

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA,
KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DINAS KEBAKARAN KOTA SEMARANG**

Oleh :

SUHARTINI
P32.2008.00101

Tesis diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen



**PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO
SEMARANG
2011**

ABSTRAK

Dinas Kebakaran Kota Semarang yang berkedudukan di Jl. Madukoro No. 6 Semarang memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang kebakaran dan penanggulangan bencana berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dan mempunyai fungsi antara lain menyusun rencana dan program kerja Dinas Kebakaran dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Dinas Kebakaran serta melaksanakan pelayanan umum di bidang penanggulangan kebakaran dan bencana lain (Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2001). Berdasarkan latar belakang masalah, maka judul yang dipilih adalah “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebakaran Kota Semarang“. Banyaknya sampel dalam penelitian ini adalah 113 responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan adalah tanggapan karyawan yang diperoleh melalui kuesioner tentang disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus. Pengambilan sampel tersebut diberikan kepada karyawan Kantor Dinas Kebakaran Kota Semarang. Untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 12 dengan analisis regresi berganda. Hasil analisis yang diperoleh adalah disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang. Sedangkan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang. Disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang. Variasi dari disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang sebesar 52,3%, sedangkan sisanya sebesar 47,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model

Kata kunci : disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan sekelompok manusia yang bekerja secara bersama dengan cara yang terstruktur dan terorganisasi untuk mencapai serangkaian tujuan secara efektif dan efisien. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggungjawab. Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada

komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi (Listianto dan Setiaji,2005:2).

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2004:309). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut (Setiyawan dan Waridin,2006:184).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:181-198), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:187), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin,2006:189). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Setiyawan dan Waridin (2006:181-198), yang membahas pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini memperluas penelitian tersebut dengan menambah

variabel disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja sesuai dengan penelitian Listianto dan Setiaji (2005:1-19) yang membahas pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Adapun dipilihnya motivasi karena seseorang dalam bekerja harus mempunyai keinginan (motivasi) yang kuat dalam dirinya untuk mencapai hasil yang lebih maksimal. Semakin maksimal hasil tersebut, maka semakin baik kinerjanya.

Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Motivasi merupakan suatu cara yang dapat mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan,2003: 92). Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melaksanakan hasil kerjanya, maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya.

Dinas Kebakaran Kota Semarang yang berkedudukan di Jl. Madukoro No. 6 Semarang memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang kebakaran dan penanggulangan bencana berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dan mempunyai fungsi antara lain menyusun rencana dan program kerja Dinas Kebakaran dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Dinas Kebakaran serta melaksanakan pelayanan umum di bidang penanggulangan kebakaran dan bencana lain (Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2001).

Dari hasil pra survey diperoleh informasi bahwa beberapa karyawannya menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, seperti :Karyawan absen tanpa keterangan yang jelas, Kepuasan kerja karyawan yang terjadi adalah pada awalnya mereka kurang senang dan tidak dapat menikmati bekerja dengan teman dalam pekerjaan. Motivasi karyawan yang nampak adalah kurang pedulinya karyawan terhadap pekerjaan dan bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kinerja

karyawan nampak bahwa mereka kurang memiliki semangat kerja yang tinggi dan belum dapat bekerja sama dengan karyawan lain serta belum melakukan tugas dengan baik. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka judul yang dipilih adalah **“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebakaran Kota Semarang”**.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang ?

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

I. Variabel bebas (*independent*), yang terdiri dari :

1. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi (Slamet,2007:216).

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Veithzal Rivai (2004), mendefinisikan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

3. Motivasi (X_3)

Motivasi adalah suatu cara yang dapat mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:92).

II. Variabel terikat (*dependent*), yaitu : Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2004:309).

Penentuan Populasi dan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus yaitu seluruh karyawan Dinas Kebakaran sebanyak 118 (Karena responden tersebar tidak hanya di satu tempat maka kuesioner akan dibagikan kepada responden selain di kantor induk Dinas Kebakaran, tetapi juga responden yang berada di luar kantor induk Dinas Kebakaran).

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. Rumus (Sugiyono,2005:221) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y	:	Kinerja
a	:	Konstanta
b ₁ , b ₂ b ₃ dan b ₄	:	Koefisien Regresi
X ₁	:	Disiplin Kerja
X ₂	:	Kepuasan kerja
X ₃	:	Motivasi
e	:	error

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Setiawan & Waridin (2006) dan Listianto dan Setiaji (2005), dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan akan menyebabkan kinerja karyawan juga meningkat.

