



HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI REKTORAT X DI PADANG

Received: 22th June 2016; Revised: 15th July 2016; Accepted: 28th August 2016

Novil Cut Nizar

IAIN Imam Bonjol Padang

Email: novil13cut.ncn@gmail.com

Murisal

IAIN Imam Bonjol Padang

Email: muri_dewi@yahoo.com

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi karena adanya keluhan dari pegawai mengenai fasilitas yang dimiliki salah satunya yaitu seringnya mati lampu pada saat jam kerja yang menyebabkan terhambatnya dalam proses bekerja. Selain itu, terjadi pelanggaran terhadap disiplin kerja oleh pegawai seperti datang terlambat dari jam yang seharusnya, tidak hadir tanpa alasan pada jadwal kerja, keluar saat jam kerja, dan pulang kerja lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan. Permasalahan di atas disebabkan oleh kurangnya kepuasan pegawai dalam bekerja dan kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Sedangkan disiplin kerja adalah sikap atau perbuatan pegawai yang mengikuti pedoman-pedoman pada suatu organisasi demi tercapainya tujuan yang diinginkan dari organisasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai rektorat X di Padang berjumlah 103 orang dengan sampel penelitian berjumlah 52 orang. Penelitian ini menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan (1) Pegawai Rektorat X di Padang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang, (2) Pegawai Rektorat memiliki tingkat disiplin kerja yang sedang, dan (3) ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Pegawai Rektorat X di Padang.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Disiplin kerja

PENDAHULUAN

Eraglobalisasi saat ini banyak melahirkan berbagai perguruan tinggi di Indonesia, baik yang swasta maupun negeri. Perguruan tinggi secara maksimal berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik guna mencapai tujuan dari perguruan tinggi itu sendiri dan melakukan banyak cara agar masyarakat tertarik untuk melanjutkan di perguruan tinggi.

Banyaknya orang yang tertarik pada suatu perguruan tinggi, disebabkan salah satunya adalah menyangkut kinerja yang baik dari karyawan atau disebut juga dengan pegawai. Selain itu, perguruan tinggi yang

telah ditetapkan oleh Menteri Keuangan untuk dikelola dalam bentuk Badan Layanan Umum yang bertugas memberikan pelayanan juga dituntut untuk selalu mengedepankan pelayanan kepada masyarakat dengan mengedepankan kinerja atas hasil (www.koran.padek.com, diakses pada tanggal 21 April 2015 pukul 13.00 WIB).

Pegawai dianggap sebagai aset penting di perguruan tinggi karena mereka yang memberikan pelayanan serta harus bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dalam menjalankan pekerjaannya pegawai memiliki hubungan yang erat dengan perguruan tinggi, karena tanpa adanya pegawai maka perguruan tinggi tidak bisa menjalankan

suatu aktivitasnya dan perguruan tinggi itulah yang melahirkan pegawai.

Berbagai penelitian lintas bidang telah dilakukan oleh berbagai ahli dan praktisi untuk mengungkapkan kepuasan kerja. Para ahli itu berusaha untuk mencari faktor-faktor apa saja yang bisa menyebabkan orang mengalami kepuasan kerja, dan apa akibatnya yang akan terjadi pada orang yang telah mengalami kepuasan kerja. Apakah mereka akan menunjukkan kinerja yang tinggi, apakah mereka akan memberikan seluruh kemampuannya untuk kemajuan perusahaan ataukah mereka akan tetap berusaha tinggal di organisasi untuk membesarkan perusahaan (dalam Yuwono, 2005:119).

Menurut Spector (2012:210) menyatakan bahwa:

“Job satisfaction is an attitudinal variabel that reflects how people feel about their jobs overall, as well as various aspects of the jobs. In simple term, job satisfaction is the extent to which people like their jobs, job dissatisfaction is the extent to which they dislike them”.

Spector menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan orang-orang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, serta berbagai aspek pekerjaan di dalamnya. Secara sederhana, kepuasan kerja adalah sejauhmana orang-orang menyukai pekerjaan-pekerjaannya; kepuasan kerja adalah sejauhmana mereka tidak menyukai pekerjaannya”.

