

## Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur

Zulfikar<sup>1\*</sup>, Suhardiman<sup>2</sup>, Achmad Jubaidi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

---

### INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received:

23 April 2021

Received in revised form:

9 Mei 2021

Accepted:

12 Juni 2021

---

### Keyword:

Job Satisfaction and Work Discipline

### Kata Kunci:

Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja

### ABSTRACT

*This research aims to find out whether Job Satisfaction has a positive relationship with employee work discipline in the East Kutai District Public Works Office. The results showed that there was a positive and significant relationship between the Job Satisfaction variable and the Employee Work Discipline variable at the East Kutai District Public Works Office. This can be known from the results of statistical tests where the correlation coefficient ( $r$ ) is 0.725 which means there is a strong and positive relationship between the two variables. Meanwhile, the results of the  $t$  test ( $t$ -test) showed that the resulting empirical  $t$  was 4,172. This result when compared to the table of critical prices  $t$  for  $n - 2$  is 1,740. This means that there is a significant relationship and influence between the variables of Job Satisfaction and employee work discipline. Thus, it can also be said that the purpose of this research can be achieved, problems can be solved, and hypotheses can be proven.*

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang positif dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dengan variabel Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi ( $r$ ) adalah sebesar 0,725 yang berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif diantara kedua variabel. Sementara itu hasil uji  $t$  ( $t$ -test) menunjukkan bahwa  $t$  empiris yang dihasilkan adalah sebesar 4,172. Hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis  $t$  untuk  $n - 2$  adalah 1,740. Ini berarti terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai. Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat terpecahkan dan hipotesis dapat dibuktikan.

---

\* Corresponding author: Zeni [Martin@untag-smd.ac.id](mailto:Martin@untag-smd.ac.id)

## Pendahuluan

Dalam era globalisasi ini, setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasi mereka dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja organisasi. Salah satunya adalah pihak organisasi kurang menerapkan sistem promosi jabatan dengan benar.

Promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai sehingga pegawai bisa bekerja mencapai target organisasi, yang akhirnya akan memampukan organisasi untuk bersaing dengan organisasi lainnya. Di era kompetisi sekarang ini, organisasi harus mampu menyediakan dan melayani kebutuhan-kebutuhan masyarakat yang dapat terjamin kualitas dan kuantitasnya. Semakin banyaknya organisasi yang mampu menyediakan dan melayani kebutuhan-kebutuhan masyarakat maka semakin ketat pula kompetisi yang terjadi diantara organisasi tersebut.

Bagi setiap organisasi, pegawai merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya organisasi yang lainnya. Bahkan, pegawai memegang kendali utama di dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya proses pencapaian tujuan organisasi akan sangat tergantung pada pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut.

Setiap organisasi selalu mengharapkan agar para pegawai berkerja secara optimal. Hal itu ditunjukkan dengan diberlakukannya gaji lembur untuk semua pegawai guna pencapaian target organisasi yang semakin meningkat. Namun pemberdayaan ini kurang diimbangi dengan penghargaan yang seimbang kepada para pegawai.

Kurangnya penghargaan yang didapatkan pegawai dari atasan, tergambar pada pegawai, yang sekalipun mampu menyelesaikan pekerjaannya melebihi target dalam jangka waktu yang telah ditentukan, mereka tidak mendapatkan penghargaan dari atasannya. Sebaliknya, apabila pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, maka pegawai tersebut mendapat teguran yang kurang tepat dari atasannya. Akibatnya, dalam melakukan pekerjaannya, pegawai tidak melakukannya dengan sungguh-sungguh. Hal ini terwujud dari tidak tercapainya target yang ditentukan organisasi, serta banyaknya pegawai yang mencuri-curi kesempatan untuk ngobrol di dalam bekerja di saat atasan tidak di tempat.

