

Visionist

Volume 2, Nomor 1 – Maret 2013

| | |
|--|---------|
| PENGARUH PERUBAHAN AKTIVA TETAP TERHADAP KINERJABANK | 1 – 10 |
| <i>Sinung Hendratno, M. Achmad Subing dan Habiburrahman</i> | |
| PERANAN KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI | 11 – 19 |
| <i>Abdul Basit dan Dirwansyah Sesunan</i> | |
| HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA DALAM PENGATURAN MAKAN DENGAN TINGKAT KEPATUHAN PENDERITA DIABETES | 20 – 29 |
| <i>Anggrita Denziana dan M Yusuf S Barusman</i> | |
| STRATEGI MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR SISWA MELALUI PEMANFAATAN BIAYA PENDIDIKAN DAN MOTIVASI BELAJAR | 30 – 40 |
| <i>M. Juhri AM</i> | |
| PENGARUH <i>GOOD CORPORATE GOVERNANCE</i> (GCG) TERHADAP PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJA | 41 – 52 |
| <i>Agus Wahyudi</i> | |
| PENGARUH RASIO PROFITABILITAS TERHADAP VOLUME PERDAGANGAN SAHAM | 53 – 62 |
| <i>Iskandar AA, Habiburrahman dan Dirwansyah Sesunan</i> | |

| | | | | | |
|-------------------------------|----------|---------|-------------------|------------------------------|---------------------|
| Jurnal Manajemen Visionist | Volume 2 | Nomor 1 | Halaman 1 – 62 | Bandar Lampung Maret 2013 | ISSN 1411 – 4186 |
|-------------------------------|----------|---------|-------------------|------------------------------|---------------------|

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 2, Nomor 1 – Maret 2013

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen
Universitas Bandar Lampung

**PERANAN KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI**

Abdul Basit dan Dirwansyah Sesunan
Universitas Bandar Lampung

Abstract

The availability of competent human resource is one of significant factor to implement bottom-up policy. To improve the function of human resources, it is needed knowledge, working motivation, and cooperation. The aims of this research are (1) to analyze the influence of working satisfaction to official performance at Social Berau of Secretariat Territory Lampung Province; (2) to analyze the influence of working discipline to official performance at Social Berau of Secretariat Territory Lampung Province; (3) to analyze the influence of working satisfaction and discipline simultaneously to official performance at Social Berau of Secretariat Territory Lampung Province. The collected data and information is analyzed with multiple regression analysis. The result of this research shows that the working satisfaction and discipline are simultaneously influenced the working performance of official at Social Berau of Secretariat Territory Lampung Province which the value of $F_{arithmetic}$ (25,793) is larger to F_{table} (3,3) in $\alpha = 0,05$. Based on multiple regression analysis, the influence of the working satisfaction (X_1) and working discipline (X_2) to official performace can be drawn in formula $Y = 11,69 + 0,48 X_1 + 0,25 X_2$.

Key words: *human resource, official performace, working satisfaction, and working discipline*

Abstrak

Kesiapan sumberdaya manusia yang kompeten merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk melaksanakan kebijakan desentralisasi. Agar sumberdaya manusia ini dapat berfungsi dengan baik, maka diperlukan pengetahuan dan motivasi kerja yang tinggi, serta iklim kerjasama yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis : (1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung; (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung; (3) Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Data dan informasi yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung yang diindikasikan oleh nilai F_{hitung} (25,793) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} $\alpha = 0,05$ (3,37). Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 11,69 + 0,48 X_1 + 0,25 X_2$, dimana Y = kinerja pegawai, X_1 = kepuasan kerja, dan X_2 = disiplin kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: sumberdaya manusia, kenerja pegawai, kepuasan kerja, dan disiplin kerja

PENDAHULUAN

Sejak otonomi daerah digulirkan 1 Januari 2001, birokrasi merupakan ujung tombak pelaksana pemerintahan dan kunci keberhasilan pembangunan di daerah. Di era otonomi daerah, birokrasi lebih dekat dan secara langsung berhadapan dengan masyarakat serta merupakan perwujudan dan perpanjangan tangan pemerintah. Pelayanan yang diberikan birokrasi di daerah identik dengan pelayanan pemerintah. Amanah otonomi daerah yang mengutamakan peningkatan kualitas pelayanan publik di berbagai sektor kehidupan harus menjadi acuan dan mendarah daging dalam diri birokrasi di daerah. Birokrasi di daerah mempunyai peran besar dalam pelaksanaan urusan-urusan publik.

Kesiapan daerah dalam mengelola berbagai komponen masih sangat bervariasi, antara lain diakibatkan oleh rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), kondisi geografis yang kurang menguntungkan, terbatasnya sumber daya, perbedaan permasalahan yang dihadapi dan masih terus berkembangnya sistem desentralisasi itu sendiri. Untuk melaksanakan fungsinya tersebut harus didukung oleh Sumber Daya Manusia yang

memiliki pengetahuan dan motivasi kerja yang tinggi, serta iklim kerjasama yang baik agar mempunyai efektifitas dan efisiensi kerja tinggi.

Tanpa peran dan dukungan pelayanan kegiatan oleh pegawai, proses dalam mencapai tujuan lembaga niscaya akan menimbulkan hambatan-hambatan yang cukup berarti. Dukungan pelayanan kegiatan dimaksud tidak hanya cukup dengan wujud datang dan pulang kerja tepat waktunya, selalu berpakaian dinas dan rajin. Akan tetapi lebih dari itu pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien dengan penuh dedikasi serta kreatifitas yang memberikan kepuasan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Sebagaimana terlihat sepanjang sejarah, maka kedudukan dan peranan Pegawai Negeri adalah penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan Pembangunan Nasional.

Faktor lain yang juga menentukan adalah disiplin kerja pegawai, untuk itu diperlukan pembinaan disiplin pegawai. Apalagi untuk terciptanya disiplin tinggi tergantung dari sistem pembinaan yang dilaksanakan, terutama menyangkut aspek legalitas formal yang selama ini kurang mampu mendorong terciptanya pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang ideal. Disamping itu aspek pengawasan juga belum maksimal dalam melakukan tugasnya sehingga menyebabkan penyimpangan atau pelanggaran sering terjadi dimana-mana, khususnya pada jam kerja yang kurang dipatuhi pegawai, pelayanan terhadap masyarakat yang terlalu lambat dan masih banyak masalah yang ditimbulkan akibat dari ketidak disiplin tersebut.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mempengaruhi keberhasilan kerja atau kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh seorang pegawai, atau dengan kata lain, jika kepuasan kerja tidak ada makin sulit rasanya untuk dapat mendapatkan prestasi dalam bekerja sehingga implikasi dari hal tersebut pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga sulit terwujud.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung teridentifikasi beberapa permasalahan, diantaranya adalah (1) Hampir 80% pegawai pada Biro Sosial, gajinya dipotong akibat melakukan pinjaman melalui Bank dan Koperasi; (2) Kondisi ruangan dan tatalaksana ruangan yang sempit dan belum memenuhi kriteria tempat kerja yang layak yaitu $\pm 2 \text{ m}^2$; (3) Penatalaksanaan Arsip dan dokumen belum terpisah secara khusus dengan ruang kerja pegawai; (4) Tingkat kehadiran pegawainya sudah mencapai 75% dan dari 90% tersebut yang mengisi daftar hadir $\pm 65\%$ yang secara sadar sendiri menandatangani daftar hadir; (4) Selama 3 tahun terakhir belum ada satupun PNS yang ditindak tegas / hukuman secara tertulis terhadap pegawai yang mangkir dalam bekerja dan bentuk-bentuk pelanggaran lainnya; (5) Penyelesaian tugas-tugas kedinasan belum optimal karena sifatnya pelayanan administrasi jadi prosesnya dilakukan secara berjenjang berdasarkan birokratis (dari meja ke meja).

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : (1) Apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung?; (2) Apakah terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung? dan (3) Apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung; (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi

Lampung; (3) Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

KERANGKA PEMIKIRAN

Dari berbagai hasil penelitian dapat diketahui keadilan di tempat kerja atau keadilan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mempengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*), keterkaitan organisasi (*commitment organisasional*) dan ketekunan bekerja (*job involvement*). Selanjutnya ketiga komponen sikap tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Bahkan Melcher (1976) berpendapat bahwa efektivitas dari dua organisasi mungkin saja bisa berbeda walaupun keduanya beroperasi dalam lingkungan yang sama, dan memiliki karyawan dengan latar belakang pendidikan yang sama. Perbedaan keberhasilannya sebagian besar disebabkan oleh pola-pola perilaku yang berkembang.

Schemerhorn mengidentifikasi lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu (1) Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*); (2) Penyelia (*Supervision*); (3) Teman sekerja (*Workers*); (4) Promosi (*Promotion*); dan (5) Gaji/Upah (*Pay*). Sedangkan aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja disebutkan oleh Stephen Robins, yaitu (1) Kerja yang secara mental menantang; (2) Ganjaran yang pantas; (3) Kondisi kerja yang mendukung; (4) Rekan kerja yang mendukung; dan (5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Untuk menegakkan kedisiplinan dalam suatu perusahaan, perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya Alex S. Nitisemito (1992) mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah (1) Kesejahteraan karyawan, (2) Ancaman, (3) Teladan pimpinan, (4) Ketegasan, serta (5) tujuan dan kemampuan karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

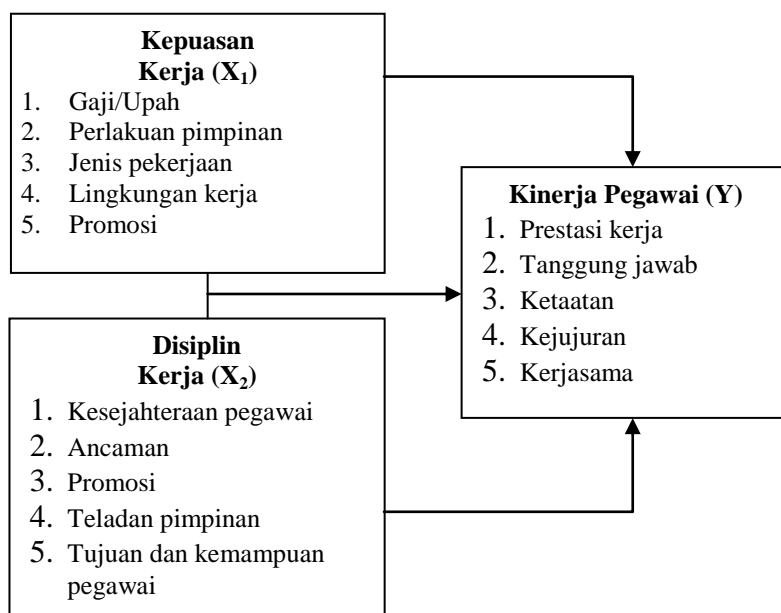
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Mathis dan Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. Kemampuan mereka, 2. Motivasi, 3. Dukungan yang diterima, 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5. Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Menurut Malayu S. Hasibuan dalam Mangkunegara (2006), aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja mencakup prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama.

Berdasarkan studi pustaka yang telah dijabarkan diatas, maka paradigma penelitian dapat dijelaskan dalam Gambar 1. Sedangkan hipotesis penelitian yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikans antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung;

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung;
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODOLOGI

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang diteliti yaitu variabel bebas (X) yang terdiri dari kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai.

Pengukuran variabel penelitian dalam hal ini menggunakan skala Likert yaitu skala sikap persetujuan terhadap suatu situasi dari subyek atau obyek yang dipaparkan dalam suatu pernyataan dengan tiga hingga sembilan skala, umumnya lima (Wahyudi, 2006).

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri data primer dan data sekunder. Data Primer diperoleh secara langsung dari hasil penyebaran quisioner kepada para responden. Sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui dokumentasi data pegawai yang terdapat pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Teknik pengumpulan data diperoleh dengan cara studi kepustakaan (*Library Research*) dan studi lapangan (*Field Research*).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung yang berjumlah 29 orang. Menurut Suharsimi Arikunto (2002 : 12) “Apabila objek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus. Selanjutnya jika objek lebih besar dari 100 maka dapat antara 10-15% atau 20-25%. Dengan mempertimbangkan homogenitas populasi sampel ditarik secara proporsional dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel atau penelitian sensus berjumlah 29 orang pegawai.

Data yang telah terkumpul selanjutnya akan dilakukan penyusunan dengan mempergunakan tabulasi sederhana. Hasil pengolahan data selanjutnya dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif.

Analisis Kualitatif adalah analisis yang menggambarkan secara rinci, dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis. Data yang

diperoleh dari efektivitas penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan mendeskriptifkan semua data dari semua variabel dalam bentuk distribusi frekuensi, histogram, modus, median, harga rata-rata serta simpangan baku (standar deviasi).

Analisis kuantitatif untuk menguji hipotesis menggunakan pendekatan Analisis Regresi Linier Berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Et$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X₁ = Variabel bebas 1

X₂ = Variabel bebas 2

a = Intercept

b = Koefisien Regresi

Et = Kesalahan penggunaan (error term).

Kemudian untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus, yaitu :

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

Kriteria pengujian signifikansi :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka signifikan, dengan kata lain Ho terima Ha.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka signifikan, artinya terima Ho, tolak Ha.

Taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5 %.

Kemudian untuk menguji hipotesis secara keseluruhan (simultan) digunakan Uji F

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

Keterangan :

Fh = Pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda.

R = Koefisien korelasi ganda.

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria pengujian signifikansi :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka signifikan, dengan kata lain Ho terima Ha.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka signifikan, artinya terima Ho, tolak Ha.

Taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5 %.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan tabel tunggal yaitu dengan membuat distribusi frekuensi hasil penelitian ke dalam tabel kemudian diinterpretasikan. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang dilakukan selanjutnya diuraikan jawaban responden dari pertanyaan yang diajukan tentang kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Pernyataan tentang kepuasan kerja memiliki lima indikator yang digunakan sebagai acuan yaitu gaji/upah/imbilan, perlakuan pimpinan, lingkungan kerja dan promosi. Dengan urutan ranking tiap indikator dimana yang tertinggi pada indikator lingkungan

kerja sedangkan yang terendah adalah indikator promosi. Selain itu dari data penelitian diketahui jumlah skor kepuasan kerja sebesar 1.103, dengan skor rata-rata adalah sebesar 38,03.

Sedangkan dari pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel kepuasan kerja sebanyak 26 orang atau 89,66% skor responden berada pada kategori setuju dan sebanyak 3 orang atau 10,34% skor responden berada pada kategori sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung pada kategori baik.

Pertanyaan tentang disiplin kerja memiliki lima indikator yang digunakan sebagai acuan yaitu tujuan dan kemampuan pegawai (karyawan), kesejahteraan pegawai, ancaman, teladan pimpinan dan ketegasan. diperoleh urutan *ranking* tiap indikator dimana yang tertinggi pada indikator kesejahteraan pegawai sedangkan yang terendah adalah indikator ancaman/punishment. Selain itu dari data penelitian diketahui jumlah skor disiplin kerja sebesar 1.138. dengan skor rata-rata adalah sebesar 39,24.

Sedangkan dari pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan variabel disiplin kerja sebanyak 17 orang atau 58,62% skor responden berada pada kategori setuju, sebanyak 8 orang atau 27,59% skor responden berada pada kategori sangat dan sebanyak 4 orang atau 13,79% skor responden berada pada kategori cukup setuju. Hasil ini menunjukkan disiplin kerja pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung pada kategori baik.

Pertanyaan tentang kinerja pegawai memiliki lima indikator yang digunakan sebagai acuan yaitu prestasi kerja, tanggung jawab, kesetiaan, kejujuran dan kerjasama. diperoleh urutan ranking tiap indikator dimana yang tertinggi pada indikator kerjasama sedangkan yang terendah adalah indikator prestasi kerja. Selain itu dari data penelitian diketahui jumlah skor kepuasan kerja sebesar 1.155. dengan skor rata-rata adalah sebesar 39,83.

Sedangkan dari pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan variabel kinerja sebanyak 24 orang atau 82,76% skor responden berada pada kategori baik dan 5 orang atau 17,24% skor responden berada pada kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan kinerja pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung pada kategori baik. Hal tersebut juga ditunjukkan pada skor rata-rata dari 29 responden sebesar 39,88 atau rata-rata menjawab setuju.

Analisis Kuantitatif

Dari jumlah observasi yang dilakukan diketahui bahwa variabel Y (kinerja pegawai) memiliki rata-rata (mean) 39,83 Standar Deviasi 2,48, Variabel X_1 (kepuasan kerja) memiliki rata-rata (mean) 38,04 Standar Deviasi 2,62 sedangkan X_2 (disiplin kerja) memiliki rata-rata (mean) 39,24 dengan Standar Deviasi 3,74.

Koefisien korelasi antara kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,768 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikans, begitu juga antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,729 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, maka adanya korelasi positif yang sangat signifikans.

Angka *R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,815. Nilai *R Square* berkisar antara 0 dan 1. Nugroho (2005) menyatakan, untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, akan disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan. Angka *Adjusted R Square* adalah 0,639, artinya 63,90% variabel terikat kinerja pegawai meningkat dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari kepuasan kerja dan disiplin kerja dan sisanya 36,10% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang digunakan.

Pada tabel F tersebut terbaca F_{hitung} adalah 25,793, dengan nilai signifikans adalah sebesar 0,000. Sedangkan hasil F_{hitung} bila dibandingkan dengan F_{tabel} $\alpha = 0,05$ yang dicari dengan Variabel 1 (numerator) 2 dan Variabel 2 (denominator) 26 adalah sebesar 3,37.

Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikans lebih kecil dari alpha (5%), maka secara keseluruhan (simultan) menolak H_0 dan menerima H_a dengan demikian kedua variabel X_1 (kepuasan kerja) dan Variabel X_2 (disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Y (kinerja pegawai) pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

Koefisien Regresi diperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 11,693 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,843 dengan nilai signifikans sebesar 0,009. Koefisien kepuasan kerja adalah sebesar 0,479 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,217 dan signifikans sebesar 0,003 dan koefisien disiplin kerja sebesar 0,252 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,423 dan nilai signifikans sebesar 0,023. Sedangkan nilai t_{tabel} untuk uji ini adalah sebesar 1,701 yang diperoleh dengan alpha 5% dan df 28 (n-1). Jika kita bandingkan nilai t_{hitung} koefisien konstanta dengan t_{tabel} , terlihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} , dan nilai signifikans lebih kecil daripada alpha (5% atau 0,05), maka koefisien konstanta adalah signifikan secara statistik. Untuk koefisien kepuasan kerja terlihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dan nilai signifikans lebih kecil daripada alpha (5% atau 0,05) maka dapat diperoleh hasil adalah menolak H_0 yang berarti koefisien kepuasan kerja signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk koefisien disiplin kerja terlihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dan nilai signifikans lebih kecil daripada alpha (5% atau 0,05) maka dapat diperoleh hasil menolak H_0 yang berarti koefisien disiplin kerja pengaruh (signifikan) secara statistik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas, dapat diketahui bahwa regresi sangat signifikan dan linear, Model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut : $Y = 11,693 + 0,479 X_1 + 0,252 X_2$. Model regresi tersebut mengandung arti: (1) Konstanta sebesar 11.693 menyatakan bahwa jika tidak dipengaruhi kepuasan kerja dan disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan tetap mencapai 11.693; (2) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,479 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin skor kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,479 poin; dan (3) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,252 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin skor disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,252 poin.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung pada kategori baik. Hal ini tersebut juga ditunjukkan pada skor rata-rata dari 29 orang responden sebesar 38,03 atau rata-rata responden menjawab setuju, sedangkan pada disiplin kerja pada kategori baik, dimana skor rata-rata dari 29 orang responden sebesar 39,24 atau rata-rata responden menjawab setuju. Pada kinerja pegawai pada kategori sangat baik, dimana skor rata-rata dari 29 orang responden sebesar 39,83 atau rata-rata responden menjawab setuju;
2. Indikator pada kepuasan kerja (Gaji/Upah/Imbalan, Perlakuan Pimpinan, Jenis Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Promosi) adalah promosi adalah merupakan indikator yang memiliki skore terendah. Sedangkan pada disiplin kerja, dari lima indikator (Tujuan dan Kemampuan Pegawai, Kesejahteraan Pegawai, Ancaman/Punishment, Teladan Pimpinan dan Ketegasan) ancaman/punishment merupakan salah satu indikator yang memiliki skore terendah. Begitu juga dengan kinerja pegawai dari lima indikator (Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran dan Kerjasama) yang terendah adalah pada indikator ketaatan.
3. Berdasarkan hasil uji signifikans secara simultan melalui uji F diperoleh hasil bahwa F_{hitung} adalah 25,793 dengan nilai signifikans sebesar 0,000 bila dibanding lebih besar daripada $F_{tabel} \alpha = 0,05$ sebesar 3,37, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikans lebih kecil dari alpha (5%), maka secara keseluruhan (simultan) kepuasan kerjadisiplin

kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung;

4. Berdasarkan hasil uji signifikans secara parsial melalui uji t diperoleh hasil bahwa koefisien konstanta adalah sebesar 11,693 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,843 nilai signifikan sebesar 0,009 Sedangkan nilai t_{tabel} untuk uji ini adalah sebesar 1,701 yang diperoleh dengan alpha 5% dan df 28 (n-1), maka koefisien konstanta adalah berpengaruh (signifikan) secara statistik;
5. Sedangkan koefisien kepuasan kerja adalah sebesar 0,479 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,217 dan signifikan sebesar 0,003 bila dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,701 yang diperoleh dengan alpha 5% dan df 28 (n-1), maka koefisien kepuasan kerja signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai;
6. Begitu juga dengan koefisien disiplin kerja sebesar 0,252 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,423 dan nilai signifikan sebesar 0,023 bila dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,701 yang diperoleh dengan alpha 5% dan df 28 (n-1), maka koefisien disiplin kerja signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai;

Implikasi

1. Setiap pimpinan secara berjenjang dalam lingkup Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung diberikan jenjang promosi yang adil kepada semua pegawai sepanjang hal tersebut bersifat positif sesuai dengan kemampuan dan persyaratan yang telah ditetapkan serta menghindari Kolusi Korupsi dan Nepotisme (KKN) dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan Daftar Urutan Kepangkatan (DUK);
2. Penerapan disiplin kerja kiranya dapat dioptimalkan dengan memberikan ancaman/punishment berupa sanksi hukum secara tegas sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan penerapan berkoordinasi dan kerjasama dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dan Tim Terpadu Gerakan Disiplin Nasional (GDN) Provinsi Lampung;
3. Tentunya apabila kedua hal tersebut dilakukan dengan baik ketaatan pegawai baik pada Pemerintah maupun pimpinan dapat tercapai dengan memberikan penyegaran terhadap tugas pokok dan fungsi dari masing-masing Pegawai Negeri Sipil dalam lingkup Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, mengingat kepuasan kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
4. Agar seluruh kegiatan tersebut diatas, melalui Kepala Sub Bagian Tata Usaha kiranya Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung menyusun tentang Perencanaan Strategis Pengembangan Sumber Daya Pegawai dan Evaluasi Kinerja sebagai bagian dari Rencana Strategi Biro Sosial di dalam mendorong keberhasilan Rencana Pembangunan dan Pengembangan Pegawai secara keseluruhan di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, P. 2002. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Anaroga, P. & N. Widiyanti. 2003. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, S. 2004. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi. Jakarta: Bina Aksara.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.

- Handoko, T.H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hariandja, M.T.E. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir. 1989. *Motivasi Kerja*. Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Nawawi, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Nitisemito, A. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2005. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. 2003. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wahyudi, A. 2006. *Tata Laksana Baku Penyusunan Tesis*. Bandar Lampung: UBL Press.

SYARAT-SYARAT PENULISAN ARTIKEL

1. Artikel merupakan hasil refleksi, penelitian, atau kajian analitis terhadap berbagai fenomena manajemen yang belum pernah dipublikasikan di media lain.
2. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris dengan panjang tulisan antara 6.000-8.000 kata, diketik di halaman A4 dengan spasi tunggal, menggunakan *font Times New Roman 12 point*.
3. Artikel dilengkapi dengan abstrak sepanjang 100-150 kata dan 3-5 kata kunci yang ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.
4. Artikel memuat: Judul, Nama Penulis, Instansi asal Penulis, Alamat Kontak Penulis (termasuk telepon dan email), Abstrak, Kata-kata kunci, Pendahuluan, Kerangka Pemikiran, Metodologi, Isi (Hasil dan Pembahasan), Kesimpulan dan Implikasi, serta Daftar Pustaka.
5. Kata atau istilah asing yang belum diubah menjadi kata/istilah Indonesia atau belum menjadi istilah teknis, diketik dengan huruf miring.
6. Daftar Kepustakaan diurutkan secara alfabetis, dan hanya memuat literatur yang dirujuk dalam artikel.
7. Penulis diminta menyertakan biodata singkat.
8. Artikel dikirimkan kepada Tim Penyunting dalam bentuk file MicrosoftWord (*.doc; *.docx; atau *.rtf) disimpan dalam CD, USB flash disk, ataupun dikirim melalui e-mail.
9. Kepastian pemuatan atau penolakan naskah diberitahukan kepada penulis melalui surat atau email. Artikel yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan kepada penulis, kecuali atas permintaan penulis.
10. Penulis yang artikelnya dimuat akan menerima ucapan terima kasih berupa nomor bukti 3 eksemplar.
11. Artikel dikirimkan ke alamat di bawah ini:

Jurnal Manajemen VISIONIST

Program Studi Manajemen Universitas Bandar Lampung
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

**Program Studi Manajemen
Universitas Bandar Lampung**

**Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
E-mail: visionist@ubl.ac.id**



ISSN 1411-1486