Secara keseluruhan kepuasan kerja merupakan satu aspek yang penting dalam pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang dimiliki pegawai menyebabkan berbagai masalah pada diri pegawai maupun organisasi tempat ia bekerja. Organisasi terpaksa menanggung beban biaya yang cukup tinggi apabila kepuasan kerja pegawai tidak diperbaiki. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan ada pegawai yang berhenti

bekerja, sering kali absen kerja dan beberapa masalah pelanggaran disiplin kerja yang dapat menyebabkan biaya pengeluaran yang tinggi dalam perusahaan dan menurunnya produktivitas kerja pegawai (dalam Wijono, 2010:118).

Disiplin kerja menurut Keith Davis (1985-366) (dalam Mangkunegara, 2001:129) mengemukakan bahwa: *“Discipline is management action to enforce organization standards”*. Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Latainer (Soediono dalam Sutrisno 2009:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dapat disimpulkan dari pendapat di atas bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perbuatan pegawai yang mengikuti pedoman-pedoman pada suatu perusahaan, organisasi, atau lembaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan dari perusahaan, organisasi atau lembaga tersebut.

Ketidakpuasan kerja dan pelanggaran disiplin kerja juga dapat terjadi di mana saja, dan ini juga terjadi pada pegawai rektorat X di Padang.

Berdasarkan wawancara awal yang penulis lakukan pada pegawai yang berinisial X yang bekerja di bagian K sebagai berikut:

“Keluar saat jam kerja ee....memang sering terjadi, tujuan saya kadang ada urusan lain, ee...bukan masalah di sini saja ya nak, atau karena sering mati lampu yang membuat saya aa...bosan menunggu di ruangan yang panas, dan juga ada alasan lainnya” (Wawancara 10 April 2015, X pegawai di bagian K).

Wawancara di atas, pegawai berinisial X mengakui bahwa sering keluar pada saat jam kerja, dengan berbagai alasan dan salah satunya adalah karena sering mati lampu sehingga tidak bisa melakukan pekerjaannya.

Menurut Wirawan (2013) mengatakan bahwa pengaruh ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya di antaranya yaitu keluhan yang tinggi, dan itu yang dirasakan oleh salah satu pegawai yang mengatakan bahwa seringnya mati lampu sehingga menyulitkan mereka untuk bekerja.

Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner, dan Hollingworth, menunjukkan bahwa setelah pegawai merasa tidak puas terjadi beberapa tahap (misalnya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan diambil. Menurut Robbins (1998) kehidupan kerja pada pegawai dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya selain meninggalkan pekerjaan, pegawai dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang organisasi atau perusahaan, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka. Selain itu, ada juga dampak kepuasan kerja terhadap kesehatan fisik dan mental. Berdasarkan satu kajian *longitudinal* disimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi *longevity* atau panjang umur atau rentang kehidupan (dalam Munandar, 2001:366).

Selanjutnya, berdasarkan presensi pegawai rektorat pada bulan Maret 2015, diketahui 4 orang pegawai yang absen, 19 orang yang izin dan 19 orang yang tidak memenuhi jam kerja yang seharusnya. Selain itu, rata-rata pegawai sering datang terlambat dari jam yang telah ditentukan.

Kemudian pelanggaran disiplin kerja juga terbukti pada hasil observasi awal yang dilakukan pada tanggal 08-09 April 2015 pukul 09.30-11.00 WIB, penulis menemukan bahwa banyaknya pegawai yang tidak ada di ruangan kerjanya pada saat jam kerja, yang mana terlihat dari banyaknya kursi kosong pada ruangan-ruangan.

KEPUASAN KERJA

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Keith Davis (1985) mengemukakan bahwa: “*Job satisfaction is the favorableness*

or unfavorableness with employees view their work” artinya kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (dalam Mangkunegara, 2000:117). Sedangkan menurut Wexley dan Yukl (2003) (dalam Bangun, 2012:327) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.

Selain itu, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka (dalam Handoko, 2010:193).

Menurut Spector (2012:210) menyatakan bahwa:

“Job satisfaction is an attitudinal variable that reflects how people feel about their jobs overall, as well as various aspects of the jobs. In simple term, job satisfaction is the extent to which people like their jobs, job dissatisfaction is the extent to which they dislike them”.

Spector menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan orang-orang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, serta berbagai aspek pekerjaan di dalamnya. Secara sederhana, kepuasan kerja adalah sejauhmana orang-orang menyukai pekerjaan-pekerjaannya; kepuasan kerja adalah sejauhmana mereka tidak menyukai pekerjaannya”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan, bahwa kepuasan kerja adalah sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas seseorang pegawai terhadap pekerjaannya.