Perilaku lainnya, pegawai sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Perilaku yang kurang produktif tersebut di atas, pada dasarnya terjadi karena pegawai kurang mendapat penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja mereka. Berkaitan dengan promosi jabatan, pegawai yang dipromosikan hanyalah mereka yang dekat dengan atasan tanpa mempertimbangkan prestasi kerja pegawai. Akibatnya, untuk mendapatkan promosi jabatan, pegawai merasa tidak perlu bekerja sungguh-sungguh karena pihak organisasi tidak menjadikan prestasi kerja sebagai dasar promosi pegawai.

Banyak organisasi yang akhir-akhir ini menghadapi masalah karena harapan organisasi tidak sesuai dengan kenyataan. Hasil yang diperoleh organisasi masih di bawah target yang telah direncanakan. Dengan kata lain, kinerja organisasi tidak meningkat bahkan ada kecenderungan menurun.

Faktor penyebab penurunan kinerja tersebut, terutama bila ditinjau dari aspek pegawai, dapat diidentifikasi menjadi faktor eksternal maupun faktor internal. Faktor eksternal misalnya adalah alat-alat kerja, lingkungan kerja, rekan kerja, dan sistem pola pengaturan waktu kerja. Faktor Internal adalah suasana hati, motivasi, kebutuhan, dan sikap kerja. Kecenderungan penurunan produktivitas organisasi salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para pekerjanya yang kurang disiplin, yang ditunjukkan oleh perilaku pegawai yang sering bolos, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau pulang lebih awal dari jam kerja.

Pada umumnya ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk berkerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku pegawai yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi organisasi berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku pegawai yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi organisasi.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai masalah kepuasan kerja yang dihubungkan dengan masalah disiplin kerja. Hal ini disebabkan karena seringkali disiplin yang rendah disebabkan karena ketidakpuasan yang dialami oleh para pegawai di dalam pekerjaan mereka. Oleh sebab itu penulis berasumsi bahwa untuk mempertahankan dan atau meningkatkan tingkat disiplin kerja para pegawai, salah satu faktor yang cukup berperan adalah masalah kepuasan kerja.

Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Oleh sebab itu masalah sering pula dikatakan sebagai kewajiban atau keadaan yang menimbulkan pertanyaan dalam hati tentang kedudukannya, kita tidak puas dengan melihatnya saja melainkan kita ingin mengetahuinya lebih dalam. Masalah berhubungan dengan ilmu, masalah menimbulkan soal yang harus diterangkan oleh ilmu sebagaimana duduknya dan apa sebabnya. Dalam lapangan ilmu sebagai usaha yang sistematis untuk memperoleh pengetahuan, masalah adalah rintangan kesulitan yang dihadapi manusia antara keingintahuan.

Berdasarkan konsep-konsep tentang masalah tersebut di atas, maka dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa untuk mencapai suatu tujuan banyak rintangan-rintangan yang harus dilalui, rintangan tersebut dirasakan sebagai masalah yang menuntut suatu pemecahan atau penyelesaian yang tuntas. Ini harus didukung dengan dasar-dasar metodologi terutama dalam ilmu pengetahuan. Dengan latar belakang serta permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : *"Apakah terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai ?"*

Penelitian adalah suatu kegiatan tertentu yang terdiri dari beberapa tahap dan saling berhubungan antara satu masalah dengan masalah lainnya. Cara yang paling efektif dan relatif obyektif untuk memecahkan suatu masalah secara ilmiah adalah dengan melakukan penelitian terhadap masalah atau gejala yang timbul dari masalah tersebut.

Sudah menjadi ketentuan umum bahwa setiap kegiatan atau penelitian yang dilakukan oleh seseorang pasti mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, tanpa adanya

tujuan adalah mustahil penelitian tersebut dilakukan. Begitu pula halnya dengan penelitian ini.

Tujuan daripada penelitian pada umumnya untuk menemukan, mengembangkan atau menguji kebenaran suatu pengetahuan. Menemukan berarti berusaha untuk mengisi kekosongan atau kekurangan. Mengembangkan berarti memperluas dan menggali lebih dalam apa yang sudah ada atau masih diragukan kebenarannya.

