

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA KABUPATEN PASAMAN

Oleh :

Hardinalis *

* Dosen FE Universitas Mahaputra M. Yamin Solok

Abstraction

The discipline work the officer very hand in glove with the motivation and satisfaction. Officer which discipline in working will be able to do the work productively.

From other side the motivation, satisfaction work also have an effect on to discipline a officer in working. Officer owning motivation in working he will have the motivation to diligent and impetuous to office and fulfill the order exist in its office. While satisfaction work a officer will own the discipline in working if he get the satisfaction in working for example adequate salary, atmosphere work and pleasant job friend.

This Research target is to prove the influence motivate and satisfaction work to discipline of officer of Bappeda of Regency Pasaman.

Method used with the Doubled Linear Regression by research entire/all officer of Bappeda of Regency Pasaman as much 52 people.

Result of research conclude that, motivation by significant have an effect on positive to discipline of officer of Bappeda of Regency Pasaman. Hereinafter satisfaction work also have an effect on the significant to discipline of officer of Bappeda of Regency Pasaman. And so do by second together variable namely motivate and satisfaction work to have an effect on the significant to discipline of officer of Bappeda of Regency Pasaman.

Result of this research give the public information and picture for the management that motivation and satisfaction work to have the important meaning in improving officer discipline. On that account discipline of officer of Bappeda of Regency Pasaman more paying attention to and improving execution motivate and satisfaction work up at better again

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Disiplin kerja sumber daya manusia yang baik ditentukan oleh kemampuan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi serta pimpinan dari para pegawai itu sendiri. Setiap pegawai dituntut mempunyai disiplin yang tinggi sehingga bisa bekerja secara profesional dengan mempunyai sifat, antara lain : memiliki motivasi yang tinggi, ulet, jujur, trampil, loyalitas terhadap peker-

jaan serta dapat bekerja sama baik secara individu maupun kelompok.

Tingkat disiplin kerja pegawai sangat erat kaitanya dengan motivasi dan kepuasan kerja. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan dapat melakukan pekerjaan secara produktif (Hasibuan, 1994).

Handoko (2002) menyatakan disamping motivasi, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap disiplin seorang pegawai

dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja ia akan mempunyai dorongan untuk giat dan rajin ke kantor dan memenuhi aturan yang ada di kantornya. Sedangkan kepuasan kerja seorang pegawai akan memiliki disiplin dalam bekerja apabila ia mendapatkan kepuasan dalam bekerja antara lain gaji yang memadai, suasana kerja dan rekan kerja yang menyenangkan. Misalnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, bilamana hubungan itu berjalan baik maka pegawai akan senantiasa mengikuti aturan-aturan yang diberlakukan serta akan patuh pada peraturan.

Namun dari pengamatan dan studi pendahuluan yang penulis lakukan dalam memperhatikan tingkat disiplin kerja

pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Pasaman, terlihat masih adanya pegawai yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh pegawai adalah :

1. Terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan
2. Tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja
3. Masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan sehingga jarang yang memiliki hari kerja penuh.
4. Melakukan kegiatan lain di luar jam dinas dan lebih mementingkan kepentingan urusan pribadi.

Tabel.1.1
Rekapitulasi absent Pegawai Kantor Bappeda
Kabupaten Pasaman tahun 2006

Bulan	Jumlah hari kerja	% Ketidak hadirannya	% Keterlambatan
Juli	20	44	67
Agustus	20	60	62
September	21	36	72
Oktober	18	40	75
November	21	36	70
Desember	26	38	75

Sumber : Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman Tahun 2006

Oleh karena itu penulis menduga ada faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya disiplin pegawai dalam bekerja, antara lain disebabkan pertama, Motivasi, fenomena-fenomena yang terlihat antara lain rendahnya motivasi pegawai untuk melakukan hal terbaik bagi instansi tempat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Selanjutnya kemungkinan penyebab kedua, Kepuasan kerja, fenomena-fenomena yang terlihat yang diberlakukan (3) Jenuh dengan rutinitas pekerjaan serta (4) Tidak merasa puas

dengan pekerjaan yang selama ini dijalani.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa diduga banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai sebagai aparat pemerintah antara lain Motivasi dan Kepuasan Kerja dari pegawai itu sendiri. Untuk itu dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai Bappeda Kabupaten Pasaman yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan hasil

kerja perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang penulis tuangkan dalam penelitian yang diberi judul: "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman"

Rumusan Masalah

Dalam upaya meningkatkan dan memberdayakan pegawai dengan bertitik tolak dari identifikasi masalah diatas maka peneleitian ini dibatasi pada masalah-masalah Disiplin, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai serta pemasalahannya yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah dan uraian diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi, kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai baik secara parsial ataupun secara bersama-sama.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

- a. Memberikan masukan pada Bappeda Kabupaten Pasaman dalam meningkatkan Disiplin terutama dilihat dari sisi pelaksanaan Motivasi dan Kepuasan kerja pegawai.
- b. Sebagai bahan reverensi bagi peneliti lain yang berminat mengadakan

penelitian mengenai motivasi dan kepuasan kerja dalam hubungannya dengan disiplin kerja di Bappeda Kabupaten Pasaman.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIRAN DAN HIPOTESIS Disiplin.