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mullin (1993) (dalam Wijono, 2010:106-108) menjelaskan tentang

faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja meliputi:

- a. Faktor pribadi di antaranya: kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- b. Faktor sosial di antaranya: hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja, dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya di antaranya: sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi di antaranya: sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi pegawai, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor, dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
- e. Faktor lingkungan di antaranya: ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Selanjutnya masih dalam buku Wijono di atas, ada beberapa faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja secara khusus meliputi:

1. Frustrasi dan pengasingan
 2. Ciri-ciri teknologi
 3. Kebermaknaan kerja
 4. Sifat-sifat supervisi
 5. Pekerjaan dan kesejahteraan psikologis
 6. Ketidakesesuaian peran dan konflik peran
- Pengaruh utama yang lainnya terhadap kepuasan kerja meliputi:

1. Organisasi kerja dan rencana kerja
2. Tugas dan karakteristik pekerjaan
3. Kontek organisasi yang lebih luas
4. Kualitas kehidupan kerja
5. Unit penelitian kerja
6. Lingkaran kualitas

3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (dalam Mariati, 2013:16-18) mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam

pekerjaan. Terdapat 9 aspek yang digunakan Spector yaitu:

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauhmana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih suka bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employee centered*), dari pada bekerja dengan atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).

4. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan pegawai untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan yang semestinya.

6. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di

tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja memengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja misalnya adanya hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

8. Jenis Pekerjaan

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain: kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, *job enrichment*, kompleksitas kerja dan sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hari nurani.

9. Komunikasi

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan menjadi lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi didalam perusahaan.

DISIPLIN KERJA

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Keith Davis (1985) (dalam Mangkunegara, 2000:129) mengemukakan bahwa: "*Discipline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Latainer (Soedion dalam Sutrisno, 2009:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan

pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan. Selain itu, menurut Davis dan Newstrom (1985) disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan, disiplin kerja adalah sikap atau perbuatan pegawai yang mengikuti pedoman-pedoman pada suatu organisasi demi tercapainya tujuan yang diinginkan dari organisasi tersebut.

2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2000:129-130) membagi disiplin kerja menjadi dua yaitu:

a. Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

b. Disiplin Korektif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Keith Davis (1985) menambahkan dengan disiplin progresif, dan organisasi banyak menerapkan kebijakan disiplin progresif, yang berarti bahwa terhadap pengulangan pelanggaran yang dijatuhkan hukuman yang lebih berat. Tujuannya adalah memberikan kesempatan pada pegawai untuk memperbaiki diri sebelum terkena hukuman yang lebih serius.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Harris (Astuti dalam Prestawan, 2010:21) mengemukakan bahwa faktor yang

memengaruhi disiplin kerja dapat dibagi dua yaitu :

- a. Faktor dari dalam diri individu yaitu moral/semangat dan kesadaran dari pegawai akan pentingnya disiplin kerja.
- b. Faktor dari luar individu yaitu kepemimpinan dan peranan yang berlaku di lingkungan kerja.

4. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Lateiner dan Levine (1985) (dalam Soedjono, 2003:77-78) menyebutkan bahwa disiplin kerja dapat diukur melalui aspek-aspek sebagai berikut:

a. Kehadiran

Seseorang yang dijadwalkan untuk bekerja harus datang atau hadir pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu kerja

Soepomo mendefinisikan waktu kerja sebagai jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antar permulaan dan akhir kerja. Mencetak jam kerja pada waktu hadir (*check clock*) merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu kerja pegawai.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai layanan atasan terhadap kesesuaian antara layanan yang diberikan secara keseluruhan.

e. Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam organisasi, boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang pegawai agar patuh yang akan membentuk keyakinan, sikap dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu organisasi.

f. Pemakaian seragam

Setiap pegawai terutama di lingkungan organisasi menerima seragam-seragam kerja setiap dua tahun sekali.

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA

Menurut Hasibuan (2000:203) kepuasan kerja memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan pegawai baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah.

