

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
(STUDY PADA KONSULTAN PROGRAM NASIONAL PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT – PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR SOSIAL EKONOMI
WILAYAH - PNPM PISEW DI KABUPATEN SIMALUNGUN)**

Lusman Siagian¹, Robert Tua Siregar², Marto Silalahi³, Ringkop Situmeang⁴
Program Studi Ilmu Perencanaan Wilayah dan Kota
Program Pascasarjana Universitas Simalungun

ABSTRAK

Pengembangan infrastruktur Sosial Dan Ekonomi Wilayah/Regional Infrastructure For Social And Economic Development (PISEW/RISE) yang kemudian disebut dengan PNPM PISEW. Program ini merupakan salah satu upaya pemerintah dalam kerangka program nasional pemberdayaan masyarakat mandiri (PNPM Mandiri) untuk mengatasi kesenjangan antar wilayah, kemiskinan dan pengangguran melalui pengembangan sosial ekonomi masyarakat. Permasalahan dalam penelitian ini adalah : 1). Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, 2). Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja? dan 3). Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara serentak terhadap kepuasan kerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori-teori sumber daya manusia, khususnya teori tentang motivasi, disiplin kerja serta kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey, sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 42 orang. Hasil penelitian ini memperlihatkan koefisien determinasi adalah 0,783, sehingga dapat ditunjukkan bahwa 78,3 % keragaman variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja. Dengan demikian motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap tenaga konsultan pendamping Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Pengembangan Infrastruktur Sosial Ekonomi Wilayah (PNPM-PISEW) di Kabupaten Simalugun dengan tingkat hubungan yang signifikan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin kerja, Kepuasan kerja

ABSTRACT

Regional Social and Economic Infrastructure Development/Regional Infrastructure for Social And Economic Development (PISEW/RISE), which is then called PNPM PISEW. This program is one of the government's efforts within the framework of the national independent community empowerment program (PNPM Mandiri) to overcome disparities between regions, poverty and unemployment through community socio-economic development. The problems in this research are: 1). To determine the extent to which the influence of motivation on job satisfaction, 2). How big is the influence of work discipline on job satisfaction? and 3). How big is the influence of motivation and work discipline simultaneously on job satisfaction. The theory used in this research is the theory of human resources, especially the theory of motivation, work discipline and job satisfaction. This study uses a survey approach, while the type of research is quantitative descriptive. The number of samples used were 42 people. The results of this study show that the coefficient of determination is 0.783, so it can be shown that 78.3% of the diversity of job satisfaction variables can be explained by the variables of motivation and work discipline. Thus, motivation and work discipline jointly have a significant effect on the assistant consultants for the National Community Empowerment Program for Regional Socio-Economic Infrastructure Development (PNPM-PISEW) in Simalugun Regency with a significant level of relationship

Keywords: Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Program Pengembangan Infrastruktur Sosial Ekonomi Wilayah (PISEW) merupakan salah satu program dalam upaya pengentasan kemiskinan dan pengurangan tingkat pengangguran, serta telah diintegrasikan dalam suatu kerangka kebijakan nasional yaitu Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri. Program PISEW yang dilaksanakan dalam bentuk bantuan teknis dan investasi infrastruktur dasar pedesaan, dilaksanakan dengan berorientasi pada konsep "Community Driven Development (CDD)" dan "*Labor Intensive Activities (LIA)*", sehingga kemudian dikategorikan sebagai salah satu program inti PNPM - Mandiri. Dengan demikian program PISEW selanjutnya dikenal dengan nama PNPM - PISEW.

Dalam pelaksanaan PNPM - PISEW melibatkan berbagai institusi, sesuai komponen kegiatan dengan tugas pokok dan fungsi serta kompetensi dari berbagai institusi pemerintah di pusat dan daerah, serta konsultan / fasilitator yang akan memberikan bantuan teknis kepada masyarakat, pemerintah daerah dan pemerintah pusat.

Pelaksanaan tugas konsultan / fasilitator dalam pelaksanaan PNPM - PISEW adalah untuk memberikan bantuan teknis dengan mendukung, koordinasi, fasilitasi, memberi masukan dalam pelaksanaan peran dan fungsi dari pemerintah dan masyarakat mulai dari kajian kebijakan, penyusunan pedoman dan panduan pelaksanaan, penyusunan panduan teknis dan modul pelatihan, pelaksanaan diseminasi /orientasi/ sosialisasi dan pelatihan/workshop, pengelolaan dan pengendalian program, serta pengembangan sistem informasi dan pelaporan untuk tahap pelaksanaan perencanaan, pembangunan, serta pemanfaatan dan pemeliharaan.

Konsultan / fasilitator yang dimobilisasi dalam pelaksanaan PNPM-PISEW ditempatkan mulai dari pusat, wilayah, provinsi, kabupaten, kecamatan, dan desa untuk memberikan bantuan teknis kepada pemerintah dan masyarakat pada masing masing tingkatan. Peranan konsultan/ fasilitator dapat dikelompokkan untuk memberikan bantuan teknis pada aspek perencanaan, aspek pembangunan infrastruktur, aspek pemberdayaan masyarakat, aspek perguliran dana masyarakat, aspek pengelolaan pengaduan masyarakat, serta aspek pengembangan system informasi dan pelaporan.

Secara keseluruhan pengadaan konsultan/fasilitator dalam pelaksanaan PNPMPISEW dikelola oleh Pusat, mulai dari Bappenas dalam mendukung Tim Koordinasi PNPM - PISEW Pusat, Direktorat Jenderal Cipta Karya dalam mendukung Project Management Unit (PMU) dan Project Implementation Unit (PIU) Direktorat Jenderal Cipta Karya, Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah dalam mendukung Project Implementation Unit (PIU) Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah, Direktorat Jenderal Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam mendukung Project Implementation Unit (PIU) Direktorat Jenderal Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Dalam upaya pengembangan dan pembinaan pelaksanaan tugas konsultan/fasilitator yang diadakan dalam PNPM - PISEW, dikembangkan Panduan Teknis Konsultan untuk menjadi panduan pelaksanaan tugas konsultan/fasilitator dalam memberikan bantuan teknis kepada pemerintah dan masyarakat.

Konsultan PNPM PISEW di kabupaten Simalungun adalah bahagian dari salah satu organisasi/lembaga konsultan pendamping yang berperan dalam memfasilitasi program pemerintah, pendampingan masyarakat dan mampu untuk mengembangkan serta meningkatkan pengetahuan masyarakat di tingkat desa melalui Perencanaan partisipatif

dengan asas DOUM (Dari, Oleh, dan Untuk Masyarakat), Pelaksanaan Langsung Infrastruktur oleh Lembaga Keswadayaan Masyarakat (LKD) dan Pemanfaatan dan Pemeliharaan oleh Kelompok Pemanfaat dan Pemeliharaan (KPP).

Pada Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Pengembangan Insfrastruktur Sosial Ekonomi Wilayah ini, diharapkan tenaga tenaga professional konsultan mampu berperan dalam mewujudkan pola pendampingan dan fasilitasi terhadap masyarakat sehingga proses *transfer knowledge* melalui media pelatihan Teknis dan pelatihan Administrasi serta simulasi (*on the job training*), akan dapat meningkatkan kemampuan masyarakat dan menciptakan masyarakat yang mandiri. Masyarakat menjadi mandiri, apabila telah mampu mengelola potensi yang ada di sekelilingnya, tanggap mengetahui permasalahan, dan mampu melakukan solusi dari persoalan persoalan yang menghambat pengembangan social ekonomi di tengah tengah masyarakat desa

Dalam mengelola sebuah team konsultan untuk dapat berjalan secara berkesinambungan dan selaras dengan tugas pokok dan fungsi dari konsultan Pemberdayaan Masyarakat, maka diperlukan personil yang mampu memenuhi qualifikasi pada table diatas sehingga mampu menjalankan uraian tugas konsultan secara baik, konsisten dalam produk, disiplin dan motivasi kerja/etoskerja tinggi.

Di lain pihak, salah satu faktor untuk mewujudkan kepuasan kerja diwujudkan dengan pemeberian upah yang layak dan merupakan salah satu faktor perangsang yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat sehingga dapat memupuk loyalitas, dedikasi, moral dan semangat kerja sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi bagi perusahaan.

Pentingnya fungsi motivasi bagi Konsultan PNPM PISEW di kabupaten Simalungun adalah untuk menciptakan semangat kerja, moral kerja, efesiensi, dan efektifitas karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja personil yang akan memaksimalkan kinerja Konsultan PNPM PISEW di kabupaten Simaungun.

Adalah tidak rasional apabila untuk mencapai tujuan program PNPM PISEW yakni meningkatkan social ekonomi perdesaan, tenaga profesional konsultan di kabupaten Simalungun tidak disiplin, tidak termotivasi kerja dan kurang peduli dengan apa yang seharusnya dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya sebagai tenaga profesional. Personil Konsultan PNPM PISEW di kabupaten Simalungun mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tupoksi konsultan (job description) dan mampu inovatif terhadap konsep - konsep pendampingan masyarakat, untuk fleksibel dan lebih efisien sesuai dengan karakter budaya dan lingkungan personil konsultan bertugas.

Tentunya banyak faktor yang menjadikan suatu lembaga konsultan berupaya keras untuk memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya adalah dengan intensitas yang maksimal dalm mengadakan komunikasi yang efektif, sehingga di peroleh ruang untuk menampung aspirasi dan keluhan personil dan menjadi umpan balik (feedback) untuk memotivasi Personil Konsultan PNPM PISEW di kabupaten Simalungun.

Di sisi lain, di internal struktur organisasi konsultan ini ternyata masih terjadi kesenjangan idealisme terhadap program PNPM PISEW, terdapat beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh konsultan dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu bahkan tidak hadir pada saat pertemuan rapat koordinasi dengan stake holder di tingkat kabupaten dan di tingkat kecamatan serta menurun-nya tingkat

fasilitasi pelatihan - pelatihan terhadap masyarakat, menunda data pelaporan, kurang disiplin waktu dan kurang memaksimalkan serta memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Hal inilah mengakibatkan penulis tertarik untuk meneliti factor - factor mana sajakah yang mempengaruhi kepuasan kerja Konsultan PNPM PISEW kabupaten Simalungun.

Permasalahan diatas juga diharapkan mampu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan organisasi konsultan di berbagai level, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan Motivasi dan disiplin Kerja yang ada pada lembaga konsultan pemberdayaan masyarakat tersebut.

Mengingat keterbatasan data, waktu dan biaya yang dihadapi penulis dalam melakukan penelitian ini, maka penulis akan membatasi masalah mengenai analisa Kepuasan kerja dengan pengaruh variabel motivasi dan disiplin Kerja pada faktor keberhasilan pelaksanaan kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul tesis yaitu; “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja” (Study Pada Konsultan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat – Pengembangan Infrastruktur Sosial Ekonomi Wilayah - PNPM Pisew di Kabupaten Simalungun)”

METODE PENELITIAN

Bentuk Penelitian adalah menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, dimana analisis ini menggunakan model Probabilitas sebagaimana model regresi yang lain dimana parameternya dapat di taksir prosedur kuadrat terkecil biasa (OLS) yang umum (Gurajati dalam wahyudin dan Narimo 2005). Analisis ini di gunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Motivasi dan Disiplin kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja) Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono dan Wibowo 2002: 347).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini ini akan memperlihatkan hasil penelitian berdasarkan wawancara dan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *statistical product and service solution version 17 (SPSS-17)* dengan menggunakan responden 46 orang. Bagian ini akan dilihat karakteristik responden, deskripsi responden dan melakukan pengujian hipotesis.

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan umur yaitu:

1. Jenis kelamin

Dari data yang diperoleh dari 46 responden diketahui yang berjenis kelamin laki-laki 82.61 % dan perempuan 17.39 %

2. Umur

Berdasarkan data dari 42 responden usia dari responden dapat dikelompokkan sebagai berikut

Tabel 1. Usia Responden

No	Usia (tahun)	Jumlah	Frekuensi
1	20-29	0	0
2	30-39	20	43.48
3	40-49	26	56.52

4	50-59	0	0
	Jumlah	46	100

3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Frekuensi
1	Magister (S2)	-	0
2	Sarjana (S1)	46	100
3	D3 (Diploma)	-	0
4	SMU (Sederajat)	-	0
	Jumlah	46	100

4. Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Status Perkawinan

No	Status perkawinan	Jumlah	Frekuensi
1	Nikah	40	86.96
2	Belum nikah	6	13.04
	Jumlah	46	100

Penjelasan atas variabel penelitian

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu Kepuasan kerja konsultan NPM-PISEW Kabupaten Simalungun, dengan 2 variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Masing - masing variable dituangkan dalam bentuk indikator dan setiap indikator dibuatkan pertanyaannya (instrument). Dari hasil yang diperoleh melalui daftar pertanyaan mengenai kepuasan kerja responden sebanyak 46 orang dijelaskan sebagai berikut.

a. Penjelasan responden atas variabel motivasi

Penjelasan responden terhadap pertanyaan yang diberikan pada daftar pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Jawaban responden terhadap variabel motivasi

No	Jawab Responden	Pertanyaan															Rata-rata (%)
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Sangat tidak setuju	26.1	21.7	17.4	17.4	26.1	17.4	30.4	23.9	15.2	23.9	13	19.6	34.8	30.4	26.1	0.72
2	Kurang setuju	45.7	41.3	45.7	39.1	39.1	30.4	23.9	39.1	41.3	37	43.5	45.7	37	32.6	41.3	22.90
3	Tidak setuju	15.2	19.6	21.7	23.9	21.7	26.1	28.3	32.6	23.9	23.9	28.3	23.9	17.4	19.6	17.4	38.84
4	Setuju	13	15.2	15.2	19.6	13	23.9	15.2	4.35	17.4	15.2	15.2	10.9	10.9	15.2	15.2	22.90
5	Sangat setuju	26.1	21.7	17.4	17.4	26.1	17.4	30.4	23.9	15.2	23.9	13	19.6	34.8	30.4	26.1	14.64
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	22.90

Sumber: Data Primer Diolah

Dalam menjawab pertanyaan variabel motivasi yang menjawab sangat setuju 14.64%, menjawab setuju 22,90 % menjawab tidak setuju 38.84%, menjawab kurang setuju 22.90% dan menjawab sangat tidak setuju 0.72 %.

Penjelasan responden terhadap pertanyaan yang diberikan pada daftar pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Jawaban responden terhadap variable disiplin kerja

No	Jawab Responden	Pertanyaan	Rata-
----	-----------------	------------	-------

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	rata (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Kurang setuju	26.1	32.6	17.4	15.2	21.7	13	19.6	23.9	19.6	13	17.4	10.9	15.2	28.3	19.56
3	Tidak setuju	28.3	17.4	32.6	28.3	19.6	30.4	19.6	23.9	28.3	21.7	21.7	30.4	39.1	19.6	25.77
4	Setuju	23.9	23.9	34.8	26.1	37	34.8	37	39.1	37	37	23.9	32.6	21.7	23.9	30.90
5	Sangat setuju	21.7	26.1	15.2	30.4	21.7	21.7	23.9	13	15.2	28.3	37	26.1	23.9	28.3	23.75
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Sumber: Data Primer Diolah

Dalam menjawab pertanyaan variabel motivasi yang menjawab sangat setuju 25.76%, menjawab setuju 30,90% menjawab tidak setuju 25.78%, menjawab kurang setuju 19.57% dan menjawab sangat tidak setuju 0.00%.

b. Penjelasan responden atas variable kepuasan kerja

Penjelasan responden terhadap pertanyaan yang diberikan pada daftar pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Jawaban responden terhadap terhadap variable kepuasan kerja

No	Jawaban Responden	Pertanyaan											rata-rata (%)
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Sangat tidak setuju	4.35	2.17	2.17	0.00	2.17	0.00	0.00	2.17	0.00	2.17	0.00	1.38
2	Kurang setuju	13.04	8.70	17.39	19.57	17.39	21.74	15.22	19.57	19.57	21.74	28.26	18.38
3	Tidak setuju	34.78	30.43	34.78	34.78	15.22	28.26	28.26	23.91	26.09	34.78	26.09	28.85
4	Setuju	39.13	39.13	28.26	30.43	47.83	34.78	41.30	34.78	21.74	28.26	28.26	33.99
5	Sangat Setuju	8.70	19.57	17.39	15.22	17.39	15.22	15.22	19.57	32.61	13.04	17.39	17.39
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Sumber: Data Primer Diolah

Dalam menjawab pertanyaan variable kepuasan kerja yang menjawab sangat setuju 17.39%, menjawab setuju 33,99% menjawab tidak setuju 28.85%, menjawab kurang setuju 18.38% dan menjawab sangat tidak setuju 1.38%.

Uji validitas dan reliabilitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya kalau rangkaian penelitian harus baik juga. Perencanaan yang matang mutlak diperlukan, alat-alat yang digunakan harus dalam kondisi baik, oleh itu mengapa sering kali sebelum penelitian dilakukan, alat - alat yang digunakan di era lebih dahulu tidak lain dan tidak bukan supaya data diperoleh valid dan reliable.

Valid artinya data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrument) dapat menjawab tujuan penelitian. Artinya sejauh mana instrument yang digunakan mampu menjawab tujuan yang hendak dicapai. Validitas mencakup tiga hal yaitu:

1. Validitas konstruksi, intrumen terutama kuisioner yang dibuat harus dapat mengukur dengan jelas kerangka penelitian yang hendak dilakukan.
2. Validitas isi, apa yang dikandung dalam instrument harus mencakup semua aspek yang hendak diukur.
3. Validitas prediktif, adalah kemampuan instrument untuk melakukan prediksi hasil pengukuran.

Reliabilitas artinya konsisten atau stabil. Uji validitas dan realibilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. Pengukuran secara berulang.
- b. Sekali ukur.

Dengan demikian, pengujian validitas dan reliabilitas data akan dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan pengolahan data.

Uji validitas data

Perolehan hasil uji validitas variable motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel lampiran. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *statistical product and service solution version 17* (SPSS-17) seperti diuraikan di bawah ini:

Tabel 7. Uji validitas variable motivasi

No Item	Harga r_{hitung}	Harga r_{tabel}	Keputusan	Hitungan validitas
1	0.806	0.291	Valid	Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0.05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut : - Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). - Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).
2	0.599	0.291	Valid	
3	0.614	0.291	Valid	
4	0.759	0.291	Valid	
5	0.623	0.291	Valid	
6	0.752	0.291	Valid	
7	0.713	0.291	Valid	
8	0.568	0.291	Valid	
9	0.616	0.291	Valid	
10	0.756	0.291	Valid	
11	0.591	0.291	Valid	
12	0.588	0.291	Valid	
13	0.752	0.291	Valid	
14	0.780	0.291	Valid	
15	0.734	0.291	Valid	

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 8. Uji validitas variabel Disiplin kerja

No Item	Harga r_{hitung}	Harga r_{tabel}	Keputusan	Hitungan validitas
1	0.716	0.291	Valid	Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0.05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut : - Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). - Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).
2	0.805	0.291	Valid	
3	0.626	0.291	Valid	
4	0.780	0.291	Valid	
5	0.739	0.291	Valid	
6	0.617	0.291	Valid	
7	0.731	0.291	Valid	
8	0.743	0.291	Valid	
9	0.701	0.291	Valid	
10	0.649	0.291	Valid	
11	0.790	0.291	Valid	
12	0.764	0.291	Valid	
13	0.741	0.291	Valid	
14	0.773	0.291	Valid	

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 9. Uji validitas variable kepuasan kerja

No Item	Harga r_{hitung}	Harga r_{tabel}	Keputusan	Hitungan validitas
1	0.731	0.291	Valid	Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0.05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut : - Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). - Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig.
2	0.840	0.291	Valid	
3	0.772	0.291	Valid	
4	0.757	0.291	Valid	
5	0.855	0.291	Valid	
6	0.730	0.291	Valid	
7	0.724	0.291	Valid	
8	0.816	0.291	Valid	
9	0.835	0.291	Valid	

10	0.697	0.291	Valid	(0.05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).
11	0.808	0.291	Valid	

Sumber : Data Primer Diolah

Dari uraian hasil uji coba instrument penelitian diperoleh kesimpulan bahwa semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Data

Perolehan hasil uji reliabilitas variable motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel lampiran. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *statistical product and service solution version 17* (SPSS-17) seperti diuraikan di bawah ini:

Tabel 10. Hasil uji reliabilitas data

Motivasi		Disiplin kerja		Kepuasan kerja	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
0.928	15	0.944	14	0.931	11

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel tersebut di atas diperoleh bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan lebih tinggi dibandingkan nilai yang diharuskan yaitu sebesar 0.304 dengan jumlah (N) = 46. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variable yang digunakan dapat dipercaya (reliable).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test*. Teknik ini membandingkan distribusi kumulatif dari suatu observasi dengan distribusi teoritisnya dalam bentuk normalitas, eksponensial dan *poisson*, dengan membandingkan *asymptotic significance* yang diperoleh dengan $\alpha = 5\%$. “Uji normalitas dapat dipenuhi bila nilai signifikan $> 0,05$ berarti distribusi data normal dan sebaliknya bila nilai signifikan $< 0,05$ berarti distribusi data tidak normal.” Berikut ini tabel uji normalitas :

Tabel 11. Uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja
Normal Parameters ^{a,b}	N	46	46	46
	Mean	49.17	50.24	38.24
	Std. Deviation	10.275	10.756	8.799
Most Extreme Differences	Absolute	.192	.149	.167
	Positive	.192	.085	.112
	Negative	-.112	-.149	-.167
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.305	1.012	1.130
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.066	.257	.155

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) *Test* jauh di atas 0,05 dan membuktikan bahwa data variable motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila *tolerance value* < 0,1 atau VIF > 10 = terjadi multikolinearitas. Apabila *tolerance value* > 0,1 atau VIF < 10 = tidak terjadi multikolinearitas. Dari hasil uji regresi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 12. Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi	.904	1.106
Disiplin kerja	.904	1.106

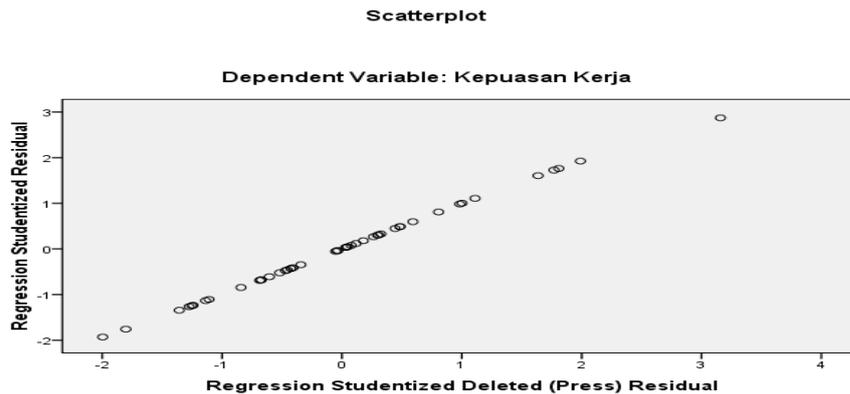
Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel 12 diketahui bahwa nilai VIF maksimum dari ketiga variabel independen adalah 1,106 yang berarti bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Selain itu, nilai minimum *tolerance* dari kedua variabel independen adalah 1,106 yang berarti bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki *tolerance value* lebih kecil dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas.

c. Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan dalam sebuah model regresi, dengan tujuan bahwa apakah suatu regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual setiap pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas terjadi apabila *disturbance terms* untuk setiap observasi tidak lagi konstan tetapi bervariasi.

Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi, yaitu metode *chart* (diagram *scatterplot*), uji park, uji glejser dan uji *white*. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (diagram *scatterplot*), yaitu apabila titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.. Berikut hasil uji heteroskedastisitas :



Hasil tampilan output SPSS terlihat titik - titik menyebar di atas maupun dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat Heteroskedastisitas.

PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Regresi ganda berguna untuk mencari pengaruh dua atau lebih variabel prediktor atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel prediktor atau lebih pada variabel kriteriumnya, atau untuk meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya. Adapun hasil pengolahan data dengan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-3.204	4.444		-.721	.475
Motivasi	.535	.073	.654	7.301	.000
Disiplin kerja	.296	.077	.345	3.854	.000

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 13 pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Kepuasan kerja} = -3,204 + 0,535 X_1 + 0,296 X_2$$

Interpretasi dari Hasil Uji Regresi Berganda Coefficient (a) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -3.204, artinya jika motivasi dan disiplin kerja nilainya adalah nol, maka nilai kepuasan kerja menurun sebesar -3.204.
2. Koefisien regresi motivasi sebesar 0.535, artinya jika variable independent lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.535. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja, semakin besar motivasi maka semakin tinggi kepuasan kerja.
3. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.296, artinya jika variable independent lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerja akan

mengalami kenaikan sebesar 0.296. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja, semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Nilai Koefisien Determinasi

Analisis korelasi ganda (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Berikut hasilnya :

Tabel 14. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.688	.673	5.030

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 14 diperoleh angka R sebesar 0,829. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya.

Koefisien determinasi dilihat dari Adjusted R square yang menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Dari Tabel 12 besar Adjusted R Square adalah 0,673 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen sebesar 67,3%, sedangkan sisanya 32,7% (100%–67,3%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diuji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hipotesis yang diberikan adalah pengujian serempak atau simulatan dan pengujian parsial (sendiri - sendiri) antara variable bebas dan variable terikat. Pengujian secara simultan dilakukan dengan Uji F dan pengujian parsial dilakukan dengan uji T. Adapun hasil pengujian yang diperoleh dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 15. Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2396.377	2	1198.189	47.355	.000 ^a
	Residual	1087.992	43	25.302		
	Total	3484.370	45			

Sumber : Data Primer Diolah

Hasil Uji F dari pengolahan data menunjukkan angka 47.355 dengan signifikansi 0.000. Ini menandakan bahwa berdasarkan uji F maka seluruh variabel bebas, secara bersama-sama, secara signifikan mempengaruhi variabel terikatnya pada taraf nyata 5 %. Ini berarti bahwa apabila secara bersama-sama variabel motivasi dan disiplin kerja mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan atau sebaliknya. Dengan demikian, maka hipotesis yang mengatakan bahwa secara simultan variabel bebas mempengaruhi secara signifikan variabel terikatnya dapat diterima.

Tabel 16. Hasil Pengujian Simultan (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
-------	-----------------------------	---------------------------	--

		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.204	4.444		-.721	.475
	Motivasi	.535	.073	.654	7.301	.000
	Disiplin kerja	.296	.077	.345	3.854	.000

Sumber : Data Primer diolah

Hasil diatas menunjukkan bahwa tidak semua variabel bebas berpengaruh signifikan pada taraf nyata (α) 5%. Dari hasil pengolahan data didapat bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki hasil yang signifikan. Ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya dapat diterima secara penuh.

Hasil penelitian tentang motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja, hal ini dikarenakan kepuasan kerja seseorang kombinasi dari motivasi yang diterima. Secara definitive Benardin & Russel, menjelaskan kepuasan kerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kepuasan kerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kepuasan kerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kepuasan kerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan seluruh tahapan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan telah menunjukkan hasil yang menggembirakan sehingga capaian target dapat terealisasi sesuai dengan yang ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian “motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap tenaga konsultan pendamping program nasional pemberdayaan masyarakat pengembangan infrastruktur social ekonomi wilayah (PNPM-PISEW) di Kabupaten Simalugun, terdapat indikasi bahwa variabel motivasi memiliki peranan terbesar dalam variasi kerja (0.751). Sedangkan disiplin kerja hanya sebesar 0.332. mengacu pada harga koefisien determinasi, maka dapat dikemukakan bahwa kontribusi dari kedua variabel bebas tersebut dalam menjelaskan variabel terikat (kepuasan kerja) secara bersama-sama sebesar 0.783 (78.3%). Penelitian ini dapat mengungkapkan bahwa masih banyak factor penentu di luar variabel-variabel yang telah diidentifikasi.

Variabel pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) secara umum dapat disimpulkan: apabila factor motivasi dan disiplin kerja mempunyai nilai yang baik, maka kepuasan kerja juga baik.

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga konsultan pendamping program nasional pemberdayaan masyarakat pengembangan infrastruktur social ekonomi wilayah (PNPM-PISEW) di Kabupaten Simalugun. Dari hasil estimasi data yang diperoleh maka didapatkan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja tenaga konsultan. Hal ini ditunjukkan dengan t-hitung sebesar 5.237 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 5%, dengan demikian secara ekonomikal hasil dapat diterima.

Hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga konsultan pendamping program nasional pemberdayaan masyarakat pengembangan infrastruktur social ekonomi wilayah (PNPM-PISEW) di

Kabupaten Simalugun. Hal ini dilihat dari t-hitung sebesar 4.862 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang lebih besar dari 5%, dengan demikian secara ekonomikal hasil dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh faktor Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap tinggi rendahnya Kepuasan Kerja di lingkungan kerja Konsultan PNPM PISEW di kabupaten Simalungun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil pengujian, faktor motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja personil. Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi variabel motivasi dan uji T yang diperoleh, dimana nilai T hitung lebih besar dibandingkan dengan T tabel. Hasil pengujian ini juga didukung oleh koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh yaitu sebesar 0,829, yang mana hal ini menggambarkan kemampuan variabel motivasi dalam menjelaskan variasi perubahan variabel terikat (kinerja karyawan) yakni sebesar 82,9 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 17,1 % merupakan pengaruh variabel-variabel lain yang kebetulan tidak diikuti dalam model persamaan.
- b. Berdasarkan hasil pengujian, faktor motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja personil konsultan. Secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang sangat erat yakni sebesar 78,3 %, dengan kontribusi relatif kuat yaitu sebesar 76,2% terhadap Kepuasan Kerja di Konsultan PNPM PISEW di kabupaten Simalungun. Dimana hubungan ini berprediksi positif dan terjadi secara signifikan.
- c. Secara parsial variabel/faktor Motivasi Kerja memiliki kontribusi relatif cukup kuat yaitu sebesar 75,1% terhadap Kepuasan Kerja di Konsultan PNPM PISEW di kabupaten Simalungun. Dimana hubungan ini berprediksi positif dan terjadi secara signifikan.
- d. Secara parsial variabel/faktor Disiplin Kerja memiliki kontribusi relatif cukup kuat yaitu sebesar 33,2% terhadap Kepuasan Kerja di Konsultan PNPM PISEW di kabupaten Simalungun. Dimana hubungan ini berprediksi positif dan terjadi secara signifikan.
- e. Terdapat indikasi bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki peranan terbesar dalam meningkatkan Kepuasan kerja yakni (0.751), maka di peroleh kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja di lingkungan kerja konsultan PNPM PISEW di Kabupaten Simalungun.
- f. Terdapat indikasi bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki peranan yang lebih kecil dalam meningkatkan Kepuasan kerja yakni (0.332) di lingkungan kerja konsultan PNPM PISEW di Kabupaten Simalungun.
- g. Terdapat indikasi factor factor di luar Motivasi dan Disiplin yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Konsultan PNPM PISEW di kabupaten Simalungun

Penelitian ini juga telah membuktikan bahwa kedua variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja konsultan PNPM PISEW Kabupaten Simalungun, dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainun, S., Sinaga, D., Saragih, H., & Damanik, S. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi Pada Perserikatan Muhammadiyah Di Tebing Tinggi. *Jurnal Regional Planning*, 1(2), 85-95.
- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 33–42. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.352>
- Firmani, P. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ikip Pgri Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(1), 63-77.
- Kementerian Pekerjaan Umum,2008,*Pedoman Umum dan Pedoman Teknis PNPM-PISEW*
Kementerian Pekerjaan Umum,2008,*Petunjuk Operasional Kegiatan PNPM-PISEW*
- Purba, H. E. D., Siregar, R. T., Damanik, S. E., & Ginting, M. (2019). Kualitas Pelayanan Publik Dalam Peningkatan Kinerja Di Kantor Lurah Bah Kapul Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar. *Jurnal Regional Planning*, 1(1), 13 –. <https://doi.org/10.36985/jrp.v1i1.576>
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Soejono, 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudan, Y. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang (Doctoral dissertation, UNPAS).
- Sugiyono, 1997. *Satistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* .Jakarta: Rineka Cipta.
- Surhayadi dan Purwanto, *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Moderen*, Salemba Empat, Jakarta, 2004
- Tambunan, M., Manullang, M., Siregar, R. T., & Damanik, S. E. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, Dan Aset Kabupaten Simalungun . *Jurnal Regional Planning*, 1(1), 31 –. <https://doi.org/10.36985/jrp.v1i1.577>
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar : Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela

Kabupaten Simalungun. Manajemen: Jurnal Ekonomi, 3(1), 42–55.
<https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>

Umami Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Unit Kebun Marihat. Manajemen: Jurnal Ekonomi, 2(2).
<https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>

Undang - Undang N0 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang

Undang - Undang No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah

Undang - Undang No 33 Tahun 2004 tentang Sistem Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah