

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN SIMALUNGUN

Oleh:

Muhammad Arif Saragih
S1 Manajemen

Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Lora Ekana Nainggolan

Abstraksi

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai sudah baik. 2. Hasil analisis regresi adalah $\hat{Y} = 17,600 + 1,086X_1 + 1,028X_2$, artinya motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. 3. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai didapat $r = 0,883$, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara motivasi dan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai. Tinggi rendahnya disiplin kerja dapat dijelaskan oleh motivasi serta kepuasan kerja sebesar 77,9%. 4. Hipotesis H_0 ditolak, artinya motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun baik secara simultan maupun parsial.

Adapun saran dari hasil penelitian ini adalah: Untuk meningkatkan motivasi pimpinan sebaiknya memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan padanya sehingga pegawai merasa percaya diri dalam bekerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pimpinan sebaiknya memberikan perhatian, kompensasi, dan pengembangan karir dengan baik yang sesuai dengan kebutuhan pegawai tersebut sehingga setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat dikerjakan dengan sikap yang baik dan kepuasan dalam bekerja terus meningkat. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, instansi sebaiknya bertindak tegas dalam memberlakukan sanksi menurut peraturan yang sudah tertera dengan maksimal dan konsisten, sehingga pegawai sadar dan lebih mendisiplinkan diri.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai.

Abstraction

The results of this study can be summarized as follows: 1. Motivation, job satisfaction and employee work discipline is good. 2. Regression analysis results are $\hat{Y} = 17,600 + 1.086X_1 + 1.028X_2$, meaning motivation and job satisfaction have a positive effect on employee work discipline. 3. Correlation analysis results obtained value $r = 0.883$, meaning there is a high and positive correlation between motivation and job satisfaction with employee work discipline. The high level of work discipline can be explained by motivation and job satisfaction of 77.9%. 4. H_0 Hypothesis rejected, meaning motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on the work discipline of the Land Office employee of Simalungun Regency either simultaneously or partially.

The suggestions of this research are: To increase the motivation of the leader should give confidence to the employees in completing the task given to him so that employees feel confident in working. To improve the job satisfaction of the leader should give attention, compensation, and career development well in accordance with the needs of the employee so that every job given the leadership can be done with a good attitude and satisfaction in the work continues to increase. To improve employee work discipline, agencies should act decisively in enforcing sanctions according to the rules that have been listed with the maximum and consistent, so that employees are aware and more disciplined themselves

Keywords: Motivation, Job Satisfaction and Employee Discipline.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa dan berkontribusi di bidang pelayanan publik untuk dapat memberikan sertifikat tanah khususnya di daerah Kabupaten Simalungun.

Disiplin kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, apabila pegawai memiliki disiplin yang baik maka akan membawa keuntungan yang baik untuk organisasi maupun pegawai itu sendiri. Disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun Pematangsiantar masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari dimensi menjalankan kewajiban dengan

indikator masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, dimana masih ada pegawai yang datang terlambat hadir ditempat kerja yang sudah ditetapkan oleh instansi dan terlambat masuk setelah jam istirahat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja seseorang, dengan kata lain motivasi berarti dorongan terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Adapun fenomena motivasi terjadi pada dimensi kebutuhan akan afiliasidapat dilihat dari hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan dan rekan kerja yang kurang baik, sehingga belum terciptanya disiplin kerja yang optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kepuasan kerja. Adapun dimensi kepuasan kerja yaitu, gaji, atasan/pimpinan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan promosi. Pada dimensi gaji, dapat dilihat dari instansi yang memberikan kenaikan gaji sesuai dengan golongan pegawai, sebagaimana telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2015.

Pada dimensi atasan/pimpinan, dapat dilihat dari pimpinan memiliki sikap yang baik terhadap bawahannya, hal ini dilakukan untuk menjaga agar pegawai merasa lebih diperhatikan, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pada setiap pegawai sehingga tujuan dari organisasi akan tercapai. Pada dimensi pekerjaan itu sendiri, dapat dilihat dari instansi yang kurang baik dalam pembagian tugas kepada para pegawai sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.

Pada dimensi rekan kerja dapat dilihat dari para pegawai saling memberikan respon dan rasa peduli antar sesama rekan kerja. Sedangkan pada dimensi promosi, dapat dilihat dari instansi memberikan promosi kenaikan jabatan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun.
- b. Bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun baik secara simultan maupun parsial.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun baik secara simultan maupun parsial.