Pendapat-pendapat umum menunjukkan bahwa ketidakhadiran dari pekerjaan dihasilkan dari ketidakpuasan kerja pegawai. Orang-orang yang tidak menyukai pekerjaannya akan lebih banyak menghindari pekerjaan dibandingkan dengan orang yang menyukai pekerjaan-pekerjaannya. Mungkin salah satu alasan kecil mengenai hubungan antara kepuasan dan ketidakhadiran adalah bahwa seseorang akan absen dengan alasan-alasan (Kohler & Mathieu, 1993), termasuk pegawai yang sakit, anggota keluarga yang sakit (terutama anak), urusan pribadi, dan kelelahan, serta perasaan tidak ingin pergi untuk bekerja. Dan banyak beberapa lagi alasan kuat yang berhubungan dengan kepuasan kerja (perasaan yang tidak ingin pergi untuk bekerja), dan mungkin yang lainnya (anak yang sedang sakit) (dalam Spector, 2012:227).

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Mulyanto dan Mini Setiyarti (dalam Rohmalia, 2014) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa meningkatnya disiplin kerja yang disebabkan oleh kehadiran pegawai yang tepat waktu, tidak pernah pulang sebelum jam kerja selesai, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menggunakan waktu secara efektif, bekerja dengan kualitas kerja baik, mengikuti prosedur dan instruksi kerja dari

atasan, hadir dalam setiap rapat dan berpenampilan sopan dan berpakaian sesuai aturan yang ada maka dapat menyebabkan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dengan meningkatnya kepuasan kerja dapat berdampak pada kinerja pegawai semakin meningkat pula.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerjadengan disiplin kerja dan saling memengaruhi satu sama lainnya.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian teoritis di atas, maka penulis membuat hipotesis bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antarakepuasan kerja dengandisiplin kerjaPegawai Rektorat X di Padang.Semakin tinggi kepuasan kerjapegawaimaka semakin tinggi puladisiplin kerjapegawai.Sebaliknya, jika semakin rendah kepuasan kerjapegawai makadisiplin kerja pegawaiakan semakin rendah.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif.Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2010:5).

Jumlah populasi Pegawai Rektorat X di Padang sebanyak 103 orang. Penulis mengambil sampel sebanyak 50 % dari jumlah populasi yaitu 52 orang dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai unsur atau anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan skala Likert yang mana menggunakan teori Spector untuk skala kepuasan kerja dan menggunakan teori Latainer & Levine untuk skala disiplin kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Tabel. 1:Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja

No	Skor	Jumlah	Katego-risasi	Persentase
1	≥ 105	6	Tinggi	11,5
2	75-104	44	Sedang	84,6
3	<75	2	Rendah	3,8

Berdasarkan tabel.1 didapatkan bahwa dari 52 subjek yang diteliti, 6 orang atau 11,5 % memiliki kepuasan kerja yang tinggi, 44 orang atau 84,6 % yang memiliki kepuasan kerja yang sedang dan 2 orang atau 3,8 % yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Dari besaran persentase kepuasan kerja pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa Pegawai Rektorat X di Padang lebih dominan memiliki tingkat kepuasan kerja yang dikategorikan sedang.

2. Kategorisasi Disiplin Kerja

Tabel.2:Kategorisasi Skala Disiplin Kerja

No	Skor	Jumlah	Katego-risasi	Persentase
1	≥ 95	12	Tinggi	23,1
2	67 – 94	40	Sedang	76,9
3	< 67	0	Rendah	0

Berdasarkan tabel. 2 di- dapatkan bahwa dari 52 subjek yang diteliti, 12 orang atau 23,1 % memiliki disiplin kerja yang tinggi, 40 orang atau 76,9 % yang memiliki disiplin kerja yang sedang dan tidak ada satupun subjek yang memiliki disiplin kerja yang rendah atau 0 %. Dari besaran persentase disiplin kerja pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa Pegawai Rektorat X di Padang lebih dominan memiliki tingkat disiplin kerja yang dikategorikan sedang.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Pearson*

untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 *for windows* diperoleh sebagai berikut:

Tabel.3 Hasil Analisis Korelasi Pearson

Correlations			
		KEPUA-SAN KERJA	DISIP-LIN KERJA
KEPUA-SAN KERJA	Pearson Correlation	1	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
DISIP-LIN KERJA	Pearson Correlation	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis pada tabel. 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien *pearson correlation* kepuasan kerjadengan disiplin kerja sebesar 0,835. Jika nilai signifikansi < 0,05 berarti hipotesis diterima sedangkan jika nilai signifikansi > 0,05 berarti hipotesis ditolak dan nilai signifikansi dari kepuasan kerja dan disiplin kerja adalah 0,000 (0,000 < 0,05) yang berarti pada taraf signifikansi antara dua variabel menunjukkan adanya hubungan antarkepuasan kerjadan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi dengan besar koefisien 0,835, diperoleh nilai r_{hitung} adalah 0,835, sementara r_{tabel} 0,273. Menurut Sugiyono (2008), jika $r_{hitung} > (besar) r_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Sebaliknya, Jika $r_{hitung} < (kecil) r_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,835 > 0,273$, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada hubungan antarkepuasan kerja dengan disiplin kerja Pegawai Rektorat X di Padang”.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai dapat dilihat melalui tinggi rendahnya skor yang diperoleh pada skala kepuasan kerja. Semakin tinggi skor

yang diperoleh pegawai pada skala kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh pegawai pada skala kepuasan kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada pegawai tersebut.

Tinggi rendahnya disiplin kerja yang dialami oleh pegawai dapat dilihat melalui tinggi rendahnya skor yang diperoleh pada skala disiplin kerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh pegawai pada skala disiplin kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh pegawai pada skala disiplin kerja maka semakin rendah pula disiplin kerja pada pegawai tersebut.

Selanjutnya, di dalam Al-Quran juga dijelaskan mengenai keharusan untuk bekerja. Sebagaimana firman Allah SWT, Surat At-Taubah ayat 105:

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan (Q.S. At-Taubah:105).

Berdasarkan ayat di atas, Allah SWT memerintahkan umat-Nya untuk bekerja, yang dilakukan semata-mata karena Allah SWT sehingga dapat memberikan aneka amalan yang shaleh dan bermanfaat baik untuk diri hamba-Nya sendiri maupun untuk masyarakat umum, kemudian Allah SWT akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amalan untuk hamba-Nya, kemudian Rasul-Nya beserta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga. Allah SWT akan memberikan balasan pahala sesuai dengan amalan-amalan yang telah dilakukan di dunia dan kemudian hamba-Nya akan dikembalikan kepada Allah SWT melalui kematian (dalam Shihab, 2002).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki

hubungan yang positif dan signifikan dengan disiplin kerja. Apabila kepuasan kerja pegawai tinggi maka disiplin kerjanya tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila kepuasan kerjanya rendah maka disiplin kerjanya rendah.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Pegawai Rektorat X di Padang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang yaitu sebanyak 44 orang atau 84,6 %.
2. Hasil penelitian menunjukkan Pegawai Rektorat X di Padang memiliki tingkat disiplin kerjanya sedang yaitu sebanyak 40 orang atau 73,9%.

Dari hasil analisis diperoleh bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan disiplin kerja. Sehingga semakin tinggi kepuasan kerjaseseorang maka semakin tinggi puladisiplin kerjanya. Hal ini terbukti dari hasil analisis korelasi Pearson yang menunjukkan bahwa nilai *Pearson Corellation* antara variabelkepuasan kerja dengan disiplin kerja sebesar 0,835 dengan nilai signifikansi 0,000, yang mana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti antara dua variabel menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Kesimpulannya adalah hipotesis penelitian diterima dan menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerjadengan kepuasan kerja Pegawai Rektorat X di Padang.

DAFTAR RUJUKAN

- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, Keith & John Newstron, terjemahan Agus Dharma.(1985). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- T. Handoko, Hani. (2000). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Latainer, Alfred R dan I.E Levine. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja* judul asli *The Techniques Of Supervision*diterjemahkan oleh Imam Soedjono 2003. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mariati.(2013). *Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja*.Tesis. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta (tidak diterbitkan).
- Munandar, Ashar Suyoto. (2001) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia(UI-Press).
- Prestawan, Anang. (2010). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Ansuransi Jiwa Bersama BUMIPUTERA Surakarta*.Skripsi. Surakarta: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta (tidak diterbitkan).
- Rohmalia, Lilistgfar. (2014). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Guru SMP, MTS dan Ma Tkhusus Al-quran Demak*.Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro (tidak diterbitkan).

- Shihab, M. Quraish. (2002). *Tafsir Al Mishbah*. Jakarta: Lantera Hati.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology*. Singapore: John Wiley & Sons Singapore Pte. Ltd.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada media group.
- Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan (Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yuwono, Ino, Fajrianti, M. Ghozali Bagus Ani Putra. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- www.koran.padek.com diakses pada tanggal 21 April 2015 pukul 13.00 WIB.

Wijono, Sutarto. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya*