**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN**

**KEPUASAN KERJA DI DINAS PARIWISATA**

**PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Dr. Mugni Baharuddin, M.H Dosen Pembimbing 1 dan Drs. Ghufron, M.Si Dosen Pembimbing 2**

**Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia**

**Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia**

**ABSTRAK**

**Andry Hermawan** **:** Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kepuasan

Kerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.

Dibimbing oleh Bapak Dr. Mugni Baharudin, MH sebagai dosen pembimbing I dan Bapak Drs. Ghufron, M.Si sebagai dosen Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kepuasan kerja di dinas pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik korelasi koefisien product moment, uji hipotesis dan uji analisis regresi linear sederhana. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur, Sampel dalam penelitian ini adalah 26 responden.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang diperoleh yaitu ada hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Di peroleh nilai t hitung sebesar 7,127 dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05 berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

**Kata kunci: Hubungan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja**

**I PENDAHULUAN**

Pegawai negeri adalah sumber daya manusia yang merupakan asset nasional yang sangat penting keberadaannya dalam pembangunan Negara.Dimana pegewai negeri merupakan aparatur Negara sekaligus abdi masyarakat dan abdi Negara merupakan ujung tombak dalam menyelenggarakan jalannya roda pemerintah serta menjadi penyelenggara pelayan publik. Pegawai negeri bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan.

Kalimantan Timur merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang dahulu bagian utaranya berbatasan langsung dengan Negara Malaysia dan kini berbatasan dengan Provinsi Kalimantan Utara. Provinsi Kalimantan Timur memang tidak begitu terkenal dengan kegiatan pariwisatanya, namun Kalimantan Timur memiliki potensi daya tarik wisata yang unik, mulai dari seni dan kebudayaan hingga wisata alamnya cukup mencuri minat wisatawan untuk berkunjung ke provinsi yang beribukota di Samarinda ini. Di dalam hasil penelitian Dinas Pariwisata, Seni dan Budaya Provinsi Kalimantan Timur dan Pusat Studi Pariwisata UGM (2003:4-5) secara umum, Kalimantan Timur memiliki potensi objek pariwisata yang cukup banyak. Tercatat pada tahun 1999, jumlah objek wisata yang dimiliki Kalimantan Timur diperkirakan 160 buah yang meliputi: kategori alam, budaya, sejarah dan kategori buatan. Dengan banyaknya jumlah potensi objek wisata yang dapat dikembangkan, akan menjadikan provinsi ini sebagai salah satu daerah tujuan wisata yang ada di Indonesia. Didukung dengan kebudayaan salah satu suku asli dari Kalimantan yang terkenal dengan keteguhan masyarakatnya dalam menjalankan tradisi nenek moyang mereka, yaitu suku dayak.

Kemajuan ilmu pengetahuan yang semakin pesat pada dewasa ini terutama dalam bidang teknologi menjadikan menurunnya penggunaan tenaga manusia dalam bidang industri maupun dalam pemerintahan. Dengan diketemukannya mesin – mesin serta penggunaannya telah mendesak fungsi dari tenaga manusia di dalam kerja.Sekalipun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang cukup penting.

**II PERMASALAHAN**

*“Apakah Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Memiliki Hubungan Yang Positif Bagi Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur ?”*

**III METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam kelompok penelitian korelasional, yaitu suatu penelitian yang menggambarkan derajat hubungan antara dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti. Dalam penelitian jenis ini, peneliti berusaha menghubungkan suatu variable dengan variable yang lain untuk memahami suatu fenomena dengan cara menentukan tingkat atau derajat hubungan di antara variable-variabel tersebut. Tingkat hubungan tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi yang berfungsi sebagai alat untuk membandingkan variabilitas hasil pengukuran terhadap variable-variabel tersebut.