Tujuan daripada sebuah penelitian sering pula dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mempersiapkan diri menghadapi persoalan-persoalan yang konkrit dalam lapangan studinya, hal mana sangat diperlukan bagi pekerjaannya di masa mendatang.

Berpijak pada pendapat tersebut, maka penulis mengemukakan beberapa tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai.
2. Untuk membuktikan atau menguji hipotesis penelitian yang merupakan landasan dalam pengambilan keputusan atau penarikan kesimpulan.

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam jenis penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat antara independen variabel dengan dependen variabel, yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian dan pembuktian hipotesis penelitian.

### Populasi, Sampling dan Sampel

Sebelum penulis mengemukakan cara atau teknik pengambilan sampel dari populasi yang ada di lokasi penelitian, terlebih dahulu akan dipaparkan pengertian dari populasi dan sampel. **Sutrisno Hadi (1987; 70)** mengemukakan bahwa populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki. Sementara itu sebagian individu yang diselidiki disebut dengan sampel atau contoh.

**Winarno Surachmad (1978; 54)** mengatakan bahwa karena tidak memungkinkan penyelidikan secara langsung menyelidiki segenap populasi padahal tujuan penyelidikan adalah menemukan generalisasi yang berlangsung secara umum, maka seringkali penyelidikan terpaksa mempergunakan sebagian saja dari populasi, yakni sampel yang dapat dipandang representatif terhadap populasi itu. Dari kedua pendapat tersebut di atas maka dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan dari satuan universe yang menjadi obyek penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian dari satuan universe dari obyek penelitian itu.

Dengan berpedoman pada uraian di atas dan mengingat jumlah populasi yang ada di lokasi penelitian relatif tidak banyak, maka penelitian ini tidak menggunakan sampel, melainkan menggunakan metode sensus, yaitu sebanyak 19 orang pegawai seluruhnya dijadikan sebagai responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis mempergunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain adalah sebagai berikut :

1. *Riset Kepustakaan*, disini penulis mengadakan penelaahan kepustakaan guna mendapatkan informasi ilmiah berupa teori dan konsep yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
2. *Riset Lapangan*, disini penulis mengadakan penelitian dengan cara terjun langsung ke lapangan dimana obyek penelitian berada. Untuk penelitian lapangan ini penulis melakukannya dengan beberapa metode, yaitu :

#### a. Observasi

Yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala subyek yang diselidiki. Dalam observasi ini penulis menggunakan observasi partisipan, artinya penulis tidak mengambil jarak dengan subyek yang diselidiki, melainkan merupakan bagian dari subyek yang diteliti. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan agar data dan informasi yang diperoleh lebih valid adanya.

#### b. Interview

Interview atau wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan mengadakan tanya jawab kepada responden, dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan kepada tujuan penelitian.

#### c. Angket

Disini penulis membuat angket/daftar pertanyaan dan menyebarkannya kepada seluruh responden yang diteliti.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson). Untuk mengujin tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga-harga kritis  $r_s$  Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga  $r_s$  empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis  $r_s$  teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika  $r_s$  empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis  $r_s$  teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian, maka penulis menggunakan uji-t sebagai perangkatnya. Pada tahapan ini  $r_s$  empiris yang dihasilkan diuji dengan uji-t. Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n - 2$ . Dengan hipotesis :  $H_a$  diterima,

apabila  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table, yang berarti hubungan kedua variabel signifikan (mempunyai keberartian).  $H_0$  diterima, apabila  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  table, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian). Semua perhitungan di dalam analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 15.0 for Windows.

## Hasil Penelitian

### Hasil Penelitian

#### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai segi tugas-tugas pekerjaannya, tantangan kerja serta hubungan antar sesama pekerja. Seperti telah dijelaskan pada bab terdahulu bahwa untuk mengukur variabel kepuasan kerja ini penulis menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Ketenteraman Kerja
3. Hubungan dengan teman sekerja

#### Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Rasa puas terhadap pekerjaan memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap hasil yang akan di capai di dalam bekerja. Jika seorang pegawai merasa memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka dia akan bekerja lebih giat, bersemangat dan disiplin serta mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator kepuasan terhadap pekerjaan ini, maka dapat dilihat data yang disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1 Jawaban Responden Tentang Indikator Kepuasan Terhadap Pekerjaan**

| No.<br>Pertanyaan | Jawaban Responden |   |               |               |                | Jumlah       |
|-------------------|-------------------|---|---------------|---------------|----------------|--------------|
|                   | A                 | B | C             | D             | E              |              |
| 1                 | -                 | - | 2<br>(10,53%) | 4<br>(21,05%) | 13<br>(68,42%) | 19<br>(100%) |
| 2                 | -                 | - | -             | 5<br>(26,32%) | 14<br>(73,68%) | 19<br>(100%) |

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1, yaitu apakah para pegawai merasa puas dengan tugas yang dibebankan kepada mereka selama ini, 2 orang responden atau 10,53% menjawab cukup puas, 4 orang responden atau 21,05% menjawab puas dan 13 orang responden atau 68,42% memberikan jawaban sangat puas. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2, yaitu apakah para pegawai merasa senang dengan pekerjaan mereka, ada 5 orang responden atau 26,32% yang memberikan jawaban senang, dan 14 orang responden atau 73,68% memberikan jawaban sangat senang.

## 2. Ketenteraman Kerja

Ketenteraman merupakan aspek yang juga sangat penting di dalam melahirkan kepuasan kerja. Jika para pegawai merasa tenteram dengan pekerjaannya maka mereka akan merasa terjamin di dalam bekerja. Oleh sebab itu ketenteraman dari segala aspek akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai.

Data mengenai indikator ketenteraman kerja ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini:

**Tabel 2 Jawaban Responden Tentang Indikator Ketenteraman Kerja**

| No. Pertanyaan | Jawaban Responden |   |               |               |                | Jumlah       |
|----------------|-------------------|---|---------------|---------------|----------------|--------------|
|                | A                 | B | C             | D             | E              |              |
| 3              | -                 | - | 1<br>(5,26%)  | 7<br>(36,84%) | 11<br>(57,89%) | 19<br>(100%) |
| 4              | -                 | - | 2<br>(10,53%) | 8<br>(42,10%) | 9<br>(47,37%)  | 19<br>(100%) |

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 3, yaitu apakah para pegawai merasa tenteram di dalam melakukan pekerjaan, ada 1 orang responden atau 5,26% menjawab cukup tenteram, 7 orang responden atau 36,84% menjawab tenteram, dan 11 orang responden atau 57,89% memberikan sangat tenteram. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 4, yaitu apakah apakah pimpinan memberikan jaminan kepada para pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik dan tenang, ada 2 orang responden atau 10,53% yang memberikan cukup memberikan, 8 orang responden atau 42,10% yang memberikan jawaban memberikan dan 9 orang responden atau 47,37% memberikan jawaban sangat memberikan.

### Hubungan Dengan Teman Sekerja

Hubungan yang harmonis dengan teman sekerja sangatlah penting, karena setiap pekerjaan selalu berhubungan dengan pekerjaan lainnya. Oleh sebab itu jika hubungan dengan teman sekerja berjalan dengan harmonis maka tingkat kerjasama akan jauh lebih baik.

Data yang berhasil dihimpun dalam penelitian mengenai indikator ini dapat dilihat pada sajian tabel berikut ini:

**Tabel 3 Jawaban Responden Tentang Indikator Kerjasama**

| No. Pertanyaan | Jawaban Responden |   |              |                |                | Jumlah       |
|----------------|-------------------|---|--------------|----------------|----------------|--------------|
|                | A                 | B | C            | D              | E              |              |
| 5              | -                 | - | 1<br>(5,26%) | 6<br>(31,58%)  | 12<br>(63,16%) | 19<br>(100%) |
| 6              | -                 | - | -            | 14<br>(73,68%) | 5<br>(26,32%)  | 19<br>(100%) |

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 5, yaitu apakah hubungan yang terjadi diantara teman sekerja berjalan dengan

harmonis, ada 1 orang responden atau 5,26% menjawab cukup harmonis, 6 orang responden atau 31,58% yang menjawab harmonis, dan 12 orang responden atau 63,16% memberikan jawaban sangat harmonis. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 6, yaitu apakah suasana kerja berjalan dengan kondusif, ada 14 orang responden atau 73,68% yang memberikan jawaban kondusif dan 5 orang responden atau 26,32% memberikan jawaban sangat kondusif.

### Disiplin Kerja

Seperti telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa untuk mengukur variabel disiplin kerja ini penulis menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu :

1. Ketepatan Waktu Dalam Bekerja.
2. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan.
3. Ketaatan Terhadap Peraturan.

Masing-masing indikator tersebut terdiri dari 2 (dua) pertanyaan di dalam angket. Berikut akan disajikan data yang berhasil dihimpun di lapangan untuk masing-masing indikator disiplin kerja.

#### Ketepatan Waktu Dalam Bekerja.

Ketepatan waktu di dalam penyelesaian sebuah pekerjaan menjadi hal yang sangat penting bagi seorang pegawai. Khususnya ketepatan di dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai. Hal ini sangat penting karena pekerjaan seorang pegawai akan sangat berkaitan dengan pekerjaan pegawai lainnya. Oleh sebab itu jika salah satu pegawai tidak tepat waktu di dalam penyelesaian tugasnya, maka akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pegawai lainnya. Disamping hal tersebut, ketepatan waktu juga sangat penting jika pegawai tersebut mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga masyarakat tidak merasa dikecewakan dengan pekerjaan yang tidak tepat waktu dan terkesan bertele-tele.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4 Jawaban Responden Tentang Indikator Ketepatan Waktu**

| No.<br>Pertanyaan | Jawaban Responden |   |               |               |                | Jumlah       |
|-------------------|-------------------|---|---------------|---------------|----------------|--------------|
|                   | A                 | B | C             | D             | E              |              |
| 7                 | -                 | - | 2<br>(10,53%) | 8<br>(42,10%) | 9<br>(47,37%)  | 19<br>(100%) |
| 8                 | -                 | - | 1<br>(5,26%)  | 7<br>(36,84%) | 11<br>(57,89%) | 19<br>(100%) |

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 7, yang berkaitan dengan komitmen pegawai tentang ketepatan waktu di dalam penyelesaian tugas pekerjaan, 2 orang responden atau 10,53% menjawab cukup berkomitmen, 8 orang responden atau 42,10% menjawab berkomitmen dan 9 orang responden atau 47,37% memberikan jawaban sangat berkomitmen. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 8, yang berkaitan dengan ketepatan waktu di dalam penyelesaian tugas pekerjaan mereka, ada 1 orang responden atau 5,26% yang memberikan jawaban cukup

tepat, 7 orang responden atau 36,84% yang memberikan jawaban tepat waktu dan 11 orang responden atau 57,89% memberikan jawaban sangat tepat.

### Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Tanggung jawab merupakan bagian yang sangat penting di dalam sebuah pekerjaan. Kewenangan yang sudah diberikan oleh pimpinan kepada pegawai dalam bentuk tugas pekerjaan mereka harus di jalankan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk kemudian dapat dipertanggung jawabkan, baik kepada pimpinan maupun kepada masyarakat.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5 Jawaban Responden Tentang Indikator Tanggung Jawab**

| No. Pertanyaan | Jawaban Responden |   |               |               |               | Jumlah       |
|----------------|-------------------|---|---------------|---------------|---------------|--------------|
|                | A                 | B | C             | D             | E             |              |
| 9              | -                 | - | 5<br>(26,32%) | 7<br>(36,84%) | 7<br>(36,84%) | 19<br>(100%) |
| 10             | -                 | - | 1<br>(5,26%)  | 9<br>(47,37%) | 9<br>(47,37%) | 19<br>(100%) |

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 9, yaitu apakah para pegawai bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan mereka, 5 orang responden atau 26,32% menjawab cukup bertanggung jawab, 7 orang responden atau 36,84% menjawab bertanggung jawab, dan 7 orang responden atau 36,84% yang menjawab sangat bertanggung jawab. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 10, yaitu apakah atasan para pegawai seringkali meminta pertanggung jawaban terhadap pelaksanaan tugas bawahannya, ada 1 orang responden atau 5,26% yang memberikan jawaban cukup sering, 9 orang responden atau 47,37% yang memberikan jawaban sering dan 9 orang responden atau 47,37% memberikan jawaban sangat sering.

### Ketaatan Terhadap Peraturan

Di dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai dibatasi dan di atur oleh peraturan-peraturan, baik peraturan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas, seperti deskripsi tugas, peraturan perundang-undangan, maupun peraturan yang berkaitan dengan masalah-masalah kepegawaian. Seluruh pegawai harus mentaati semua peraturan yang berlaku agar pelaksanaan tugas pekerjaan mereka sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh peraturan tersebut.

Data yang berkaitan dengan indikator ketaatan terhadap peraturan ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 6 Jawaban Responden Tentang Indikator Ketaatan Terhadap Peraturan**

| No. Pertanyaan | Jawaban Responden |   |            |            |             | Jumlah    |
|----------------|-------------------|---|------------|------------|-------------|-----------|
|                | A                 | B | C          | D          | E           |           |
| 11             | -                 | - | 2 (10,53%) | 7 (36,84%) | 10 (52,63%) | 19 (100%) |
| 12             | -                 | - | 2 (10,53%) | 9 (47,37%) | 8 (42,10%)  | 19 (100%) |

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 11, yaitu apakah para pegawai memahami semua peraturan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan mereka. 2 orang responden atau 10,53% menjawab cukup memahami, 7 orang responden atau 36,84% menjawab memahami dan 10 orang responden atau 52,63% memberikan jawaban sangat memahami. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 12, yaitu apakah para pegawai mentaati peraturan-peraturan yang berlaku sehubungan dengan pelaksanaan tugas mereka, ada 2 orang responden atau 10,53% yang memberikan jawaban cukup taat, 9 orang responden atau 47,37% yang memberikan jawaban taat, dan 8 orang responden atau 42,10% memberikan jawaban sangat taat.

### Analisis Data

Dalam bab ini akan dilakukan analisis sehubungan dengan data yang diperoleh di dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah di dalam penelitian ini serta menguji dan membuktikan hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Untuk kepentingan analisis data ini maka penulis menggunakan alat analisis statistik koefisien korelasi Product Moment (Pearson). Seperti telah dikemukakan pada bab terdahulu rumusan koefisien korelasi Product Moment (Pearson) adalah sebagai berikut:

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

dimana :

- r : Koefisien Korelasi
- $\Sigma$  : Sigma (Jumlah)
- x : Independen Variabel
- y : Dependen Variabel
- n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Analisis dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows. Hasil analisis korelasi tersebut di atas disajikan pada tabel berikut ini

**Tabel 7 Hasil Analisis Korelasi Product Moment (Pearson)**

|                |                     | Kepemimpinan | Disiplin |
|----------------|---------------------|--------------|----------|
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | 1            | .725(**) |
|                | Sig. (1-tailed)     |              | .000     |
|                | N                   | 19           | 19       |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | .725(**)     | 1        |
|                | Sig. (1-tailed)     | .000         |          |
|                | N                   | 19           | 19       |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh  $r_{hit} = 0,725$ , ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari koefisien korelasi Product Moment (Pearson) untuk  $n = 19$  pada tingkat signifikansi 5%, yaitu 0,456. atau dapat dikatakan pula bahwa  $r_{hit} = 0,725 > r_{tab} = 0,456$ . Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel Kepuasan Kerja dengan variabel Disiplin Kerja.

Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, sebagaimana dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kepuasan kerja.

### Pengujian Hipotesis

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan alat uji *t-student* atau yang sering pula disebut dengan *uji-t*, yang rumusnya adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana :

t : Uji-t

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Perhitungan untuk uji-t ini pun dilakukan dengan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi sederhana yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |      | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      | B    |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 18.384     | 3.023                     |      | 5.799 | .000 |
|       | X                           | .474       | .117                      | .725 | 4.172 | .004 |

a Dependent Variable: Disiplin

Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil uji-t adalah sebesar 4,172. Ini berarti dapat pula dikatakan bahwa  $t_{hit} = 4,172$ , hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga kritis t-student ternyata lebih besar, yaitu  $t_{hit} = 4,172 > t_{tab} = 1,740$  pada tingkat signifikansi 0,05 untuk  $n - 2 = 18$  ( $19 - 2 = 17$ ). Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dengan variabel Disiplin Kerja. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

## Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai segi tugas-tugas pekerjaannya, tantangan kerja serta hubungan antar sesama pekerja. Sementara itu Disiplin kerja adalah ketaatan dan kesetiaan pegawai terhadap semua peraturan-peraturan, norma-norma, instruksi-instruksi dan perintah-perintah dari atasan yang dilakukan dengan penuh pengabdian.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah  $r = 0,725$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan variabel disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai  $r$  empiris (hitung) dengan nilai  $r$  teoritis (tabel) pada tabel harga-harga kritis untuk  $r$  product moment, yaitu  $r_{(hit)} = 0,725 > r_{(tab)} = 0,456$  pada tingkat signifikansi 0,05 untuk  $n = 19$ . Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif dan kuat antara variabel kepuasan kerja dengan variabel disiplin kerja.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil  $t_{(hit)} = 4,172$ , hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk  $n-2$  pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu  $t_{(hit)} = 4,172 > t_{(tab)} = 1,740$ . Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel disiplin kerja. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya

## Daftar Pustaka

- As'ad, M. 1987. *Psikologi Industri*. Edisi ketiga. Yogyakarta : Liberty.
- Campbell, J.P., & Pritchard, R.D. 1978. *Motivation Theory Industrial and Organization Psychology: Handbook of Industrial and Organization*. Chicago: College Publishing Company.
- Herzberg, F. Mausner, B. & Snyderman, B.B. 1959. *The Motivation To Work*. Willey Internasional.
- Gibson, James L., Ivancevich, John. M., & Donnelly, James Jr. 1985. *Organization*. Jilid I (ahli bahasa oleh Drs Djakarsih, MPA). Jakarta : Erlangga.
- Manullang, M. 1982. *Managemen Personalia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moukijat, 1987. *Managemen Kepegawaian/Personel Management*. Jakarta: Alumni.
- Nitisemito, Alex. S. 1991. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Comings, Paul W. 1984. *Manajemen Terbuka (Open Management)*. Seri Manajemen No. 49. Jakarta: P.T. Pustaka Binawan Pressindo.

Robins, Stepen P. 1982. *Personal Management of Human Resources* (2<sup>nd</sup> ed.). Georgetown, Ontario : Irwin Dorset Limited.

Sarwoto, 1986. *Dasar-Dasar Organization & Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Handoko, T. Hani. 1988. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi ke- 2. Yogyakarta : BPFE

Wexley, K.N., and Yukl, L.A. 1988. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston : Richad D. Irwin, Inc.