4. Metode Penelitian

Objek penelitian adalah Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun yang terletak di Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun. Jl. Asahan. Kec. Siantar. Kab. Simalungun. No. 39. Telp/Fax (0622) 7552218. Email: bpsimalungun@rocketmail.com yang berjumlah 36 orang.

Desain penelitian adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Jenis data yang adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen

Menurut Griffin (2004:7), manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian), yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi), dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Mary (2010:7), manajemen merupakan bentuk koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas pekerjaan orang lain sehingga hasilnya efektif dan efisien. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy (2008:4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan John (2006:24), manajemen sumber daya manusia adalah yang berhubungan dengan

sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisien dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan untuk mengembangkan dan mengelola potensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

3. Motivasi

Menurut Luthans (2006:270), motivasi adalah keadaan dalam diri individu yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Dengan kata lain motivasi berarti dorongan terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan adanya dorongan ini maka desakan alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan juga merupakan kecenderungan mempertahankan hidup. Robbins (2006:156), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuan.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:234), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, kepuasan kerja dinikmati didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins (2006:291), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan, atau keadaan emosional individu senang atau tidak senang dalam menjalankan perkerjaan mereka yang dapat memenuhi atau melampaui harapan

berdasarkan hasil pekerjaan dari pegawai tersebut.

5. Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Mangkuprawira dan Aida (2007:122), kedisiplinan pegawai adalah sikap seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan, *ceteris paribus*. Sedangkan menurut Rivai (2015:599), yang mengatakan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, dan kesadaran seseorang yang sesuai dengan norma-norma peraturan yang berlaku yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

C. PEMBAHASAN

1. Analisa

a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun. Setelah pengujian data, maka langkah selanjutnya peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari rumus diatas dapat diperoleh interval kelas 0,8 sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden.

Nilai Interval	Kategori
----------------	----------

1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data

1) Gambaran Motivasi pada Kantor Pertanian Kabupaten Simalungun

Dari hasil analisa, dapat dilihat bahwa untuk dimensi kebutuhan akan prestasi pada indikator mengembangkan kreativitas kerja berada pada rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik dikarenakan pegawai diberi kebebasan untuk mencari pengetahuan dan adanya pendidikan yang diberikan oleh instansi bagi pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan. Demikian juga pada indikator kerjasama dengan sesama rekan kerja berada pada nilai rata-rata 3,75 hal ini terjadi karena komunikasi atau kerjasama antar sesama pegawai sudah maksimal yang menyebabkan pekerjaan cepat terselesaikan dan lebih efisien. Pada indikator mencapai prestasi kerja yang maksimal berada pada nilai rata-rata 3,72 dengan kriteria jawaban baik dikarenakan pendidikan dan pelatihan pegawai rutin dilaksanakan.

Selanjutnya untuk dimensi kebutuhan akan afiliasi, pada indikator inisiatif pegawai dalam suatu pekerjaan dihargai oleh pimpinan berada pada rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan setiap inisiatif yang dilakukan pegawai menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam memberikan penghargaan dan menilai potensi diri pegawai. Pada Indikator pegawai mendapat apresiasi dari pimpinan berada pada rata-rata 3,69 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai sudah memperoleh bentuk apresiasi yang sesuai dengan pekerjaan atas pelayanan yang diberikannya. Pada indikator rasa kebanggaan dalam mengerjakan semua tugas tanpa harus takut gagal berada pada rata-rata 3,39 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan masih banyak pegawai yang kurang memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam setiap pekerjaannya, perlu adanya perhatian lebih dari pimpinan untuk membangun sikap pegawai untuk maju dan tidak gagal dalam bekerja.

Selanjutnya untuk dimensi kebutuhan akan kekuasaan dengan indikator memperoleh jabatan dengan meningkatkan semangat kerja berada pada rata-rata 3,97. Kemudian indikator tantangan pekerjaan untuk meraih jabatan tertentu berada pada rata-rata 4,03 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan semua tugas yang diberikan instansi dapat diselesaikan dengan baik dan cepat sehingga para pegawai bisa mendapat kesempatan meraih jabatan yang lebih tinggi.

Pada indikator untuk dapat bekerja demi mengharapkan jabatan tertentu berada pada rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai menginginkan jenjang karir yang lebih tinggi sehingga pegawai sungguh-sungguh berusaha mencapai jenjang tersebut dengan berbagai usaha dan pengembangan diri.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata motivasi yang diberikan kepada para responden berada pada nilai 3,80 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,06 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan dengan indikator bekerja demi mengharapkan jabatan tertentu dan tantangan pekerjaan untuk meraih jabatan tertentu. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,39 dengan kriteria jawaban cukup baik pada dimensi kebutuhan akan afiliasi dengan indikator rasa kebanggaan dalam mengerjakan semua tugas tanpa harus takut gagal.

2) Gambaran Kepuasan Kerja pada Kantor Pertanian Kabupaten Simalungun

Dari hasil analisa, dapat dilihat bahwa untuk dimensi gaji dengan indikator gaji yang diberikan berada pada rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban puas dikarenakan gaji yang diperoleh pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Selanjutnya indikator tingkat kepuasan pegawai terhadap pemberian tunjangan yang diberikan instansi berada pada nilai rata-rata 4,19 dengan kriteria jawaban puas, hal ini terjadi karena tunjangan yang diberikan oleh instansi bagi setiap pegawai cukup besar. Untuk indikator gaji yang diberikan sesuai pekerjaan berada pada nilai rata-rata 4,03 dengan kriteria jawaban puas, hal ini dikarenakan instansi memberikan gaji pegawai sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan. Untuk indikator gaji yang diberikan sesuai jabatan berada pada nilai rata-rata 4,14 dengan kriteria jawaban puas, hal ini terjadi karena semakin tinggi jabatan yang ditanggung oleh pegawai tersebut maka gaji juga akan bertambah sesuai dengan jabatan yang diberikan.

Untuk dimensi atasan/pimpinan dengan indikator pengarahan yang diberikan atasan berada pada nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban puas, hal ini dikarenakan pimpinan memberikan pengarahan yang baik kepada pegawai sehingga pegawai lebih mudah mengetahui dalam melaksanakan tugas. Untuk indikator bimbingan yang diberikan atasan berada pada nilai rata-rata 3,69 dengan kriteria jawaban puas, hal ini terjadi karena pimpinan selalu memberikan bimbingan yang baik kepada pegawai. Untuk indikator tingkat perhatian dan pekerjaan yang diberikan atasan berada pada nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban puas, hal ini terjadi karena perhatian

yang diberikan pimpinan sudah baik kepada pegawai dari masalah gaji, tunjangan, dan segala fasilitas kantor lainnya.

Untuk dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator kenyamanan dalam bekerja berada pada nilai rata-rata 4,08 dengan kriteria jawaban puas, hal ini karena pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Pada indikator pekerjaan yang dikerjakan dalam instansi berada pada nilai rata-rata 3,39 dengan kriteria jawaban cukup puas, hal ini dikarenakan beberapa pegawai memiliki beban kerja yang lebih banyak dibandingkan pegawai lain yang memiliki beban kerja yang sedikit. Untuk indikator pekerjaan yang diberikan berada pada nilai rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup puas, Hal ini disebabkan pegawai kurang bersikap baik dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan pimpinan. Untuk indikator kesempatan yang diberikan instansi dalam mengembangkan keterampilan dalam bekerja berada pada nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban puas, hal ini dikarenakan pegawai diberikan kebebasan untuk mengembangkan keterampilan dan menemukan ide yang baru dalam bekerja.

Untuk dimensi rekan kerja dengan indikator perhatian sesama rekan kerjaberada pada nilai rata-rata 3,72 dengan kriteria jawaban puas, hal ini terjadi karena antar pegawai sudah seperti kerabat terdekat dimana jika ada pegawai yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan dibidang barunya, maka pegawai lainnya yang sudah lama menduduki bidang tersebut mau membantu. Untuk indikator teman sekerja yang saling mendukung berada pada nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban puas, dikarenakan antar sesama pegawai sudah mempunyai interaksi yang baik, hal itu menyebabkan komunikasi serta kerja sama antar pegawai yang sudah baik. Untuk indikator interaksi antar sesama kerjaberada pada nilai rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban puas, hal ini terjadi karena sesama pegawai saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk dimensi promosi dengan indikator promosi yang diberikan berdasarkan prestasi kerja berada pada nilai rata-rata 3,64 dengan kriteria jawaban puas, hal ini dikarenakan pegawai merasa dihargai akan prestasi kerja yang mereka berikan kepada instansi dan pegawai yang berprestasi mampu diberikan pilihan dalam kenaikan jabatan. Untuk indikator promosi yang diberikan berdasarkan kerjaberada pada nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban puas, Hal ini dikarenakan berdasarkan kinerja mereka terhadap instansi sudah bagus, maka instansi memberikan promosi kepada pegawainya. Untuk indikator promosi yang diberikan berdasarkan lama kerja berada pada nilai rata-rata 4,14 dengan kriteria jawaban puas, hal ini karena

berdasarkan lama bekerja pegawai, belum tentu bisa dipromosikan jika tidak bersamaan dengan hasil kinerja maupun prestasi kerja yang maksimal.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa untuk total jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai baik dari segi gaji, atasan/pimpinan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan promosi mendapat nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban puas. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,19 dengan kriteria jawaban puas pada dimensi gaji dengan indikator tunjangan yang diberikan instansi dan gaji yang diberikan sesuai jabatan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,38 dengan kriteria jawaban cukup puas pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator pekerjaan yang dikerjakan dalam instansi dan pekerjaan yang diberikan pada pegawai. Hal ini terjadi karena masih ada pegawai yang mendapatkan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang lainnya.

3) Gambaran Disiplin Kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun

Dari hasil analisa, dapat dilihat bahwa untuk dimensi menjalankan kewajiban dengan indikator mengucapkan sumpah saat menjadi PNS berada pada rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban baik disebabkan adanya kesadaran pegawai dalam mengucapkan sumpah PNS agar pegawai bisa berfikir sebelum mengambil keputusan ketika bekerja. Indikator mengucapkan sumpah jabatan berada pada nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik, Hal ini disebabkan adanya kesadaran pegawai bahwa sumpah jabatan dapat membuat pegawai tidak memanfaatkan jabatannya untuk hal-hal yang negatif.

Indikator menerapkan nilai-nilai Pancasila ketika bekerjaberada pada nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan pancasila merupakan dasar Negara Republik Indonesia dimana nilai-nilainya diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Indikator menaati peraturan perundang-undangan berada pada nilai rata-rata 3,47 dengan kriteria jawaban baik, Hal ini disebabkan di dalam undang-undang terdapat aturan-aturan yang mengatur setiap tindakan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Indikator menaati peraturan kedisiplinan berada pada nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik yang disebabkan adanya keinginan pegawai untuk bisa mencapai tujuan organisasi. Indikator menjunjung tinggi kehormatan negara berada pada nilai rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban baik, yang disebabkan adanya kesadaran pegawai untuk menjaga sikap sebagai pegawai negeri sipil yang dapat menjaga nama baik negara. Indikator mengutamakan kepentingan negara

berada pada nilairata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan adanya kemauan pegawai dalam mengabdikan kepada negara.

Indikator memegang rahasia jabatan berada pada nilairata-rata 4,14 dengan kriteria jawaban baik yang disebabkan para pegawai dapat diberikan kepercayaan dalam pekerjaan. Indikator bekerja dengan jujur berada pada nilairata-rata 3,53 dengan kriteria jawaban baik yang disebabkan pegawai memiliki kemauan untuk bekerja dengan baik dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Indikator melaporkan hal yang membahayakan negara berada pada nilairata-rata 4,03 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan adanya keinginan pegawai untuk menjaga negara dari masalah. Indikator menaati ketentuan jam kerja berada pada nilairata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini disebabkan masih ada pegawai yang belum menghargai waktu yang telah ditentukan oleh instansi, sehingga beban kerja yang diberikan padanya belum bisa selesai tepat pada waktunya.

Indikator mencapai sasaran kerja pegawai berada pada nilairata-rata 3,57 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan adanya pengawasan dari pimpinan. Indikator memelihara barang-barang milik negara berada pada nilairata-rata 3,92 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan adanya kesadaran pegawai untuk memelihara barang-barang yang diberikan padanya. Indikator memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat berada pada nilairata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terjadi karena pegawai telah mengetahui dengan baik tugas utamanya sebagai pegawai negeri sipil. Indikator membimbing bawahan melaksanakan tugas berada pada nilairata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan sudah terjalannya komunikasi yang baik antara pegawai senior dengan pegawai junior.

Indikator melaksanakan tugas kedinasan berada pada nilairata-rata 4,08 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terjadi karena adanya tanggung jawab dari pegawai atas tugas yang telah diberikan kepadanya. Indikator memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan karir berada pada nilairata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan instansi dapat mengetahui kemampuan pegawai untuk dapat memimpin dikemudian hari. Indikator menaati peraturan

kedinasan berada pada nilairata-rata 3,92 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terjadi karena hukuman disiplin telah berjalan dengan baik sebagaimana telah tertera dalam peraturan undang-undang pegawai negeri sipil.

Dimensi menjauhi larangan untuk indikator menyalahgunakan wewenang berada pada nilairata-rata 3,53 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dapat diketahui dari adanya pengawasan dari pimpinan ketika bekerja. Indikator menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi berada pada nilairata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terjadi karena adanya peringatan dari pimpinan kepada pegawai. Indikator melakukan pelayanan kepada masyarakat berada pada nilairata-rata 3,64 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara sesuai dengan peraturan pemerintah. Indikator tidak bekerja untuk negara lain tanpa izin dari pemerintah berada pada nilairata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terjadi karena pemerintah telah mengatur gaji pegawai negeri sipil berdasarkan tingkat golongan pegawai.

Indikator kesadaran pegawai untuk tidak bekerja pada perusahaan asing berada pada nilairata-rata 3,92 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai telah memahami aturan-aturan yang telah ditetapkan bagi mereka. Indikator tidak memiliki barang-barang milik negara secara tidak sah berada pada nilairata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan pegawai telah mengetahui bahwa barang-barang milik negara yang diberikan berupa fasilitas hanya boleh dipergunakan untuk urusan pekerjaan. Indikator melakukan kegiatan dengan atasan untuk kepentingan pribadi berada pada nilairata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terjadi karena pimpinan tetap menjaga jarak dengan pegawai agar tidak terjadi kesalah pahaman.

Indikator memberikan hadiah pada seseorang untuk diangkat dalam jabatan berada pada nilairata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai telah mengetahui bahwa hal tersebut merupakan tindakan penyuapan. Indikator menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan berada pada nilairata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dilakukan agar tidak menciptakan tindakan korupsi. Indikator

bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan berada pada nilai rata-rata 3,92 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan hubungan dan komunikasi yang baik telah terjalin meskipun antara atasan dengan bawahan.

Indikator menghalangi tugas kedinasan berada pada nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terjadi karena adanya keinginan pegawai untuk bisa mencapai tujuan organisasi. Indikator tidak menghalangi tugas kedinasan berada pada nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan pegawai masih menjaga nama baik instansi. Indikator membuat keputusan yang menguntungkan salah satu calon peserta pemilu berada pada nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan sebagai pegawai negeri sipil, mereka harus bersikap netral. Indikator menjadi peserta kampanye dalam pemilu dengan menggunakan atribut PNS berada pada nilai rata-rata 3,64 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terjadi karena adanya kesadaran pegawai bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus bersikap netral dalam pemilihan umum. Indikator mendukung calon peserta pemilu dengan menggunakan fasilitas negara berada pada nilai rata-rata 3,53 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan adanya kesadaran pegawai untuk menggunakan fasilitas yang diberikan negara hanya ketika pegawai menjalankan tugas kedinasan yang telah dipercayakan padanya.

Secara keseluruhan disiplin kerja pegawai berada pada nilai rata-rata 3,82 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata disiplin kerja teringgi terdapat pada dimensi menjalankan kewajiban dengan nilai rata-rata 4,14 dengan kriteria jawaban baik pada indikator memegang rahasia jabatan. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator menaati ketentuan jam kerja berada pada rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik.

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah motivasi, kepuasan kerja, dan Y adalah disiplin

kerja pegawai. Maka dilakukan perhitungan menggunakan program aplikasi SPSS versi 20 dengan hasil hitung regresi sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17,600	9,838	
	Motivasi	1,086	,529	,321
	Kepuasan Kerja	1,028	,270	,593

a. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20

Berdasarkan hasil pengolahan tabel 17 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 17,600 + 1,086X_1 + 1,028X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun.

2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,883 ^a	,779	,766	6,298

a. *Predictors:* (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja

b. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai $r = 0,883$ yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara motivasi dan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun. Kemudian diperoleh koefisien determinasi $R^2 = 0,779$, artinya sebesar 77,9% disiplin kerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan kepuasan kerja sebaliknya 22,1% dijelaskan oleh faktor lain dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, karakteristik pekerjaan, komitmen, pengawasan dan lain-lain.

3) Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan, yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan kepuasan kerja yang diuji berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak.

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Tabel 4
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4611,658	2	2305,829	58,135	,000 ^b
Residual	1308,898	33	39,664		
Total	5920,556	35			

a. Predictors: (Constant), Variabel X (Motivasi dan Kepuasan Kerja)

b. Dependent Variable: Y (Disiplin Kerja Pegawai)

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 58,135 lebih besar dari F_{tabel} (0,05 ; 2 VS 36) (36-2-1 = 33) sebesar 3,28 atau dengan taraf signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, maka H_0 ditolak, artinya motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun.

b) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial yang dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan kepuasan kerja yang diuji berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak.

Tabel 5
Perkiraan Nilai t_{hitung}
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	1,789	,083
1 Motivasi	2,053	,048
Kepuasan Kerja	3,801	,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel motivasi sebesar 2,053 lebih besar dari t_{tabel} dengan df = n-k-1 (36-2-1 = 33) sebesar 2,034, atau dengan taraf signifikan 0,048 lebih kecil dari alpha 0,05, maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun.

Sedangkan t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja sebesar 3,801 lebih besar dari t_{tabel} dengan df = n-k-1 (36-2-1 = 33) sebesar 2,034, atau dengan taraf signifikan 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05, maka H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun.

2. Evaluasi

a. Motivasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun

Motivasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun berdasarkan hasil penelitian dinilai baik. Dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden mendapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,80 dengan kriteria baik.

Namun masih ada beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih ada yang dinilai dibawah rata-rata dari indikator lainnya, pada dimensi kebutuhan akan prestasi pada indikator kondisi kerjasama sesama rekan kerja berada pada nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengatasinya pimpinan sebaiknya lebih meningkatkan komunikasi antar sesama rekan kerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan optimal. Pada indikator usaha yang dilakukan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal berada pada nilai rata-rata 3,72 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengatasinya pimpinan sebaiknya melibatkan pegawai untuk ikut serta dalam pendidikan dan pelatihan sehingga tujuan instansi tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Dimensi kebutuhan akan afiliasi pada indikator hasil pelayanan mendapat apresiasi dari pimpinan berada pada nilai rata-rata 3,69 walaupun pegawai sudah memperoleh bentuk apresiasi yang sesuai dengan pelaksanaan pekerjaannya namun nilai yang diperoleh jauh dari nilai rata-rata keseluruhan indikator, dan cara mengatasinya yaitu pimpinan sebaiknya memberikan apresiasi yang lebih agar tingkat pelayanan yang diberikan pegawai lebih maksimal lagi. Pada indikator rasa kebanggaan dalam mengerjakan semua tugas tanpa harus takut gagal berada pada nilai rata-rata 3,39 cara meningkatkannya ialah pimpinan sebaiknya memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan padanya sehingga pegawai merasa percaya diri dalam bekerja.

Selanjutnya dimensi kebutuhan akan kekuasaan pada indikator memperoleh jabatan dengan meningkatkan semangat kerja berada pada nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini pimpinan sebaiknya memberikan penilaian kepada pegawai yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya sehingga jabatan

yang diberikan kepada pegawai akan mempengaruhi semangat kerjanya.

b. Kepuasan Kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun

Dimensi kepuasan kerja yang ada pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun dikatakan puas. Dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan ke responden, secara keseluruhan dengan nilai puas berada pada nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban puas.

Dari nilai rata-rata di atas ada beberapa dimensi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun yang harus menjadi perhatian seperti gaji, atasan/pimpinan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan promosi. Dari perhitungan rata-rata kepuasan kerja diperoleh nilai puas namun ada beberapa aspek walaupun dinilai puas tetapi nilainya masih dibawah rata-rata dari indikator lain seperti pada dimensi atasan/pimpinan dengan indikator pengarahan yang diberikan pimpinan berada pada nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban puas. Untuk meningkatkannya pimpinan sebaiknya lebih mendekati diri dengan bawahannya agar terciptanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Pada indikator bimbingan yang diberikan atasan berada pada nilai rata-rata 3,69 serta tingkat perhatian dan pekerjaan yang diberikan atasan berada pada nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban puas. Untuk meningkatkannya, pimpinan sebaiknya memberikan pengarahan kepada pegawai agar bersikap baik dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan baik.

Pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator pekerjaan yang dikerjakan dalam instansi berada pada nilai rata-rata 3,39 dengan kriteria jawaban cukup puas. Cara mengatasinya adalah, instansi sebaiknya membagi rata beban tugas yang diberikan kepada semua pegawai agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan pada satu pegawai atau satu bagian saja. Sebab jika instansi tidak dapat membagi rata tugas dengan baik, maka pegawai akan terbebani dengan tenggang waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga mempengaruhi kepuasan terhadap pekerja. Pada indikator pekerjaan yang diberikan memperoleh nilai rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup puas. Cara mengatasinya adalah, pimpinan sebaiknya memberikan perhatian, kompensasi, dan pengembangan karir dengan baik yang sesuai dengan kebutuhan pegawai tersebut sehingga setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat dikerjakan dengan sikap yang

baik dan kepuasan dalam bekerja terus meningkat.

Pada indikator kesempatan yang diberikan instansi dalam mengembangkan keterampilan dalam bekerja berada pada nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban puas. Cara meningkatkannya ialah dengan memberikan keleluasaan yang lebih lagi bagi pegawai dalam hal peningkatan keterampilan agar terciptanya para pegawai yang kreatif dan terampil. Pada dimensi rekan kerja dengan indikator perhatian sesama rekan kerja berada pada nilai rata-rata 3,72 dengan kriteria jawaban puas. Cara mengatasinya yaitu pegawai sebaiknya lebih meningkatkan kerjasama antar sesama pegawai sehingga pekerjaan dapat selesai dengan baik.

Selanjutnya pada dimensi promosi dengan indikator promosi yang diberikan berdasarkan prestasi kerja berada pada nilai rata-rata 3,64 dengan kriteria jawaban puas. Untuk mengoptimalkannya instansi sebaiknya lebih memperhatikan promosi yang diberikan berdasarkan prestasi kerja pegawai demi meningkatkan disiplin kerja yang optimal. Pada indikator promosi yang diberikan berdasarkan kinerja berada pada nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban cukup puas. Cara mengatasinya adalah, lebih banyak memberikan kesempatan promosi bagi pegawai yang berprestasi dalam pekerjaannya.

c. Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun

Dimensi disiplin kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan yang dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata 3,82 dengan kriteria jawaban baik. Namun ada beberapa indikator yang dinilai baik, tetapi masih dibawah nilai rata-rata di setiap dimensinya.

Pada dimensi menjalankan kewajiban dengan indikator mengucapkan sumpah jabatan berada pada nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik. Hal yang perlu dilakukan adalah sebaiknya pegawai menjalankan sumpah yang telah di ucapkan agar mencegah pegawai melakukan hal-hal yang dapat memberikan masalah bagi instansi atau pihak lain. Pada indikator menerapkan nilai-nilai Pancasila ketika bekerja berada pada nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengatasinya pegawai sebaiknya mampu menanamkan dasar-dasar Pancasila seperti berperilaku adil dalam setiap pekerjaan

yang dikerjakan, karena Pancasila merupakan dasar Negara Republik Indonesia dimana nilai-nilainya diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Pada indikator menaati peraturan perundang-undangan berada pada nilai rata-rata 3,47 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengatasinya pegawai sebaiknya mengetahui aturan-aturan yang mengatur setiap tindakan dalam kehidupan bernegara. Pada indikator menaati peraturan kedisiplinan berada pada nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik. Hal yang dapat dilakukan adalah memberikan sanksi yang tegas dan konsisten bagi pegawai yang melanggar tugas kedisiplinan seperti mencabut jabatan yang dimiliki pegawai. Pada indikator bekerja dengan jujur berada pada nilai rata-rata 3,53 dengan kriteria jawaban baik. Hal yang sebaiknya dilakukan adalah memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelayanan tidak baik kepada masyarakat. Pada indikator menaati ketentuan jam kerja berada pada nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik. Untuk memperbaiki indikator ini, instansi sebaiknya bertindak tegas dalam memberlakukan sanksi menurut peraturan yang sudah tertera dengan maksimal dan konsisten, sehingga pegawai sadar dan lebih mendisiplinkan diri.

Pada indikator mencapai sasaran kerja pegawai berada pada nilai rata-rata 3,57 dengan kriteria jawaban baik. Hal yang dapat dilakukan adalah pimpinan sebaiknya memberikan pengawasan terhadap pegawai dan menegur pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya. Pada indikator kesempatan yang diberikan pada bawahan dalam mengembangkan karir berada pada nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik. Hal yang harus dilakukan adalah memberikan kepercayaan pada bawahan dalam beberapa tugas dengan pendamping untuk melihat kemampuan pegawai yang akan berguna untuk karirnya di masa depan.

Pada dimensi menjauhi larangan dengan indikator tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan berada pada nilai rata-rata 3,53 dengan kriteria jawaban baik. Hal yang sebaiknya dilakukan pimpinan adalah memberikan pengawasan yang tepat pada saat jam kerja. Pada indikator tidak bekerja untuk negara lain tanpa izin pemerintah berada pada nilai rata-rata 3,64 dengan kriteria jawaban baik. Hal yang dapat dilakukan adalah melakukan sosialisasi pada pegawai untuk

menumbuhkan rasa nasionalisme. Pada indikator tidak bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan berada pada nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik. Maka hal yang dapat dilakukan adalah, mengadakan acara untuk menciptakan rasa kebersamaan antara pegawai senior dengan pegawai junior dan untuk menjalin komunikasi yang baik antar pegawai. Pada indikator mendukung calon peserta pemilu dengan menggunakan fasilitas negara berada pada nilai rata-rata 3,53 dengan kriteria jawaban baik. Hal yang sebaiknya dilakukan adalah menerapkan sanksi sesuai dengan peraturan pemerintah untuk memberikan efek jera pada pegawai yang menggunakan fasilitas negara demi keuntungan pribadi.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang motivasi berdasarkan dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan memperoleh nilai rata-rata jawaban keseluruhan sebesar 3,80 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,06 pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan dengan indikator bekerja demi mengharapkan jabatan tertentu. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,39 pada dimensi kebutuhan akan afiliasi dengan indikator rasa kebanggaan dalam mengerjakan semua tugas tanpa harus takut gagal.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kepuasan kerja berdasarkan dimensi gaji, atasan/pimpinan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan promosi jabatan memperoleh nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban puas. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,19 pada dimensi gaji dengan indikator tunjangan yang diberikan instansi dan gaji yang diberikan sesuai jabatan. Sedangkan nilai terendah sebesar 3,39 pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator pekerjaan yang dikerjakan dalam instansi dan pekerjaan yang diberikan pada pegawai.
- c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang disiplin kerja berdasarkan dimensi menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan memperoleh nilai rata-rata 3,82 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,14 pada dimensi menjalankan kewajiban dengan

- indikator memegang rahasia jabatan. Sedangkan nilai terendah sebesar 3,33 pada dimensi mejalankan kewajiban dengan indikator menaati ketentuan jam kerja.
- d. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $\hat{Y} = 17,600 + 1,086X_1 + 1,028X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun.
 - e. Hasil analisis korelasi didapat nilai $r = 0,883$ yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara motivasi dan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun. Koefisien determinasi sebesar 77,9, baik tidaknya disiplin kerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan kepuasan kerja sebaliknya 22,1% dijelaskan oleh faktor lain dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, karakteristik pekerjaan, komitmen, pengawasan dan lain-lain.
 - f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 58,135 sedangkan F_{tabel} (0,05 ; 2 VS 36) dengan $df = n - k - 1$ (36-2-1) sebesar 3,28 atau dengan taraf signifikan $0,000 < \alpha < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun secara simultan.
 - g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel motivasi sebesar 2,053 t_{tabel} dengan $df = n - k - 1$ (36-2-1= 33) sebesar 2,034, atau dengan taraf signifikan $0,048 < \alpha < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun. Nilai t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja sebesar 3,801 sedangkan t_{tabel} dengan $df = n - k - 1$ (36-2-1= 33) sebesar 2,034, atau dengan taraf signifikan $0,001 < \alpha < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun secara parsial.
- a. Untuk meningkatkan motivasi yang ada pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun, pimpinan sebaiknya memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan padanya sehingga pegawai merasa percaya diri dalam bekerja.
 - b. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun, pimpinan sebaiknya memberikan perhatian, kompensasi, dan pengembangan karir dengan baik yang sesuai dengan kebutuhan pegawai tersebut sehingga setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat dikerjakan dengan sikap yang baik dan kepuasan dalam bekerja terus meningkat.
 - c. Untuk meningkatkan disiplin kerja, instansi sebaiknya bertindak tegas dalam memberlakukan sanksi menurut peraturan yang sudah tertera dengan maksimal dan konsisten, sehingga pegawai sadar dan lebih mendisiplinkan diri.
 - d. Sehubungan dengan keterbatasan yang ada pada penulis, sehingga penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat kelemahan-kelemahan, serta belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak lagi variabel penelitian seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, karakteristik pekerjaan, komitmen, pengawasan dan lain-lain.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. 2002. **Manajemen**. Edisi 5, Jilid 1, Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prenhallindo.
- Griffin, Ricky, W., 2004. **Manajemen**. Edisi 7, Jilid 1, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T, Hani, 2002. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi 10, Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. **Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mondy, Wayne R. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 10. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. **Manajemen**. Jilid 1. Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P., 2006. **Teori Organisasi**. Struktur, Desain, dan Aplikasi Edisi 8, Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Z., Veithzel, 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Dari Teori ke Praktek. Edisi 3, Cetakan 7. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siswanto, Bedjo. 2005. **Pengantar Manajemen**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan 3, Jakarta: Kencana Prenada Media Group