Secara umum disiplin menuntut kesanggupan seseorang atau kelompok orang agar memahami aturan, tata tertib, etika dan norma yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaati aturan tersebut. Kesadaran memiliki arti kemampuan mengendalikan diri untuk tidak menyimpang dari aturan, tata tertib, etika dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Dengan adanya pengendalian diri tersebut akan terbentuk sikap mental dan moral seseorang.

Menurut Hornby dkk (1990), menyebutkan bahwa disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati pertautan yang berlaku.

Menurut Atmosudirdjo (1979), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan pengendalian diri secara rasional, penuh dengan kesadaran dan tidak emosional.

Sedangkan menurut Gibson yang dialih-bahasakan oleh Ardiani, (1996) mendefinisikan hukuman disiplin sebagai penggunaan berbagai bentuk sanksi atau hukuman pada saat karyawan melakukan penyimpangan terhadap aturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin merupakan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Webster's (*The Third New International Dictionary*) dalam Supriyadi (1999) mengatakan bahwa disiplin merupakan sikap yang

menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku.

Dari beberapa defenisi disiplin tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Kepuasan Kerja

Secara harfiah kepuasan kerja dapat diartikan sebagai salah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega, dan senang karena situasi dan kondisi dapat memenuhi keinginan, kebutuhan, harapan dan ambisinya. Istilah kepuasan kerja diartikan secara berbeda oleh para ahli. Ini disebabkan karena perbedaan makna dan maksud kepuasan itu sendiri bagi setiap individu.

Davis dan Newstroom dalam Dharma (1983) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Menurut Happock yang dikutip oleh Asfiat (2000), kepuasan kerja adalah kombinasi dari unsur-unsur psikologi, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang akan berkata "saya puas dengan pekerjaan saya". Selanjutnya Smith, Kenda dan Hulin yang dikutip oleh Aisyah (1991) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau respon efektif seseorang terhadap berbagai situasi kerja yang dihadapinya.

Menurut Rivai (2003) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuas-kan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor peker-

jaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan dalam diri karyawan yang merasa senang, lega dan puas terhadap berbagai pekerjaan dan situasi lingkungan kerja yang memenuhi keinginan, kebutuhan, harapan dan ambisinya.

Motivasi.

Untuk lebih jelasnya pembahasan ini maka akan diuraikan pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Banyak para pakar yang memberikan batasan mengenai motivasi di antaranya adalah Menurut Handoko (2001) motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan kepemimpinan yang diperlukan untuk mencapai prestasi yang tinggi. Motivasi, kemampuan, dan kompensasi serta latar belakang pendidikan yang saling berhubungan. Jadi bila satu faktor rendah, prestasi akan rendah pula.

Selanjutnya menurut Anoraga (1997) motivasi merupakan hal/sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi ekstrinsik). Pendapat lain tentang motivasi dikemukakan oleh Richard (1997) bahwa motivasi adalah menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu, sebab mereka sendiri ingin melakukannya.

Motif dapat diartikan sebagai suatu ke-mauan, kehendak, keinginan yang mendorong seseorang bertindak atau berbuat. Kamaluddin (1989) mengemukakan bahwa pengaktifan kebutuhan

disebut sebagai motif atau alasan. Motif menerangkan mengapa orang terlibat dalam perilaku tertentu.

Selanjutnya Anoraga (1989:) mengemukakan bahwa : Motif adalah gaya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Motivasi pada hakekatnya adalah pembangkit atau penimbulan motif ; suatu kegiatan menjadi motif.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka kata motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) memiliki dua pengertian, yaitu :

- (1) Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu.
- (2) Usaha yang dapat menyebabkan seseorang/kelompok orang tertentu tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya.

Dari kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tugas dalam rangka mencapai tujuan. Motivasi merupakan salah satu faktor dominan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan gigih, sebaliknya jika orang itu memiliki motivasi yang rendah maka dia kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil Penelitian Terdahulu.

Berikut ini akan dipaparkan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan

dengan variabel-variabel yang mempengaruhi Disiplin Pegawai.

Poter (1967) menunjukkan bahwa terdapat kaitan yang erat dan signifikan antara kepuasan kerja dan Disiplin kerja.

Djati, et. al (2003), Hasil penelitiannya secara umum dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan karyawan, komitmen karyawan pada organisasi dan disiplin kerja. Lebih spesifik dimana ditemukan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin karyawan pada organisasi begitu juga komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh terhadap kecakapan karyawan pada pekerjaan. Dalam penelitian ini secara simultan variable dalam konsep kepuasan dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi serta disiplin kerja karyawan.

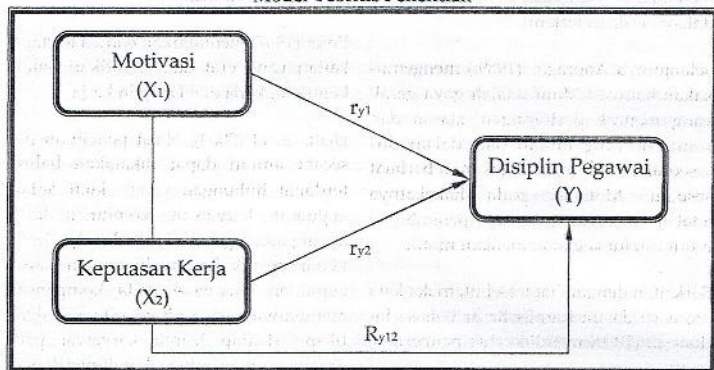
Warsidi, (2005), menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin guru sebesar 0,172.

Siswadi (2002) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja tenaga medis terhadap kinerja Jawa Barat.

Model Teoritis Penelitian.

Berdasarkan dari beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu dapat digambarkan model teoritis penelitian sebagai berikut :

Gambar 1.1
Model Teoritis Penelitian



Hipotesis Penelitian

Dengan mencermati kerangka pemikiran dan model teoritis penelitian tersebut, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Terhadap Disiplin Pegawai.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Pegawai.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup.

Penelitian ini dilakukan di BAPPEDA Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat untuk melihat gambaran mengenai pengaruh Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap disiplin pegawai.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bappeda Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat

berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 52 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari objek yang merupakan data. Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara sensus sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Dengan demikian jumlah sampel adalah 52 orang.

Defenisi Operasional Variabel.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari Motivasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) sedangkan variabel dependen adalah Disiplin (Y).

1. Disiplin

Disiplin kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah ketaatan pegawai terhadap aturan yang berlaku dalam organisasinya, dalam hal ini disiplin dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut : (Pri-jodarminto, 1997)

- a. Keteraturan dan ketepatan dalam memanfaatkan waktu
- b. Berpakaian dinas yang pantas dalam bekerja
- c. Memanfaatkan sarana dan prasarana dengan baik dan hati-hati.

2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan untuk tujuan tertentu, sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan indikator sebagai berikut : (Siagian, 1995)

1. Keinginan bersama untuk mencapai tujuan
2. Kesetiaan pada organisasi dan pimpinan
3. Disiplin kerja yang tinggi dan baik
4. Mampu menghadapi kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan
5. Minat dan kecintaan pada pekerjaan yang tinggi
6. Kepatuhan pada peraturan

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah suatu kondisi kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja yang tercermin dari emosional dan perasaan senang terhadap tugas, sehingga menimbulkan minat dengan kesadaran yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator yang digunakan untuk kepentingan penelitian ini adalah : (Mangkunegara, 1993)

- a. Moral Kerja
- b. Kebijakan Organisasi
- c. Tugas yang diberikan
- d. Imbalan
- e. Kondisi kerja yang mendukung
- f. Rekan kerja yang menyenangkan

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif.

1. Analisis Deskriptif
2. Analisis induktif
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Homogenitas
 - c. Uji Multikolinearitas
 - d. Persamaan Regresi Linear Berganda

Uji Hipotesis.

1. Uji t
2. Uji F

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Skor Total Variabel Penelitian

Dari analisis data dapat disajikan deskripsi masing-masing variabel penelitian, seperti yang disajikan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Deskripsi Statistik Variabel-Variabel Penelitian

Statistik Sampel	Y	X ₁	X ₂
Banyak Data	52	52	52
Mean	48,46	55,90	55,92
Median	48,00	56,00	56,00
Mode	58,00	54,00	57,00
Standar Deviasi	8,344	7,518	7,834
Koefisien Variasi	17,22%	13,45%	14,01%
Rata-Rata Jawaban Responden	3,52	3,83	3,35
Range	28	30	36
Koefisien Kemencengan Kurva	-1,14	0,25	-0,14

Sumber : Olahan data primer, 2007

Keterangan : X₁ = Motivasi kerja dan Y = Disiplin Pegawai

X₂ = Kepuasan Kerja

Rata-rata skor total motivasi kerja (X₁) sebesar 55,90 dengan standar deviasi 7,518. Koefisien variasi sebesar 13,45%. Ini berarti tingkat keragaman masing-masing data motivasi kerja dari skor Rata-ratanya sebesar 13,45%. Rata-rata jawaban responden tentang motivasi kerja sebesar 3,83, yang berarti motivasi kerja pegawai tinggi. Hal ini memberikan manfaat terhadap peningkatan Disiplin Pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman.

Rata-rata skor total kepuasan kerja (X₂) sebesar 55,92 dengan standar deviasi 7,834. Koefisien variasi sebesar 14,01%. Ini berarti tingkat keragaman masing-masing data kepuasan kerja dari skor Rata-rata sebesar 14,34%. Rata-rata jawaban responden tentang disiplin sebesar 3,35, yang berarti kepuasan kerja pegawai di instansi ini cukup tinggi. Jadi, dengan kepuasan kerja yang seperti ini cenderung dapat meningkatkan Disiplin kerja Pegawai.

Rata-rata skor total Disiplin Pegawai (Y) sebesar 48,46 dengan standar deviasi 8,344. Koefisien variasi sebesar 17,22%. Ini berarti tingkat keragaman masing-masing data Disiplin Pegawai dari skor Rata-rata sebesar 17,22%. Rata-rata jawaban responden tentang Disiplin Pegawai sebesar 3,52, yang berarti Disiplin Pegawai di instansi termasuk tinggi.

Jika dibandingkan tingkat variasi data tiga variabel di atas, maka data skor total disiplin kerja lebih bervariasi dibandingkan dengan tingkat variasi data variabel lainnya. Artinya keadaan disiplin kerja pegawai yang ada di Kantor Bappeda ini bervariasi atau beragam. Sebaliknya data skor total motivasi kerja pegawai lebih merata (homogen) dibandingkan dengan data skor variabel lainnya. Artinya motivasi kerja pegawai lebih merata (stabil). Berdasarkan hasil perhitungan median, maka sebanyak 50% responden skor total motivasi kerja di bawah 56 dan 50% lainnya \geq 56. Lima puluh persen responden

skor total kepuasan kerja di bawah 56 dan 50% lainnya ≥ 56 . Sebanyak 50% responden skor total Disiplin Pegawai di bawah 48 dan 50% lainnya ≥ 48 .

Berdasarkan hasil hitungan modus, maka data yang banyak (sering) muncul pada masing-masing variabel adalah pada variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 54, kepuasan kerja (X_2) sebesar 57, dan pada Disiplin kerja Pegawai (Y) sebesar 58.

Bentuk kemencengan kurva distribusi pada masing-masing variabel penelitian ini adalah menceng negatif untuk variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Hal ini berarti banyak responden besaran skor total disiplin kerja, dan kepuasan kerjanya di atas Rata-ratanya dan keadaan ini menunjukkan kondisi yang baik. Sebaliknya bentuk kemencengan kurva distribusi motivasi kerja adalah

menceng positif. Hal ini berarti banyak responden besaran skor total motivasi kerja di bawah Rata-ratanya dan keadaan ini menunjukkan kondisi yang kurang baik.

Uraian di atas adalah membahas tentang skor total masing-masing variabel. Selanjutnya penulis kemukakan pula uraian berdasarkan Tabel distribusi frekuensi masing-masing variabel. Informasi yang dapat diperoleh dari tabel distribusi tersebut adalah indikator mana yang menonjol pelaksanaannya (terjadinya) dan indikator mana yang kurang pelaksanaannya pada masing-masing variabel.

2. Distribusi Disiplin Pegawai (Y)

Dari analisis deskriptif dapat dikemukakan tabel distribusi frekuensi tentang variabel Disiplin Pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman sebagai berikut :

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Disiplin Pegawai
Di Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman

No	Indikator Dan Pernyataan	SL		SR		KK		JR		TP		Mean	TCR
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
KETERATURAN DAN KETEPATAN DALAM WAKTU													
1	Pegawai hadir di kantor setiap hari	7	13,46	21	40,38	20	38,46	4	7,69	0	0	3,60	71,92
2	Pegawai datang ke kantor tepat waktu	31	59,62	18	34,62	3	5,77	0	0	0	0	4,54	90,77
3	Pegawai pulang kantor sesuai dgn jadwal	5	9,62	1	1,92	9	17,31	24	46,15	13	25	2,25	45,00
4	Pegawai mematuhi jam kerja yg telah ditentukan	20	38,46	23	44,23	6	11,54	2	3,85	1	1,92	4,13	82,69
5	Saat bekerja pegawai memanfaatkan waktu dengan sebaik baiknya	19	36,54	11	21,15	13	25	8	15,38	1	1,92	3,75	75
RATA-RATA		16	30,77	15	28,85	10	19,23	8	15,38	3	5,77	3,63	72,69
BERPAKAIAN DINAS DALAM BEKERJA													
6	Pegawai berada di kantor pada saat jam kerja	17	32,69	22	42,31	8	15,38	4	7,69	1	1,92	3,96	79,23
7	Pegawai melaksana kan jadwal piket dinas yang ditugas kan kepadanya	15	28,85	15	28,85	10	19,23	12	23,08	0	0	3,63	72,69
8	Pegawai datang ke kantor setiap hari me- makai pakaian dinas	10	19,23	26	50	16	30,77	0	0	0	0	3,88	77,69
9	Pegawai merasa rish apabila pakaian yang dipakainya kurang rapi	30	57,69	7	13,46	5	9,62	9	17,30	1	1,92	4,08	81,54
RATA-RATA		18	34,62	18	34,62	9	17,31	6	11,54	1	1,92	3,88	77,69
MEMANFAATKAN SARANA DAN PRASARANA													
10	Pegawai memanfaatkan kertas sehemat mung- kin	15	28,85	8	15,38	11	21,15	11	21,15	7	13,46	3,25	65
11	Pegawai menggunakan peralatan kantor den- gan baik	15	28,85	11	21,15	14	26,92	11	21,15	1	1,92	3,54	70,77
12	Pegawai menjaga ke- bersihan ruang tempat kerja	17	32,69	18	34,62	9	17,31	6	11,54	2	3,85	3,81	76,15
RATA-RATA		16	30,77	12	23,08	11	21,15	10	19,23	3	5,77	3,54	70,77
KETAATAN MENGIKUTI PROSEDUR DAN TATA CARA													
13	Pegawai bekerja sesuai dengan sistem yang telah ada	2	3,85	4	7,69	3	5,77	26	50	17	32,69	2	40
14	Pegawai menanya kan kepada atasannya tentang proses suatu pekerjaan yg akan dilaku- kannya	26	50	14	26,92	4	7,69	4	7,69	4	7,69	4,04	80,77
RATA-RATA		14	26,92	9	17,31	4	7,69	15	28,85	10	19,23	3,04	60,77
RATA-RATA VARIABEL		16	30,77	13	25	9	17,31	10	19,23	4	7,69	3,52	70,38

Sumber : Olahan Data Primer, 2007

3. Distribusi Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman

No	Indikator Dan Pernyataan	SL		SR		KK		JR		TP		Mean	TCR
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
KEINGINAN UNTUK MAJU													
1	Pegawai bekerja dgn semangat yg tinggi	17	32,69	22	42,31	9	17,31	4	7,69	0	0,00	4,00	80,00
2	Pegawai berusaha mewujudkan obsesinya melalui kerja keras	29	55,77	11	21,15	5	9,62	4	7,69	3	5,77	4,13	82,69
3	Prestasi orang lain merupakan cambuk dan acuan bagi guru utk meraih hasil yang baik	31	59,62	7	13,46	13	25,00	1	1,92	0	0,00	4,31	86,15
RATA-RATA		26	50,00	13	25,00	9	17,31	3	5,77	1	1,92	4,15	83,08
KESETIAAN PADA ORGANISASI													
4	Pegawai memiliki cita cita untuk me-gejar prestasi kerja	2	3,85	5	9,62	4	7,69	29	55,77	12	23,08	2,15	43,08
5	Pegawai mengevaluasi setiap pekerjaan yg dilakukannya	15	28,85	15	28,85	10	19,23	12	23,08	0	0,00	3,63	72,69
6	Pegawai berusaha bekerja keras utk men capai prestasi-sitinggi	17	32,69	11	21,15	17	32,69	6	11,54	1	1,92	3,71	74,23
RATA-RATA		11	21,15	11	21,15	10	19,23	16	30,77	4	7,69	3,17	63,46
SEMANGAT KERJA													
7	Pegawai bekerja dgn penuh optimisme	22	42,31	17	32,69	3	5,77	8	15,38	2	3,85	3,94	78,85
8	Pegawai memiliki semangat utk mendapatkan hasil kerja yg baik	24	46,15	14	26,92	6	11,54	6	11,54	2	3,85	4,00	80,00
9	Pegawai menghargai orang lain, karena ingin dihargai pula	14	26,92	5	9,62	16	30,77	11	21,15	6	11,54	3,19	63,85
RATA-RATA		20	38,46	12	23,08	8	15,38	9	17,31	3	5,77	3,71	74,23
MAMPU MENGHADAPI KESULITAN													
10	Pegawai senang dgn tugas & tanggung jawab yg diberikan	24	46,15	18	34,62	6	11,54	4	7,69	0	0,00	4,19	83,85
11	Pegawai giat dalam bekerja	19	36,54	21	40,38	6	11,54	6	11,54	0	0,00	4,02	80,38
RATA-RATA		22	42,31	19	36,54	6	11,54	5	9,62	0	0,00	4,12	82,31
MINAT & KECINTAAN PADA PEKERJAAN													
12	Pegawai menerima kritikan yg membangun dari rekan kerja	1	1,92	0	0,00	12	23,08	22	42,31	17	32,69	1,96	39,23
13	Pegawai melakukan pekerjaan dgn penuh tantangan	19	36,54	14	26,92	15	28,85	4	7,69	0	0,00	3,92	78,46
RATA-RATA		10	19,23	7	13,46	13	25,00	13	25,00	8	15,38	2,90	58,08
KEBANGGAAN PADA PEKERJAAN													
14	Perasaan bangga pada profesi pegawai merupakan dorongan dlm melaksanakan pekerjaan	33	63,46	14	26,92	5	9,62	0	0,00	0	0,00	4,54	90,77
15	Pekerjaan yang ber sifat ringan dan tanpa tantangan mematkan kreatifitas pegawai	36	69,23	13	25,00	1	1,92	2	3,85	0	0,00	4,60	91,92
RATA-RATA		35	67,31	13	25,00	3	5,77	1	1,92	0	0,00	4,58	91,54
RATA-RATA VARIABEL		21	40,38	13	25,00	8	15,38	8	15,38	2	3,85	3,83	76,34

Sumber : Dikah Data Primer, 2007

4. Distribusi Kepuasan Kerja Pegawai (X2)

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Pegawai
Di Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman

No	Indikator Dan Pernyataan	SM		M		CM		TM		STM		Mean	TCR
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
KERJA SAMA YANG MENANTANG													
1	Pemberian tugas oleh pimpinan	23	44,23	27	51,92	1	1,92	1	1,92	0	0	4,38	87,69
2	Beban kerja yang diterima	7	13,46	26	50	16	30,77	3	5,77	0	0	3,71	74,23
3	Beban kerja dibanding dengan kemampuan pegawai	15	28,85	25	48,08	9	17,31	3	5,77	0	0	4,00	80,00
4	Gaji yang diterima sekarang	3	5,77	1	1,92	12	23,08	18	34,62	18	34,62	2,10	41,92
5	Jaminan kesehatan yang didapatkan	31	59,62	15	28,85	0	0	6	11,54	0	0	4,37	87,31
RATA-RATA		16	30,77	19	36,54	7	13,46	6	11,54	4	7,69	3,71	74,23
IMBALAN YANG MEMADAI													
6	Jaminan hari tua yg diberikan kantor	9	17,31	7	13,46	20	38,46	15	28,85	1	1,92	3,15	63,08
7	Promosi jabatan yg ada di kantor	22	42,31	9	17,31	11	21,15	9	17,30	1	1,92	3,81	76,15
8	Penghargaan atas prestasi	26	50	18	34,62	1	1,92	6	11,54	1	1,92	4,19	83,85
9	Kesempatan mengi kuti dan mendapat izin belajar dalam meningkatkan SDM	5	9,62	3	5,77	5	9,62	23	44,23	16	30,77	2,19	43,85
10	Kelengkapan sarana dan prasarana kantor	17	32,69	11	21,15	17	32,69	5	9,62	2	3,85	3,69	73,85
11	Suasana kerja di kantor	31	59,62	12	23,08	2	3,85	7	13,46	0	0	4,29	85,77
RATA-RATA		18	34,62	10	19,23	9	17,31	11	21,15	4	7,69	3,52	70,38
KONDISI KERJA YANG MENDUKUNG													
12	Penempatan kerja saat ini	17	32,69	7	13,46	9	17,31	10	19,23	9	17,31	3,25	65
13	Kenyamanan dalam bekerja	15	28,85	17	32,69	13	25	7	13,46	0	0	3,77	75,38
14	Hubungan dengan pimpinan	33	63,46	9	17,31	5	9,62	4	7,69	1	1,92	4,33	86,54
RATA-RATA		22	42,31	11	21,15	9	17,31	7	13,46	3	5,77	3,81	76,15
REKAN KERJA YANG MENYENANGKAN													
15	Hubungan dengan sesama pegawai	1	1,92	1	1,92	10	19,23	26	50	14	26,92	2,02	40,38
16	Kerja sama dengan rekan kerja	8	15,38	8	15,38	8	15,38	15	28,85	13	25	2,67	53,46
RATA-RATA		5	9,62	4	7,69	9	17,31	20	38,46	14	26,92	2,35	46,92
RATA-RATA VARIABEL		15	28,85	11	21,15	9	17,31	11	21,15	6	11,54	3,35	66,92

Sumber : Olahan Data Primer, 2007

Uji Pernyaratan Analisis

1. Uji Validitas

Data penelitian ini diolah dengan program SPSS versi.12, hasil olahan data diperoleh hasil uji validitas ter-

hadap pernyataan-pernyataan (item) yang terdapat dalam tiga variabel (X1, X2 dan Y) yang disajikan ke dalam tabel berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Item-Item Kuisiонер

No	Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Jumlah Tidak Valid	Ket.
1	Disiplin Kerja (Y)	14	14	0	--
2	Motivasi Kerja (X1)	17	15	2	x13, x110
3	Kepuasan kerja (X2)	16	16	0	--
Jumlah		47	45	2	--

Sumber : Olahan data primer, 2007

Nilai Kritis = 0,361 ; $\alpha = 0,05$; $n = 30$

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, pada variabel Disiplin kerja Pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman (Y), dari 14 pernyataan, ternyata semua pernyataan adalah valid atau tidak gugur, artinya semua pernyataan-pernyataan tersebut dapat dipakai untuk penelitian selanjutnya, sebab koefisien korelasi yang dihitung (r_o) besar dari nilai kritisnya pada $\alpha = 0,05$ (r_{tab}) yaitu sebesar 0,361 (lihat Lampiran).

Pada variabel motivasi kerja (X_1), dari 17 pernyataan, ternyata terdapat dua item yang tidak valid atau gugur (yaitu item No.x13 dan x110), sebab koefisien korelasi yang dihitung (r_o) kecil dari nilai kritisnya pada $\alpha = 0,05$ (r_{tab}) yaitu sebesar 0,361, artinya dua pernyataan tersebut tidak dapat dipakai untuk peneli-

tian selanjutnya. Dengan demikian terdapat 15 item yang valid.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, pada variabel Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman (X_2), dari 16 pernyataan, ternyata semua pernyataan adalah valid atau tidak gugur, artinya semua pernyataan-pernyataan tersebut dapat dipakai untuk penelitian selanjutnya, sebab koefisien korelasi yang dihitung (r_o) besar dari nilai kritisnya pada $\alpha = 0,05$ (r_{tab}) yaitu sebesar 0,361.

2. Uji Reliabilitas Kuisiонер

Dari olahan data dengan program SPSS versi.12 diperoleh hasil uji reliabilitas kuisiонер masing-masing variabel (X_1 , X_2 dan Y) sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Kuisiонер

No	Variabel	Koefisien Alpha	Standard Item Alpha	Nilai Kritis ($\alpha = 0,05$)	Ket.
1	Disiplin Pegawai (Y)	0,847	0,847	0,361	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X1)	0,888	0,892	0,361	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X2)	0,871	0,872	0,361	Reliabel

Sumber : Olahan data primer, 2007 (Lampiran)

3. Uji Multikolinearitas

Persyaratan model regresi linear berganda adalah sesama variabel bebas tidak boleh berhubungan secara signifikan (disebut juga asumsi klasik). Dalam penelitian ini terdapat

tiga variabel bebas, yaitu (1) motivasi kerja, dan (2) kepuasan kerja pegawai. Dari analisis data diperoleh hasil uji multikolinearitas yang disajikan dalam Tabel 4.7 di bawah ini :

Tabel 4.7
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,522	1,917
Kepuasan Kerja (X2)	0,522	1,917

Sumber : Lampiran (olahan data primer, 2007)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, ternyata sesama variabel bebas (motivasi kerja, dan kepuasan kerja) tidak berhubungan secara berarti, sebab nilai VIF kecil dari 5. Dengan demikian semua variabel bebas yang diteliti dapat memenuhi syarat pemakaian model regresi berganda.

Estimasi Model Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data dapat disajikan nilai penduga koefisien regresi linear berganda ke dalam Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Nilai Pendugaan Koefisien Regresi Linear Berganda $Y = f(X_1, X_2)$

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Kesalahan Standar	T _{hitung}	T _{tab} c. DF = 49	Prob. (Sig)	Partial r ²
Konstanta	5,213	7,214				
Motivasi Kerja (X ₁)	0,440	0,166	2,648	2,01	0,011	0,1253
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,333	0,160	2,090	2,01	0,042	0,0818
D. Variabel Terikat : Disiplin Pegawai						
Multiple R	= 0,653	n = 52	$\alpha = 0,01$			
R Square	= 0,427					
Adjusted R Square	= 0,404					

Signifikan pada $\alpha = 0,05$ Sumber : Lampiran (Olahan Data Primer, 2007).

Dari olahan data primer yang disajikan dalam Tabel 4.8, diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut

$$Y = 5,213 + 0,440X_1 + 0,333X_2$$

Secara parsial besaran koefisien regresi linear motivasi kerja terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten

Pasaman adalah positif. Maksudnya semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka cenderung akan semakin tinggi pula Disiplin Pegawai tersebut atau sebaliknya. Jika skor motivasi kerja ditingkatkan/meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan skor Disiplin Pegawai sebanyak 0,440 satuan.

Sumbangan secara parsial antara motivasi kerja terhadap variasi Disiplin Pegawai sebesar 12,53% dengan asumsi variabel kepuasan kerja tetap (tidak berubah). Tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap Disiplin Pegawai sebesar 0,440.

Secara parsial, besaran koefisien regresi linear kepuasan kerja terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman adalah positif. Maksudnya semakin tinggi kepuasan pegawai, maka cenderung akan semakin tinggi Disiplin Pegawai atau sebaliknya. Jika skor kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan skor Disiplin Pegawai sebanyak 0,286 satuan. Sumbangan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap variasi Disiplin Pegawai sebesar 8,18% dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap (tidak berubah). Tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap Disiplin Pegawai sebesar 0,286.

Konstanta dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebesar 5,213; hal ini berarti tanpa adanya motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai, maka skor Disiplin Pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman sebesar 5,213 satuan.

Di antara dua variabel bebas : motivasi kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) yang paling tinggi sumbangannya secara parsial terhadap variasi Disiplin Pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman adalah variabel X_1 (motivasi kerja dari pegawai).

Secara bersama-sama, tingkat hubungan dua variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap Disiplin Pegawai sebesar 65,30%, tingkat hubungan ini masuk kategori tinggi. Sumbangan motivasi kerja (X_1), dan

kepuasan kerja (X_2) terhadap variasi Disiplin Pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman sebesar 42,7%. Hal ini berarti sebanyak 57,3% Disiplin Pegawai ditentukan oleh variabel bebas lainnya, yang tidak diteliti. Sumbangan yang disesuaikan (*adjusted*) antara : motivasi kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman sebesar 40,4%.

Pengujian Hipotesis

Dalam Bagian II penulis mengemukakan tiga hipotesis yang akan diuji. Pada bagian ini penulis menguji semua hipotesis tersebut. Sebelum menguji hipotesis 1, dan 2' penulis menyajikan hasil olahan data ke dalam Tabel 4.8. Sedangkan untuk menguji hipotesis 3 penulis menyajikan hasil olahan data ke dalam Tabel 4.9.

Hipotesis pertama penelitian ini adalah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap variasi Disiplin Pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman.

Dari Tabel 4.8 diperoleh koefisien regresi motivasi kerja atas Disiplin Pegawai sebesar 0,440 dan kesalahan standar atas koefisien regresi sebesar 0,166. Berdasarkan kedua angka tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,648; jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,01 ; maka akibatnya $t_{hitung} > t_{tabel}$. atau level sig = 0,011 < $\alpha = 0,05$ akibatnya H_0 ditolak ($\beta_1 \neq 0$). Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima, jadi "terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap variasi Disiplin kerja Pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman.

Hipotesis kedua penelitian ini adalah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap variasi Disiplin Pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman.

Dari Tabel 4.8 diperoleh koefisien regresi kepuasan kerja atas Disiplin Pegawai sebesar 0,333 dan kesalahan standar atas koefisien regresi sebesar 0,160. Berdasarkan kedua angka tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,090, jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada $\alpha=0,05$ sebesar 2,01,

maka akibatnya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Atau level $sig = 0,042 < \alpha = 0,05$ dan akibatnya H_0 ditolak ($\beta_2 \neq 0$). Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, jadi "terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap variasi Disiplin Pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman.

Untuk menguji hipotesis 3, penulis menyajikan hasil analisis data ke dalam Tabel 4.9, sebagai berikut:

Tabel 4.9
Analisis Varians

Sumber Variasi	Jumlah Kuadrat	E. D F	Rata-rata Kuadrat	F ratio	Prob. (Sig.)
Regresi	1.515,948	2	757,974	18,251	0,000
Residual	2.034,975	49	41,530		
Total	3.550,923	51			

*) Signifikan pada $\alpha = 0.05$

Sumber: Lampiran (Olahan Data Primer, 2007)

Hipotesis ketiga penelitian ini adalah secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variasi Disiplin Pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman.

Dari Analisis data seperti yang disajikan dalam Tabel 4.9 diperoleh $F_{hitung}=18,251$ sedangkan F_{tabel} pada $\alpha=0,05$ sebesar 3,18, jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$; atau level $sig=0,000 < \alpha=0,05$ akibatnya H_0 ditolak (salah satu $\beta \neq 0$). Dengan demikian terbukti secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variasi Disiplin Pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman.

Pembahasan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai pada Bappeda Kabupaten Pasaman. Artinya semakin bermotivasi pegawai dalam bekerja dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai akan membuat pegawai semakin disiplin dalam bekerja.