Berdasarkan tanggapan responden pada variabel disiplin kerja termasuk kategori sangat baik, sehingga sesuai dengan kondisi senyatanya yang ada di lapangan bahwa setiap pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi. Tanggapan responden terhadap disiplin kerja berada pada posisi yang sangat baik secara berturut turut yaitu pegawai selalu berada di tempat kerja (*stand by*) yang berarti bahwa pegawai siap bertugas bila ada panggilan pekerjaan, dan pegawai selalu berhati hati dalam pemakaian properti institusi berarti menurut persepsi responden kondisi properti/alat harus terawat dan selalu siap bila akan dipergunakan karena kalau tidak hati-hati dalam penggunaan akan berakibat fatal. Selanjutnya pegawai selalu berhati-hati dalam melaksanakan tugas. Hal ini pegawai tidak boleh bertindak tergesa-gesa dan ceroboh tetapi dituntut cepat namun tetap memperhatikan faktor kehati-hatian karena kondisi di lapangan sering terjadi *unpredictable*/sesuatu yang tidak dapat diduga sebelumnya, sehingga diharapkan tidak terjadi kondisi yang fatal.

Sedangkan indikator disiplin kerja yang perlu ditingkatkan adalah ketepatan hadir di tempat kerja. Dari pengamatan di lapangan, hal ini cukup sering terjadi, sehingga perlu ditingkatkan ketepatan hadir di tempat kerja. Hal ini pimpinan harus sering mengadakan pengarahan dan pengawasan kepada pegawai agar lebih disiplin hadir di tempat kerja, karena bila terjadi bencana kebakaran dan pegawai terlambat datang akan mengakibatkan kerugian material yang cukup besar bahkan bisa merenggut nyawa.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebakaran Kota Semarang. Artinya bahwa perubahan kepuasan kerja tidak mampu memengaruhi perubahan kinerja karyawan secara signifikan, yaitu bila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Listianto dan Setiaji (2005) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan Pegawai Dinas Kebakaran Kota Semarang memiliki persepsi yang baik mengenai kepuasan kerja. Dari indikator kepuasan kerja yang memperoleh rerata yang paling tinggi menurut persepsi responden yaitu tanggungjawab pekerjaan pegawai lebih penting daripada urusan keluarga. Hal ini mencerminkan bahwa Pegawai Dinas Kebakaran Kota Semarang memiliki tanggungjawab yang lebih besar terhadap pekerjaan karena lebih mengutamakan pekerjaan bila terjadi bencana kebakaran daripada kepentingan keluarga, Sedangkan indikator berikutnya adalah keputusan pimpinan bersifat obyektif dan jelas serta jauh dari pengaruh subyektivitas. Mengingat pekerjaan di Dinas Kebakaran yang mengandung unsur sosial, dan pimpinan mencerminkan tindakan yang obyektif pada pengambilan keputusannya, sehingga setiap pegawai tidak ada yang perlakukan istimewa, tetapi diberikan tanggungjawab yang sama dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan indikator yang lain yang mencerminkan kepuasan kerja dari persepsi responden adalah peraturan yang berlaku dilaksanakan secara adil dan tidak berpihak dan. saya bebas menyatakan pendapat dan ide-ide yang berbeda dengan pimpinan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang, artinya apabila motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Listianto & Setiaji (2005)

dan Nurhayati dan Mulyo yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan/berarti terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan Pegawai Dinas Kebakaran Kota Semarang memiliki persepsi yang sangat baik mengenai motivasi. Dinas Kebakaran Kota Semarang perlu meningkatkan motivasi agar kinerja karyawan meningkat dengan cara meningkatkan kepedulian pegawai dengan pekerjaan, karena pekerjaan di Dinas Kebakaran Kota Semarang berkaitan erat dengan resiko kerugian harta dan bahkan nyawa, hal ini sangat disadari oleh semua pegawai sehingga mereka sangat peduli dengan pekerjaannya, meskipun mereka akan mempertaruhkan nyawa juga ketika menjalankan tugas. Selain itu secara berurutan yang memotivasi pegawai dalam menjalankan tugas adalah pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan cara ada tambahan uang lembur misalnya pegawai melaksanakan tugas di luar pekerjaan utamanya, dan Dinas lebih meningkatkan pelatihan-pelatihan ataupun simulasi-simulasi pekerjaan karena karena pekerjaan yang baru memberikan kesempatan kepada pegawai untuk belajar sesuatu dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai agar lebih menantang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan dengan analisis regresi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang.
2. Tidak Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi, secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang.
5. Variasi dari disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang

sebesar 52,3%, sedangkan sisanya sebesar 47,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, peneliti mengemukakan saran yang sekiranya dapat membantu dan bermanfaat bagi Dinas Kebakaran Kota Semarang sebagai berikut : Motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebakaran Kota Semarang, sedangkan hasil tanggapan responden nilai rerata total motivasi ternyata paling tinggi bila dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja sehingga pihak yang berwenang perlu meningkatkan motivasi karyawan dengan sering mengadakan pertemuan baik secara formal maupun informal agar karyawan lebih peduli pada pekerjaannya. Disamping itu juga mengusulkan ke Dinas yang lebih tinggi agar ada kegiatan promosi bagi pegawai yang berprestasi karena para pegawai bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang.