

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI LEMBAGA  
PEMASYARAKATAN KELAS IIB  
DI KLATEN**

**TESIS**

*Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai  
Derajat S-2 Gelar Magister Manajemen*



*Oleh :*

**WIDYASTUTI PRATIWININGSIH**  
**P. 100040076**

**PROGRAM PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2006

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Widyastuti Pratiwiningsih

NIM : P.100040076

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : “Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja  
Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB di Klaten”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan , maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Surakarta batal saya terima.

Surakarta, Juli 2006  
Yang menyatakan,

Widyastuti Pratiwiningsih

## INTISARI

**Widyastuti Pratiwiningsih, 2006. PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB DI KLATEN. Universitas Muhammadiyah Surakarta.**

---

Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan dengan kedisiplinan, motivasi, kesetiaan, maupun ketenangan kerja. Pegawai yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin akan mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa untuk menjadi pegawai yang berdisiplin dan profesional tinggi banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk di dalamnya masalah kepuasan kerja pegawai. Berbagai literatur mengemukakan bahwa ada hubungan antara faktor kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai.

Dengan latar belakang itulah dalam penelitian ini penulis memilih Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB di Klaten sebagai obyek penelitian. Populasi semua pegawai sebanyak 107 yang terdiri dari unsur atasan dan bawahan. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 pegawai yang ditetapkan sebagai random sampling. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yaitu gaji, kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi, dan mana dari keempat variabel tersebut yang paling besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB di Klaten.

Dari penelitian dapat disimpulkan, pada dasarnya bahwa uji validitas dan reliabilitas semua kuesioner telah memenuhi persyaratan. Dari uji parsial, faktor-faktor kepuasan kerja yaitu gaji, kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi secara berganda berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, dan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja adalah variabel gaji. Uji secara bersama-sama keempat variabel sebesar 326,294, sehingga dapat disimpulkan berpengaruh secara signifikan. Dan uji koefisien determinasi keempat variabel sebesar 94,9 % dapat menjelaskan variabel disiplin kerja, dan dijelaskan oleh variabel lain di luar model sebesar lima koma satu persen.

## **ABSTRACT**

***Widyastuti Pratiwiningsih, 2006. INFLUENCE of FACTORS of SATISFACTION WORK TO DISCIPLINE WORK OFFICER INSTITUTE PEMASYARAKATAN of CLASS of IIB IN KLATEN. University of Muhammadiyah Surakarta.***

*Satisfaction work to represent public problem in each job unit, good that relate to discipline, motivate, faithfulness, and also the calmness work. Officer owning struggle attitude, devotion, discipline, and the crucible professional ability of maybe will have achievement of execute duty, so that more utilizable and succeed to utilize. But undeniable that to become officer which have the discipline to high professional and a lot of influenced by some factor of [is inclusive of in it problem of satisfaction work officer. Various literature propose that there is relation/link of between factor of satisfaction work with discipline work officer*

*With background of that's in this research is writer chosen Institute of Socialiation of Class of IIB in Klaten as obyek research. Population of all officer as much 107 consisted of by element of superior and subordinate. Therefore sample in this research as much 75 officer specified by as random sampling. Target which wish reached in this research to know influence the factor of satisfaction work that is employ, leadership, motivate, and the communications, and which from fourth of biggest the variable of its influence to discipline work officer Institute socialiation of Class of IIB in Klaten.*

*From inferential research, basically that test of validity and reliability of all kuesioner have fulfilled conditions. From test parsial, factors of satisfaction work that is employ, leadership, motivate, and the communications doubledly have an effect on by signification to discipline work, and the biggest variable of its influence to discipline work variable employ. Test together is fourth of variable of equal to 326,294, inferential to so that have an effect on by signification. And test fourth coefficient determinasi of variable of equal to 94,9 % can explain discipline variable work, and explained by other; dissimilar variable outside model of equal to five comma one gratuity.*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang dengan rahmat dan ridho-Nya telah memberi petunjuk kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Tesis ini tidak bermaksud menilai kebijakan pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Melalui penelitian ini penulis mencoba menganalisis faktor-faktor kepuasan kerja yang diduga mempengaruhi disiplin kerja pegawai di lingkungan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB di Klaten, berdasarkan kajian akademis dengan analisa regresi.

Tesis ini disusun sebagai persyaratan penulis menyelesaikan Studi Pascasarjana Program Magister Manajemen Unisversitas Muhammadiyah Surakarta. Untuk itu penulis menghaturkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Setiaji, Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Prof. Dr. HM. Wahyuddin, MS, selaku Direktur Program Pascasarjana sekaligus sebagai Dosen Pembimbing.
3. Para dosen Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
4. Bapak Satidjo, Bc.Ip selaku kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten beserta staf, yang telah memberikan kesempatan untuk mengadakan penelitian, dan memberikan informasi data.

5. Suamiku Agustiyar Ekantoro, Bc.Ip, S.Sos, beserta kedua anakku tercinta Allam Izza Naufal dan Muhammad Auliya Azis yang selalu memberikan motivasi dan juga pengertiannya selama menyelesaikan studi dan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam analisa maupun penyajian tesis ini masih banyak kekurangannya. Untuk itu saran dan kritik sangat penulis harapkan sebagai bahan penyempurnaan.

Terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta, Juli 2006  
Penulis

Widyastuti Pratiwiningsih

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN NOTA PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iv
INTISARI.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN.....	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
E. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II. LANDASAN TEORI.....	
A. Pengertian Kepuasan Kerja.....	6
1. Teori Kepuasan Kerja.....	8
2. Fungsi Kepuasan Kerja.....	10
3. Faktor Kepuasan Kerja.....	12
4. Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan.....	20
B. Pengertian Disiplin Pegawai.....	26
C. Kerangka Pemikiran .....	35

	D. Tinjauan Penelitian Terdahulu	35
	E. Hipotesis.....	37
BAB III	METODE PENELITIAN.....	
	A. Identifikasi Populasi, Sampel, Variabel.....	38
	B. Metode Pengumpulan Data.....	41
	C. Instrumen Penelitian.....	42
	D. Metode Analisa Data.....	42
BAB IV	HASIL ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN.....	
	A. Deskripsi Obyek Penelitian.....	52
	B. Analisa Data.....	56
	C. Pembahasan.....	62
BAB V	PENUTUP.....	
	A. Kesimpulan.....	64
	B. Saran.....	64
	DAFTAR PUSTAKA.....	
	LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Data Pegawai Menurut Kepangkatan.....	59
Tabel 4.2. Data Pegawai Menurut Pendidikan.....	60
Tabel 4.3. Data Pegawai Menurut Pendidikan.....	60
Tabel 4.4. Data Pegawai Menurut Gaji.....	61
Tabel 4.5. Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja.....	62
Tabel 4.6. Koefisien Korelasi Variabel Kepuasan Kerja .....	63
Tabel 4.7. Perbandingan antara r Hitung dan r Tabel Variabel Kepuasan .....	63
Tabel 4.8. Koefisien Korelasi antar Variabel Kepuasan Kerja.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Struktur Organisasi .....	59
---------------------------------------	----

*Kupersembahkan karya ini terkhusus untuk;  
Orang-orang yang kucintai dan sangat  
berarti dalam hidupku.*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Fenomena menarik dalam perkembangan dunia di awal abad 21, ialah persaingan di bidang ketenagakerjaan yang sangat ketat. Perihal tersebut dapat diketahui pada setiap lowongan kerja yang ada baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta selalu dipenuhi oleh pencari kerja. Tetapi ironisnya, setelah mendapatkan tempat bekerja terutama para pegawai negeri sipil, masih ada yang belum mempunyai kesadaran untuk berdisiplin dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Apalagi masih terlihat belum profesional, apalagi dibandingkan dengan karyawan swasta masih jauh tingkat kedisiplinannya. Hal tersebut dapat kita jumpai masih ada pegawai dengan pakaian dinas terdapat di tempat-tempat umum seperti, super market, pasar, dan tempat umum lainnya. Tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa aparatur Negara untuk menjadi pegawai yang berdisiplin tinggi dan profesional, banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk di dalamnya masalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan dengan kedisiplinan, motivasi, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja.

Aparatur negara yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, dan disiplin, kemampuan profesional sangat mungkin akan mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Aparatur yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah

pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid *et al.*, 2003: 40).

Oleh karena itu penyempurnaan kepegawaian harus selalu mendapat perhatian untuk menuju aparatur yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk meningkatkan sikap perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan dengan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja aparatur negara dapat menjadi kenyataan.

Dalam hal kepuasan kerja menurut Locke (dalam As'ad, 2003: 105), bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation, needs*, atau *values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan. Menurut Gilmer, (dalam As'ad, 2003: 114) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dari

pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Sementara itu menurut Heidjrachman dan Husnan mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 194).

Prestasi dan disiplin kerja setidak-tidaknya masih menjadi kata kunci keberhasilan tujuan suatu organisasi, dan di lingkungan Pegawai Negeri Sipil, telah diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada pasal 2 dan 3 disebutkan 26 kewajiban yang harus ditaati oleh Setiap Pegawai Negeri Sipil, dan 18 larangan yang tidak boleh dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Salah satu ketentuan yang harus dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil adalah tentang jam kerja. Ketentuan ini masih banyak diabaikan oleh sebagian aparatur negara, karena masih sering dijumpai dalam jam kerja berada di tempat-tempat umum, pulang lebih awal, dan tidak masuk kerja tanpa ijin.

Dari uraian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja dari pegawai yang bersangkutan. Dengan bermula dari permasalahan tersebut, maka penulis ingin mengetahui yang berpengaruh faktor-faktor kepuasan kerja apa saja yang mempengaruhi terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Klaten. Untuk maksud tersebut, maka perlu diadakan penelitian dengan

judul: “PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B DI KLATEN“.

## **B. Perumusan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, maka yang menjadi perumusan masalah dalam tesis ini adalah:

“Bagaimana pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja: gaji, kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B di Klaten”.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

Untuk menganalisis faktor-faktor kepuasan kerja meliputi gaji, kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B di Klaten”.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

Dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia.

Bagi instansi dapat sebagai saran dan rujukan dalam upaya meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai.

## **Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dibuat dengan kaidah dan susunan sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Menjelaskan landasan teori dan *review* penelitian terdahulu yang relevan yang mendukung penelitian, dan hopetesa.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Menguraikan tentang, identifikasi populasi, sampel, pengambilan sampel, variabel, definisi operasional, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan metode analisis data.

## **BAB IV ANALISIS DATA**

Membahas pengolahan data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Membahas kesimpulan dari hasil analisa, dan saran bagi instansi.