang dimiliki oleh para pegawai tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus di pertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal.

2.4.2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

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. 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 diharapkan akan mampu untuk bersaing dalam kancah persaingan baik nasional, regional maupun internasional.

Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu merasakan kepuasan dalam bekerja.

Motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan kerja, sehingga akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap pegawai/karyawan. Untuk itu bisa digambarkan dalam kerangka berfikir yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar : 2.1. Kerangka berfikir pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dan masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Dapat diartikan dengan asumsi/dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan sesuatu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan. (Sudjana, 1996: 213). Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap

permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Suharsimi Arikunto, 1996 : 83).Hipotesis dalam penelitian ini adalah Hipotesis Kerja (Ha) yaitu ada pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi penelitian.

Populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diteliti (Arikunto, 1996 : 115). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 1997 : 51). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan yang berjumlah sebanyak 66 orang pegawai. Penelitian ini juga disebut penelitian populasi, karena jumlah responden 66 dan kurang dari 100, sehingga dengan jumlah tersebut diambil semua sebagai responden.

3.2. Variabel penelitian.

Variabel adalah obyek penelitian / apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 1996 : 99). Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel bebas (X_1)

Variabel ini adalah motivasi dengan subvariabel yang meliputi pemenuhan kebutuhan dengan indikator yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, pengakuan/esteem, aktualisasi diri.

2. Variabel bebas (X_2)

Variabel ini adalah disiplin kerja dengan indikator yaitu ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggungjawab kerja, ketaatan.

3. Variabel terikat (Y)

Variabel ini adalah kepuasan kerja dengan indikator yaitu faktor psikologis (ketentraman kerja, sikap terhadap kerja), faktor fisik (jenis pekerjaan, kesehatan pegawai pengaturan waktu kerja dan istirahat), faktor finansial (tunjangan, fasilitas yang diberikan).

3.3. Metode Pengumpulan Data.

1. Metode Kuesioner / angket.

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui (Arikunto, 1996 : 148).

2. Metode dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada benda tertulis / bacaan, seperti buku/majalah, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, catatan harian (Arikunto, 1996 : 149).

4. Metode observasi.

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal – hal yang diteliti, meliputi motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

3.4. Validitas Instrumen

Data dalam penelitian merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan bermutu atau tidaknya hasil penelitian yang juga sangat tergantung oleh baik tidaknya instrumen sebagai alat pengumpul

data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

Validitas intrumen adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen (Arikunto, 1996 : 158). Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dengan mengungkap variabel yang diteliti secara tepat. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien Korelasi.

N : Jumlah responden / Subyek.

X : Skor butir

Y : Skor total (Arikunto, 1996 : 160)

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen dapat menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran yang dimaksudkan. (Arikunto, 1996 : 161)

Untuk menentukan validitas, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan validitas logis dan validitas empiris. Dikatakan validitas logis, karena validitas ini diperoleh dengan suatu usaha hati – hati melalui cara- cara yang benar, sehingga menurut logika akan tercapai suatu tingkat validitas yang dikehendaki. (Arikunto, 1996 : 161). Sedangkan untuk

menguji validitas empiris, peneliti mencobakan instrumen pada sasaran penelitian.

Berdasarkan hasil uji coba validitas pada angket penelitian, diperoleh nilai validitas butirnya untuk nomor 1 adalah $r_{hitung} = 0,523$ dengan $n = 20$ diperoleh $r_{tabel} = 0,444$, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa butir soal tersebut adalah valid.

3.5. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Rumus yang digunakan adalah alpha dengan rentang skor 1 – 4 sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

r : Reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$: Varians total (Arikunto 1996 :191)

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan, diperoleh $r_{11} = 0,987099$ dengan $n = 20$ diperoleh $r_{tabel} = 0,444$, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai penelitian.

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Regresi.

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Untuk mencari digunakan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a_1X_1 + a_2X_2 + K$$

Keterangan :

\hat{Y} : Kriteria

a_1 : Koefisien variabel motivasi

a_2 : Koefisien variabel Disiplin kerja

X_1 : Variabel motivasi

X_2 : Variabel Disiplin Kerja

K : Bilangan Konstan

a. Uji simultan. (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama–sama terhadap variabel dependent. Pembuktian dengan cara membandingkan nilai F kritis (F_{tabel}) dengan nilai F_{hitung} yang terdapat dalam *analysis of variance*.

Untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5 % dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df = (n-k)$

dan $(k-1)$, dimana n adalah jumlah observasi. Kriteria uji yang digunakan adalah:

Jika $F_{reg} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{reg} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Setelah mengetahui koefisien korelasi antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, maka dilakukan pengujian signifikan korelasi dengan rumus :

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan :

F_{reg} : Harga F garis regresi

N : Cacah Kasus

m : Cacah Prediksi

R : Koefisien korelasi kriterium dengan prediktor (Hadi 1995 :39)

Sumber variabel	Db	JK	RK	F
Regresi	M	$R^2(\Sigma XY^2)$	$\frac{JK_{REG}}{db_{reg}}$ db_{reg}	$\frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$ RK_{res}
Residu	N-M-1	$(1-R^2)(\Sigma Y)^2$	$\frac{JK_{res}}{Db_{res}}$ Db_{res}	
Total (Y)	N-1	ΣY^2		

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan, diperoleh $r_{11} =$ dengan $n =$ diperoleh $r_{tabel} =$, karena $r_{11} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai penelitian.

b. Uji Parsial (Uji t)

Keterandalan regresi ganda sebagai alat estimasi sangat ditentukan oleh signifikansi dari parameter yang dalam hal ini adalah koefisien regresi. Digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Untuk menentukan nilai t statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (n-k-1)$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (n-k-1)$, maka H_0 diterima

3.6.2 Menghitung koefisien determinasi.

Koefisien determinasi adalah koefisien yang menyatakan berapa besar persen (%) pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk korelasi parsial antara Y dengan X_1 , jika X_2 dianggap tetap, maka :

koefisien determinasi = $r_{y1}^2 \times 100 \%$.

Untuk korelasi parsial antara Y dengan X_2 , jika X_1 dianggap tetap, maka :

Koefisien determinasi = $r_{y2}^2 \times 100 \%$.

Untuk korelasi antara Y dengan X_1 dan X_2 rumusnya menjadi

Koefisien determinasi = $R_{y12}^2 \times 100 \%$ (Hadi 1995 : 45).

3.6.3 Metode Analisis Data Deskriptif Prosentase

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan hasil data mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\% DP = \frac{r}{i} \times 100 \%$$

Keterangan :

DP : Deskriptif Prosentase

r : Jumlah skor yang diperoleh

i : Jumlah skor ideal (seluruh skor) (Ali 1984 : 184)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten

Grobogan

Kantor Dinas Pendidikan Nasional kabupaten Grobogan yang terletak di jalan Pemuda no.35 Purwodadi, merupakan salah satu lembaga pemerintah yang bertugas sebagai pengelola, pengatur perkembangan pendidikan dilingkup daerah Grobogan. Dengan jumlah pegawai 66 orang, sangat diharapkan mampu menjadikan salah satu faktor penunjang peningkatan kualitas pendidikan khususnya di kabupaten Grobogan.

Pada awalnya Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan merupakan gabungan dari beberapa kantor terpisah yang terdiri dari kantor Ditjen Pendidikan Masyarakat, kantor Ditjen Pendidikan Dasar dan Pendidikan Luar Biasa, serta kantor Ditjen Kebudayaan. Sejak tahun 1975 semua kantor tersebut digabung dengan nama Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI nomor 0304/U/1999, nama Departemen Pendidikan dan Kebudayaan diubah menjadi Departemen Pendidikan Nasional. Adapun struktur organisasi terdiri dari :

1. Kepala Kantor Dinas Pendidikan
2. Kepala Subbag. Tata Usaha yang membawahi urusan umum, urusan keuangan dan urusan kepegawaian.

3. Kepala seksi pendidikan dan kebudayaan
4. Kepala seksi olah raga dan kepemudaan

Saat ini proses pembangunan dan perbaikan gedung masih berjalan, seperti penambahan ruang kantor, perluasan tempat parkir, dan pengadaan peralatan kantor seperti komputer, meja kursi. Hal itu dimaksudkan untuk memberikan pelayanan terhadap pegawai agar lebih giat dalam bekerja.

4.1.2 Gambaran Umum Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja.

Setiap orang tentunya bekerja untuk memperoleh hasil yang digunakan untuk mencukupi segala kebutuhannya, baik kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Dengan adanya motivasi yang kuat dari seorang pegawai akan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang akhirnya dapat meningkatkan pula kualitas pemenuhan kebutuhannya. Namun kenyataannya lain, pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan kurang termotivasi, karena masih banyak kendala dalam bekerja, misalnya kurangnya peralatan komputer, tempat parkir yang kurang luas serta ruangan yang masih belum menggunakan fasilitas AC.

Berdasarkan lampiran 3, sejumlah responden pada jawaban mengenai variabel motivasi dengan indikator kebutuhan fisiologis secara keseluruhan termasuk rendah yang ditunjukkan dengan nilai persentase 56,34, nilai skor rata-rata 9,02. Pada indikator keamanan dan keselamatan termasuk pada kategori rendah dengan nilai persentase 60,6, nilai rata-rata sebesar 7,3. Pada indikator sosial termasuk rendah dengan nilai persentase 58,96 nilai rata-rata 7,1. Pada indikator pengakuan/esteem termasuk pada kategori rendah dengan nilai

persentase 57,95, nilai rata-rata 2,3. Pada indikator aktualisasi diri termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai persentase 62,69, nilai rata-rata 5, sedangkan secara keseluruhan dari variabel motivasi termasuk dalam kategori rendah dengan nilai persentase 54,82 serta nilai rata-rata 31.

Demikian pula pada variabel disiplin kerja, sejumlah responden dari 66 responden pada jawaban mengenai indikator ketepatan waktu termasuk dalam kategori rendah dengan nilai persentase 62, nilai rata-rata 9,85. Pada indikator pemanfaatan sarana kantor termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 63,4, nilai rata-rata 7,6. Pada indikator tanggungjawab kerja termasuk dalam kategori rendah dengan nilai persentase 56,57, nilai rata-rata 6,8. Pada indikator ketaatan termasuk dalam kategori rendah dengan nilai persentase 59,85, nilai rata-rata 7,2, sedangkan secara keseluruhan variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori rendah dengan nilai persentase sebesar 60,43 serta nilai rata-rata sebesar 31.

Pada variabel kepuasan kerja dari sejumlah responden sebanyak 66 orang menjawab mengenai indikator psikologis termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai persentase 70,6, nilai rata-rata 5,7. Pada indikator fisik termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai persentase 64,8, nilai rata-rata 7,8. Pada indikator finansial termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai persentase 68,2, nilai rata-rata 2,7, sedangkan secara keseluruhan pada variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 67,3 serta nilai rata-rata 16.

Secara keseluruhan berdasarkan lampiran 3, jumlah responden yang menjawab angket berdasarkan variabel yang telah dikategorikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Jumlah jawaban responden setiap variabel berdasarkan kriteria

Kriteria	Motivasi	Persentase	Disiplin Kerja	Persentase	Kepuasan Kerja	Persentase
Sangat tinggi	0	0	0	0	7	10.60
Tinggi	11	16.66	27.	40.90	39	59.09
Rendah	53	80.30	39	59.09	20	30.30
Sangat Rendah	2	3.03	0	0	0	0
Jumlah	66	100	66	100	66	100
Rata-rata kategori	Rendah		Rendah		Tinggi	

Sumber: Lampiran 4

Dari tabel 4.1. dapat diketahui bahwa, dari 66 responden, secara umum dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja termasuk dalam kategori rendah, hal ini menunjukkan bahwa, motivasi pegawai rendah. Pada variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori rendah yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai tidak bagus atau rendah. Sedangkan kepuasan kerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi, hal ini bisa dimaknai bahwa kepuasan kerja pegawai sudah tinggi.

4.1.3 Analisis Statistik

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi ganda berdasarkan perhitungan komputer dengan program statistik SPSS release 12 diperoleh hasil perhitungan yang nampak pada lampiran 5.

Tabel 4.2. Ringkasan perhitungan analisis regresi antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.

Keterangan	Nilai
Konstanta	4.592
Motivasi	0.206
Disiplin Kerja	0.166
F_{hitung}	12.958
R	0.540
R^2	0.291
t_{hitung} variabel Motivasi	2.729
t_{hitung} variabel Disiplin kerja	2.206
r^2 parsial Motivasi	0.325
r^2 parsial Disiplin Kerja	0.268

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 4.2 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.592 + 0.206X_1 + 0.166X_2 + K$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 4.592

Jika variabel motivasi dan disiplin kerja adalah nol (0), maka pengaruh autonomous sebesar 4.592 point terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.

2. Koefisien $X_1 = 0.206$

Jika variabel motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan dinaikkan 1 (satu) point sementara disiplin kerja dianggap konstan, maka akan menyebabkan kenaikan pengaruh terhadap

kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan sebesar 0.206 point.

3. Koefisien $X_2 = 0.166$

Jika variabel disiplin kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan dinaikkan 1 (satu) point sementara variabel motivasi kerja dianggap konstan maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan sebesar 0.166 point.

Sedangkan untuk mengetahui secara keseluruhan maupun secara parsial dari variabel yang diteliti, peneliti menggunakan uji F dan uji secara parsial, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan. Pengujian dilakukan dengan Anova yaitu dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 12.958$ sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan df 2 sebesar 3.14. Dari hasil perhitungan tersebut nampak bahwa, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12.958 > 3.14$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa, H_a (Hipotesis Alternatif) yang menyatakan bahwa, adakah pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan diterima.

2. Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5 %. Tabel 4.2 menunjukkan bahwa, nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 2,729 dan untuk variabel disiplin kerja sebesar 2.206 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% adalah 2,00, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

a) Variabel motivasi = $t_{hitung} > t_{tabel}$

yaitu ($2.729 > 2.00$), dengan demikian keputusan yang diambil yaitu, menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis alternatif, ini berarti variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.

b) Variabel disiplin kerja = $t_{hitung} > t_{tabel}$

yaitu ($2.206 > 2.00$), dengan demikian keputusan yang diambil yaitu menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol, ini berarti variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.

Berdasarkan pengujian secara parsial diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.

3. Koefisien Determinasi

Dalam analisis regresi ini, dianalisis pula besarnya koefisien determinasi (R^2) secara simultan adalah sebesar 0.291, hal ini berarti bahwa persentase kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan sebesar 29.1 %, sedangkan sisanya sebesar 70.9 % dipengaruhi oleh variabel lain selain motivasi dan disiplin kerja yang tidak diungkap dalam penelitian ini. selain melakukan pembuktian dengan koefisien determinasi secara simultan, maka perlu juga dilakukan pengujian koefisien determinasi secara parsialnya (r^2) untuk masing-masing variabel bebasnya. Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 0.325 atau 32.5 %, variabel disiplin kerja sebesar 0.268 atau 26.8 %. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan secara parsial variabel motivasi sebesar 32.5 % dan variabel disiplin kerja sebesar 26.8 % .

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data mentah dari jawaban angket yang telah dijawab oleh responden dengan jumlah 66 orang, maka penulis dalam membahas hasil penelitian ini sudah sesuai dengan permasalahan yang penulis ajukan. Pembahasan ini merupakan jawaban dari permasalahan yang penulis ajukan, sehingga dapat diketahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.

Faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam motivasi kerja suatu pegawai atau karyawan adalah mereka membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja

dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan tersebut. (Moch.As'ad 1995 : 45). Faktor-faktor tersebut, diantaranya kebutuhan fisiologis, yang dalam hal ini para pegawai memerlukan suatu kondisi yang dapat membuat mereka bekerja dengan seimbang antara waktu kerja dengan saat istirahat kerja, sehingga mereka dapat menjaga kondisi fisik agar tetap mampu bekerja dengan baik. Dalam penelitian ini, indikator pemenuhan kebutuhan secara fisiologis masih tergolong rendah dengan nilai persentase 56,34 dengan nilai skor rata – rata 9,02. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan kerja bagi para pegawai baik rasa aman pada saat akan bekerja, waktu bekerja, dan dalam mengakhiri pekerjaan sangat dibutuhkan agar dalam menjalani pekerjaannya dapat berlangsung dengan baik, sehingga para pegawai juga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Misalnya dengan terjalinnya proses interaksi antara pegawai dengan pimpinan maupun antar pegawai, serta saling membantu dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh pegawai, sehingga tidak terjadi adanya kesenjangan/*gap* dalam bekerja. Dalam penelitian ini, indikator tersebut masih tergolong rendah dengan nilai persentase 60,6 dengan nilai skor rata – rata 7,3. Selain itu, pemenuhan kebutuhan sosial, yang antara lain menyangkut hal keterlibatan pegawai dalam menangani permasalahan yang ada dalam lembaga secara bersama – sama, sehingga pegawai merasa mempunyai peran dan mampu untuk mencurahkan kemampuan menyelesaikannya. Dalam penelitian ini masih tergolong rendah dengan nilai persentase 58,96 dengan nilai skor rata – rata 7,1. Selanjutnya adalah pengakuan/*esteem*, misalnya adanya penghargaan terhadap hasil yang dihasilkan oleh pegawai yang berprestasi, sehingga pegawai termotivasi untuk

terus meningkatkan keterampilan dan bakatnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Walaupun dalam penelitian ini masih tergolong rendah dengan nilai persentase 57,59 dengan nilai rata – rata 2,3. Sedangkan aktualisasi diri dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi. Dengan nilai persentase 62,69 dengan nilai skor rata – rata 5. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, pemenuhan kebutuhan Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan belum terpenuhi secara maksimal dalam hal kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan kerja, pengakuan dan sosial. Sedangkan pada kebutuhan tentang aktualisasi diri, Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan sudah terpenuhi walaupun dalam pemenuhannya belum maksimal. Walaupun demikian variabel motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil analisis data bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2.729 > 2.00$), serta sumbangan parsial dari variabel motivasi tersebut adalah 0.325 atau 32.5 %, dimana hal ini dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Nasional telah mampu mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 32.5 %. Hal ini sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan esteem/pengakuan dan aktualisasi diri (Moch. As'ad 1995 : 45).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai kepuasan kerja. Faktor penting yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja pegawai atau karyawan adalah sebagai berikut; ketepatan waktu, pemanfaatan

sarana kantor dengan baik, tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas kantor yang ditugaskan kepadanya serta ketaatan terhadap peraturan kantor. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, pada indikator ketepatan waktu, pegawai kantor dalam melaksanakan tugas sehari - hari dalam masalah ketepatan waktu masuk kantor, memulai pekerjaan masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dalam hasil penelitian yang mana indikator tersebut memperoleh nilai persentase 62 dengan nilai skor rata – rata 9,85. Hal tersebut mengindikasikan bahwa Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan perlu lebih meningkatkan kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu kerja. Pada pemanfaatan sarana kantor menunjukkan bahwa, pegawai telah memanfaatkan sarana kantor dengan baik, yang ditunjukkan pada hasil penelitian bahwa pemanfaatan sarana kantor termasuk tinggi dengan nilai persentase 63,4 serta nilai skor rata – rata 7,6. Pada indikator tanggungjawab kerja, yang dalam hal ini misalnya termasuk bagaimana pegawai harus dapat menyelesaikan tugas kantor dengan baik, masih termasuk dalam kategori rendah. Hal ini mengindikasikan terlihat dari nilai persentase 56,57 dengan nilai skor rata – rata 6,8. Pada indikator ketaatan termasuk dalam kategori rendah yang ditunjukkan dengan nilai persentase 58,85 dengan nilai skor rata – rata 7,2. Dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa ketaatan Pegawai Kantor Dinas Pendidikan masih belum maksimal, hal ini sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan, seringkali pegawai tidak masuk kerja dan keluar kantor pada waktu jam kerja. Walaupun demikian variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, yang ditunjukkan pada hasil penelitian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$

yaitu ($2.206 > 2.00$) serta sumbangan parsial dari variabel disiplin kerja sebesar 0.268 atau 26.8 %, dimana hal ini dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan sebesar 26.8 %. Hal ini sudah sesuai dengan teori yaitu disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan bukan unsur paksaan. (Wursanto, 1987 : 147).

Berdasarkan koefisien regresi yang bertanda positif, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan. Dari hasil penelitian yang telah diperoleh yaitu $Y = 4.592 + 0.206X_1 + 0.166X_2 + K$. persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut, jika motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) naik secara bersama-sama sebesar 1 point, maka kepuasan kerja kantor Dinas Pendidikan akan naik sebesar $(0.206 + 0.166 = 0.372)$ dan begitupun sebaliknya, jika motivasi dan disiplin kerja turun sebesar 1 point, maka kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan akan turun secara bersama-sama sebesar $(0.206 + 0.166 = 0.372)$.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel motivasi berpengaruh rendah terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, dengan sumbangan parsialnya sebesar 32.5 %, hal ini disebabkan karena Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional mempunyai motivasi untuk bekerja yang masih rendah, yang ditunjukkan oleh indikator pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, pengakuan/esteem yang masih rendah dan indikator aktualisasi diri termasuk dalam kategori tinggi.
2. Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, namun besarnya sumbangan yang diberikan variabel disiplin kerja masih rendah yaitu sebesar 26.8 % hal ini disebabkan karena Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan memiliki tingkat kedisiplinan rendah yang ditunjukkan oleh indikator ketepatan waktu, tanggungjawab kerja dan ketaatan.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka, dapat diberikan saran-saran untuk mengoptimalkan pengaruh motivasi dan disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Agar pegawai dapat termotivasi, sebaiknya lebih teratur dalam mengelola waktu kerja, menjaga kondisi kerja yang kondusif, lebih teratur dalam mengelola waktu antara jam makan siang, istirahat kerja, maupun dalam menjaga kondisi fisik saat kerja.
- b. Pegawai sebaiknya lebih banyak berinteraksi dengan pegawai lain sehingga kehadirannya dapat diterima dengan baik oleh pegawai yang lain.
- c. Pegawai kantor harus lebih empati, sehingga pegawai merasa mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang dapat menunjang kemampuannya dalam bekerja.
- d. Pegawai harus lebih tepat waktu dalam bekerja, misalnya masuk kantor lebih awal, pulang kantor tepat waktu.
- e. Pegawai harus meningkatkan ketaatan dengan mematuhi aturan kantor, antara lain memakai seragam dinas sesuai jadwal.

KISI-KISI ANGKET PENELITIAN

Judul Penelitian: “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR PENDIDIKAN NASIONAL KABUPATEN GROBOGAN”

No	Indikator	Kisi-kisi
	Variabel X1(Motivasi)	
1	Kebutuhan fisiologis	-Jumlah gaji yang diterima -Waktu penerimaan gaji -Pemenuhan kebutuhan pokok sebulan -Peningkatan kualitas hidup sebulan
2	Keamanan	-Penggunaan kendaraan pribadi -Keamanan alat kerja
3	Sosial	-Partisipasi dalam kegiatan kantor -Bantuan untuk pegawai yang sakit
4	Pengakuan/esteem	-Penghargaan dari atasan atas prestasi kerja -Pengawasan proses kerja oleh atasan
5	Aktualisasi diri	-Evaluasi hasil kerja -Kesalahan kerja
	Variabel X2 (Disiplin kerja)	
6	Ketepatan waktu	-Waktu masuk kantor -Waktu memulai pekerjaan -Waktu pulang kantor
7	Pemanfaatan sarana	-Kondisi peralatan kantor - Penggunaan sarana kantor
8	Tanggungjawab kerja	-Menata alat kantor kantor -Ijin ketika tidak masuk kantor
9	Ketaatan	-Mematuhi aturan kantor -Sanksi terhadap pelanggaran aturan kantor

No	Indikator	Kisi-kisi
	Variabel Y (Kepuasan kerja)	
10	Psikologis	-Minat kerja -Ketentramana kerja
11	Sosial	-Konsultasi dengan atasan -Dana kegiatan sosial
12	Fisik	-Kebersihan ruangan kantor -Jam kerja kantor
13	Finansial	-Tunjangan dari kantor -Tunjangan hari raya

ANGKET PENELITIAN

I. Judul penelitian : “ **Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kantor Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan**”

II. Dalam angket ini terbagi menjadi 2 bagian yaitu :

1. Bagian A : berisi kode identitas responden yang Bapak Ibu isikan pada tempat yang telah kami sediakan.
2. Bagian B : merupakan daftar pertanyaan yang terdiri dari 4 alternatif jawaban, dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang dianggap sesuai/benar.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jabatan :

Masa kerja :

Pendidikan :

Golongan :

Tanda tangan

(.....)

ANGKET PENELITIAN

“Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kantor Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan”

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jabatan :

Masa kerja :

Pendidikan :

Golongan :

B. DAFTAR PERTANYAAN

Petunjuk : Berilah tanda (X) pada jawaban yang dianggap benar pada jawaban yang telah disediakan.

Untuk penilaian dari item soal menggunakan bobot nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

Untuk jawaban a dengan skor 4

Untuk jawaban b dengan skor 3

Untuk jawaban c dengan skor 2

Untuk jawaban d dengan skor 1

I. MOTIVASI

a. *Kebutuhan fisiologis*

1. Berapa gaji yang Saudara terima tiap bulan ?

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| a. Lebih dari 1.000.000,00 | c. 500.000,00-700.000,00 |
| b. 700.000,00-.1.000.000,00 | d. 300.000,00-500.000,00 |

2. Berapa lama Saudara meluangkan waktu untuk istirahat pada tiap hari kerja ?

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| a. Kurang dari 10 menit | c. 15 menit- 20 menit |
| b. 10 menit- 15 menit | d. Lebih dari 20 menit |

3. Berapa lama waktu yang Saudara gunakan untuk melaksanakan ibadah pada waktu istirahat ?

- | | |
|------------------------|------------------------|
| a. Kurang dari 5 menit | c. 10 ment- 15 menit |
| b. 5 menit- 10 menit | d. Lebih dari 15 menit |

4. Berapa kali instansi Saudara mengadakan rekreasi untuk karyawan/ pegawai dalam satu tahun?

- a. 1 kali
- b. 2 kali
- c. 3 kali
- d. Tidak pernah

b. *Keamanan dan keselamatan*

5. Apakah atasan Saudara pernah menanggapi permasalahan/ keluhan pada diri karyawan dalam satu bulan ?

- a. Pernah, lebih dari 5 kali
- b. 3- 5 kali
- c. 1- 2 kali
- d. Tidak pernah

6. Berapa uang pensiun bagi karyawan/ pegawai yang telah memasuki masa pensiun/ meninggal dunia ?

- a. Lebih dari 5 juta
- b. 3- 4 juta
- c. 2- 3 juta
- d. Tidak ada uang pensiun

7. Dalam satu bulan, pernahkah Saudara kehilangan alat – alat kerja yang Saudara miliki ?

- a. Tidak pernah
- b. 1 - 2 kali
- c. 3 - 5 kali
- d. Lebih dari 5 kali

c. *Sosial*

8. Apakah Saudara pernah dilibatkan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dalam satu bulan?

- a. Pernah, lebih dari 5 kali
- b. 3-5 kali
- c. 1-2 kali
- d. Tidak pernah

9. Pernahkah dalam satu bulan Saudara membantu teman kerja yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas kantor?

- a. Pernah, lebih dari 5 kali
- b. 3-5 kali
- c. 1-2 kali
- d. Tidak pernah

10. Berapa kali Saudara melakukan konsultasi dengan atasan Saudara dalam satu bulan ?

- a. Lebih dari 5 kali
- b. 2-4 kali
- c. 1-2 kali
- d. Tidak pernah

d. Pengakuan/ esteem

11. Berapa kali dalam sebulan atasan Saudara mengadakan pengecekan terhadap proses kerja saudara dalam satu minggu?
- a. Pernah, lebih dari 5 kali
 - b. 3-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah

e. Aktualisasi diri.

12. Berapa kali atasan Saudara memberikan evaluasi terhadap hasil kerja Saudara dalam satu bulan?
- a. Pernah, lebih dari 5 kali
 - b. 3-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah
13. Berapa kali Saudara melakukan kesalahan terhadap tugas yang diberikan kepada Saudara dalam satu bulan?
- a. Tidak pernah
 - b. 1 - 2 kali
 - c. 3 - 5 kali
 - d. Lebih dari 5 kali

II. DISIPLIN KERJA

f. Ketepatan waktu

14. Dalam satu bulan, berapa kali Saudara masuk kantor tidak tepat waktu?
- a. Tidak pernah
 - b. 1 - 2 kali
 - c. 3 - 5 kali
 - d. Lebih dari 5 kali
15. Dalam satu bulan, berapa kali Saudara ijin keluar kantor saat jam kerja ?
- a. Tidak pernah
 - b. 1 - 2 kali
 - c. 3 - 5 kali
 - d. Lebih dari 5 kali
16. Dalam satu bulan, berapa kali Saudara memulai pekerjaan tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan kantor ?
- a. Tidak pernah
 - b. 1 - 2 kali
 - c. 3 - 5 kali
 - d. Lebih dari 5 kali
17. Dalam satu bulan, berapa kali Saudara pulang kantor sebelum waktunya ?
- a. Tidak pernah
 - b. 1 - 2 kali
 - c. 3 - 5 kali
 - d. Lebih dari 5 kali

g. Pemanfaatan sarana kantor.

18. Berapa kali Saudara menggunakan alat kantor untuk membantu menyelesaikan kantor dalam satu minggu ?
- a. Lebih dari 5 kali
 - b. 3- 5 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah
19. Dalam satu bulan, berapa kali Saudara memperbaiki sendiri peralatan kantor yang rusak ?
- a. Lebih dari 5 kali
 - b. 3- 5 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah
20. Apakah Saudara pernah merusakkan peralatan kantor saat bekerja dalam satu minggu ?
- a. Tidak pernah
 - b. 1 - 2 kali
 - c. 3 - 5 kali
 - d. Lebih dari 5 kali

h. Tanggungjawab kerja

21. Pernahkah Saudara tidak masuk kantor tanpa alasan dalam sebulan ?
- a. Tidak pernah
 - b. 1 - 2 kali
 - c. 3 - 5 kali
 - d. Lebih dari 5 kali
22. Berapa kali Saudara tidak membuat laporan akhir terhadap tugas yang diberikan kepada Saudara dalam satu bulan ?
- a. Tidak pernah
 - b. 1 - 2 kali
 - c. 3 - 5 kali
 - d. Lebih dari 5 kali
23. Dalam satu bulan, berapa kali Saudara menyelesaikan tugas kantor dengan tepat waktu ?
- a. lebih dari 5 kali
 - b. 2-4 kali
 - c 1-2 kali
 - d. Tidak pernah

i. Ketaatan

24. Dalam satu bulan, pernahkah Saudara ditegur oleh atasan Saudara karena melanggar aturan dengan tidak memakai seragam kantor ?
- a. Tidak pernah
 - b. 1 - 2 kali
 - c. 3 - 5 kali
 - d. Lebih dari 5 kali

25. Apakah atasan Saudara pernah memberi sanksi terhadap pegawai yang melanggar aturan kantor ?
- a. Tidak pernah
 - b. 1 - 2 kali
 - c. 3 - 5 kali
 - d. Lebih dari 5 kali
26. Berapa kali Saudara menyelesaikan tugas kantor dengan benar sesuai dengan aturan/instruksi atasan Saudara dalam satu bulan ?
- a. lebih dari 5 kali
 - b. 2-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah

I. KEPUASAN KERJA

j. Psikologis

27. Dalam satu bulan, pernahkah saudara merasa tidak senang dengan suasana dikerja kerja saudara ?
- a. Tidak pernah
 - b. 1 - 2 kali
 - c. 3 - 5 kali
 - d. Lebih dari 5 kali
28. Dalam satu bulan, pernahkah Saudara merasa tidak cocok dengan teman kerja dalam satu kantor ?
- a. Tidak pernah
 - b. 1 - 2 kali
 - c. 3 - 5 kali
 - d. Lebih dari 5 kali

k. Fisik

29. Dalam seminggu, berapa kali ruangan kerja Saudara di bersihkan oleh petugas kebersihan ?
- a. Lebih dari 5 kali
 - b. 2-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah
30. Berapa jam Saudara bekerja di kantor setiap hari ?
- a. 8 jam
 - b. 9 jam
 - c. 6 jam
 - d. 5 jam
31. Dalam satu bulan, berapa kali Saudara pernah kerja lembur di kantor ?
- a. Tidak pernah
 - b. 1 - 2 kali
 - c. 3 - 5 kali
 - d. Lebih dari 5 kali

1. *Finansial*

32. Berapa kali Saudara mendapatkan tunjangan selain dari gaji yang Saudara peroleh dalam satu tahun ?
- a. 1 kali
 - b. 2 kali
 - c 3 kali
 - d.lebih dari 4 kali