Bagi pegawai Bappeda motivasi merupakan suatu hal yang sangat diperlukan, karena dengan adanya motivasi dari manajemen akan membuat semangat kerja akan meningkat. Dengan bermotivasinya pegawai dalam bekerja pegawai akan merasakan tidak adanya pekerjaan yang berat karena didukung adanya semangat kerja. Dengan motivasi yang tinggi pegawai akan dapat lebih meningkatkan disiplin diri dalam bekerja.

Hal demikian sejalan dengan pendapat Moenir (1987) faktor-faktor yang berpengaruh untuk menumbuhkembangkan dan memelihara disiplin adalah kesadaran, keteladanan dari pimpinan, motivasi, kepuasan dan keketatan peraturan tersebut. Artinya semakin baik motivasi pegawai maka akan semakin terdorong pegawai untuk lebih disiplin.

Pada kantor Bappeda Kabupaten Pasaman para pegawai ada memiliki kepuasan dalam bekerja hal ini terlihat pada hasil skor rata-rata distribusi frekuensi diperoleh secara rata-rata kepuasan kerja pegawai sudah baik. Hal ini bagi manajemen/pimpinan perlu diperbahakan bahkan kalau perlu lebih ditingkatkan. Karena dengan adanya pegawai memiliki rasa puas dalam bekerja akan berdampak baik terhadap semangat kerja pegawai dan dengan adanya pegawai memiliki semangat bekerja maka pegawai akan terdorong dengan sendirinya untuk berdisiplin dalam bekerja. Dengan demikian semakin meningkat kepuasan kerja pegawai maka akan semakin baik pelaksanaan disiplin kerja pegawai.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menerima hipotesis (1) dimana Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Pasaman. Dengan kata lain semakin baik motivasi maka akan semakin baik disiplin pegawai.

2. Menerima hipotesis (2) dimana Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Pasaman. Dengan demikian dapat dikatakan semakin baik kepuasan yang tercipta di lingkungan Bappeda Kabupaten Pasaman maka akan semakin baik disiplin

3. Penelitian ini menerima hipotesis (3) dimana Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Pasaman. Artinya semakin baik motivasi juga dengan baiknya kepuasan akan semakin baik disiplin pegawai.

Implikasi.

1. Penelitian ini mempunyai implikasi teoritis, khususnya bidang perilaku dalam organisasi yaitu motivasi dan kepuasan kerja artinya pemberian motivasi yang baik perlu menjadi perhatian bagi pimpinan atau manajemen karena untuk bisa memberikan semangat kerja kepada sumber daya manusia. Begitupun halnya dengan kepuasan kerja perlu menjadi perhatian bagi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai karena dengan kepuasan kerja yang baik disiplin biasanya juga akan baik.
2. Hasil penelitian ini memberikan gambaran dan informasi bagi manajemen publik bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempunyai arti penting dalam meningkatkan disiplin pegawai. Oleh sebab itu disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Pasaman agar lebih diperhatikan dan meningkatkan pelaksanaan motivasi dan kepuasan kerja

- ke arah yang lebih baik lagi dengan cara meningkatkan kemampuan mengarahkan bagi pimpinan, meningkatkan kemampuan bagi pegawai sehingga kemandirian pegawai dalam bekerja akan lebih baik lagi serta perlu adanya perubahan sikap dari pegawai yang tidak baik menjadi baik.

Keterbatasan.

- Sampel yang digunakan terbatas yaitu pegawai pada satu lembaga saja yaitu hanya pada Bappedda. Peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang lebih luas, tidak pada suatu instansi saja sehingga dapat memberikan hasil yang lebih sempurna.
- Pengumpulan data primer hanya melalui kuisioner saja. Peneliti selanjutnya dapat mengumpulkan data primer melalui kuisioner dan wawancara agar hasil lebih sempurna.
- Variabel idependen dalam penelitian ini hanya motivasi dan kepuasan kerja maka peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain, misalnya kompetensi, iklim kerja, kompensasi, komitmen dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H John and Joyce E.A Russell. 1993. *Human Resources Management an Experiment Approach*, Mc Graw Hill Inc-International Edition.
- Flippo, Edwin B. 1984. *Personnel Management Sixth Edition*, Mc Graw Hill Book Company, New York.
- Hornby. 1990. *Organisasi curtur & Motivasi*, Mc Graw Hill Inc-International Edition
- Lako. 2004. *Budaya Organisasi*, Pelita, Bandung.
- Poter. 1967. *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap disiplin kerja*, Jurnal.
- Prijoraminto. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra, Jakarta.
- Mangkunegara. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cipta, Jakarta.
- Ravianto. 1985. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra, Jakarta.
- Robins. 2000. *Human Resources Management*, Mc Graw Hill Inc-International Edition
- Richard. 1997. *Human Resources Management*, Mc Graw Hill Inc-International Edition
- Sherman, A.W. and Bohlander, G.W. 1992. *Managing Human Resources*, 9th Edition, South-Western Publishing Co. Cincinnati Ohio.
- Siagian. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cipta, Jakarta.
- Rivai. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Tulus, Moh Agus. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Pelatihan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Warsidi. 2005. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Guru, Jurnal.
- Webster's. 1967. *Webster's Seventh New Colegiate Dictionary*. Philipines Copyright, G & C Company Publ. Massachusetts USA.