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Produckt Moment* (pearson) dengan rumus sebagai berikut :

dimana :

r : Koefiesien Korelasi

x : Independen Variabel

y : Dependen variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variable dengan dependen variable digunakan table harga-harga kritis Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga empiris (hitung) lebih besar daripada harga-hargakritis teoritis (table), maka berarti terdapat hubungan yang signifikansi 5% jika empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian, maka penulis menggunakan uji-t sebagai perangkatnya. Pada tahapan ini empiris yang dihasilkan diuji dengan uji-t dengan rumus sebagai berikut :

Dimana :

t : Uji-t

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah pengamatan (Sampel)

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t table. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = n – 2. Dengan hipotesis : H1 diterima, apabila t hitung lebih besar dari t tabel, yang berarti hubungan kedua variable signifikan (mempunyai keberartian). Ho diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, yang berarti hubungan kedua variable tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian).

**IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pariwasata Provinsi Kalimantan Timur.Dinas Pariwasatamerupakan unsur pelaksana teknis Pemerintah Provinsi. Dinas Pariwasata Provinsi Kalimantan Timur dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Gubernur No.45 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur pada pasal 115 tertulis “Dinas Pariwasata mempunyai tugas pokok kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi dibidang Kebudayaan dan Pariwisata sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

**4.2 Hasil Penelitian**

**4.2.1 Disiplin Kerja**

Untuk mengetahui sejauh mana sebuah Disiplin kerja memeiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, penulis mengajukan 8 (delapan) indikator, yaitu :

**A. Disiplin waktu**

Disiplin waktu merupakan factor penting yang perlu diperhatikan untuk merasa nyaman dalam pekerjaan. Displin waktu merupakan syarat mutlak dalam sebuah disiplin kerja. Oleh karena itu disiplin waktu memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Jawaban Responden Tentang Disiplin waktu

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 1 | Sangat Setuju (5) | 3 | 11.5% |
| Setuju (4) | 20 | 76.9% |
| Kurang Setuju (3) | 3 | 11.5% |
| Tidak Setuju (2) | - | - |
| Sangat Tidak Setuju (1) | - | - |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 1, yaitu Disiplin waktu berperan dalam proses terciptanya Disiplin kerja. Menjawab setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 11.5%, menjawab setuju sebanyak 20 orang responden atau sebesar 76.9%

Tabel 4.2 Jawaban Responden Tentang Disiplin waktu

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 2 | Sangat Setuju (5) | 5 | 19.2% |
| Setuju (4) | 21 | 80.8% |
| Kurang Setuju (3) | \_ | \_ |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 2, yaitu Disiplin waktu dapat mempengaruhi kepuasan yang di dasarkan atas consensus bersama.Menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 19.2%, menjawab setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 80.8%.

**B. Inisiatif dan kreatif**

Kedisiplinan kerja juga dapat ditunjukkan dari cara pengerjaan tugas. Melakukan tugas secara monoton merupakan indikasi motivasi yang rendah serta ketidakpuasan pegawai terhadap subtansi.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3 Jawaban Responden Tentang Initiatif dan kreatif

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 5 | 19.2% |
| Setuju (4) | 16 | 61.5% |
| Kurang Setuju (3) | 3 | 11.5% |
| Tidak Setuju (2) | 2 | 7.7% |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 3, yaitu inisiatif dan kreatif responden menjawab, sangat setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 19.2%, setuju sebanyak 16 orang reponden atau sebesar 61.5%, kurang setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 11.5%, tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 7.7%.

Tabel 4.4 Jawaban Responden Tentang inisiatif dan kreatif

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 4 | Sangat Setuju (5) | 1 | 3.8% |
| Setuju (4) | 20 | 76.9% |
| Kurang Setuju (3) | 5 | 19.2% |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 4, yaitu inisiatifdan kreatif responden menjawab, sangat setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8%.setuju sebanyak 20 orang responden atau sebesar 76.9%, kurang setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 19.2%.

**C. Tanggung Jawab**

Disiplin dapat ditunjukkan melalui tanggung jawab. Apakah seorang pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dengan tepat waktu atau tidak akan memperlihatkan bagaimana sikap pegawai terhadap subtansi**.**

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5 Jawaban Responden Tentang Tanggung Jawab

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 5 | Sangat Setuju (5) | 10 | 38.5% |
| Setuju (4) | 16 | 61.5% |
| Kurang Setuju (3) | \_ | \_ |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 5, yaitu Tanggung jawab responden menjawab, sangat setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 38.5%. Setuju sebanyak 16 orang responden atau sebesar 61.5%.

Tabel 4.6 Jawaban Responden Tentang Tanggung Jawab

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 6 | Sangat Setuju (5) | 8 | 30.8% |
| Setuju (4) | 16 | 61.5% |
| Kurang Setuju (3) | 2 | 7.7% |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 6, yaitu Tanggung jawab responden menjawab, sangat setuju sebanyak 8 orang responden atau sebesar 30.8%. Setuju sebanyak 16 orang responden atau sebesar 61.5%.. Kurang setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 7.7%.

**D. Taat Pada Peraturan**

Kedisiplinan juga dapat ditunjukkan melalui ketaatan pada peraturan perusahaan.Pegawai yang disiplin cenderung taat pada instansi.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.7 jawaban responden tentang kedisiplinan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 7 | Sangat Setuju (5) | 4 | 15.4% |
| Setuju (4) | 22 | 84.6% |
| Kurang Setuju (3) | \_ | \_ |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 7, yaitu Taat pada peraturan responden menjawab, sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4%. Setuju sebanyak 22 orang responden atau sebesar 84.6%.

Tabel 4.8 jawaban responden tentang kedisiplinan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 8 | Sangat Setuju (5) | 4 | 15.4% |
| Setuju (4) | 22 | 84.6% |
| Kurang Setuju (3) | \_ | \_ |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 8, yaitu Taat pada peraturan responden menjawab, sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4%. Setuju sebanyak 22 orang responden atau sebesar 84.6%.

**E. Sikap dan Perilaku**

Sikap dan perilaku pegawai terhadap atasan serta rekan kerja juga merupakan indikator yang baik bagi disiplin kerja**.**

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9 jawaban responden tentang taat pada peraturan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 9 | Sangat Setuju (5) | 4 | 15.4% |
| Setuju (4) | 21 | 80.8% |
| Kurang Setuju (3) | 1 | 3.8% |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 9, yaitu Taat pada peraturan responden menjawab, sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4%. Setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 80.8%., kurang setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8%.

**F. Teladan Kepemimpinan**

Pemimpin adalah salah satu faktor pendukung dari kedisiplinan kerja para bawahannya.Maka, pemimpin yang dapat meneladani anak buah dapat menjadi salah satu indikator dari kedisiplinan kerja pegawai**.**

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.10 jawaban responden tentang teladan kepemimpinan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 10 | Sangat Setuju (5) | 4 | 15.4% |
| Setuju (4) | 21 | 80.8% |
| Kurang Setuju (3) | 1 | 3.8% |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 10, yaitu Taat pada peraturan responden menjawab, sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4%. Setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 80.8%., kurang setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8%.

**G. Balas Jasa**

Balas jasa, bisa berupa gaji atau benefit yang diberikan perusahaan dapat menjadi indikator disiplin kerja.Biasanya, perusahaan yang dapat memberikan balas jasa kepada pegawai memiliki pegawai-pegawai yang lebih cekatan dan lebih berdedikasi pada penyelesaian tugas-tugas di instansi.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.11 jawaban responden tentang balas jasa

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 11 | Sangat Setuju (5) | 4 | 15.4% |
| Setuju (4) | 21 | 80.8% |
| Kurang Setuju (3) | 1 | 3.8% |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 11, yaitu Taat pada peraturan responden menjawab, sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4%. Setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 80.8%., kurang setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8%.

**H. Pengawasan Melekat**

Pengawasan yang baik akan menghasilkan disiplin kerja yang baik pula. Bukan berarti pegawai harus diawasi dalam melakukan pekerjaan**.**

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.12 jawaban responden tentang pengawasan melekat

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 12 | Sangat Setuju (5) | 4 | 15.4% |
| Setuju (4) | 20 | 76.9% |
| Kurang Setuju (3) | 2 | 7.7% |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 12, yaitu Taat pada peraturan responden menjawab, sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4%. Setuju sebanyak 20 orang responden atau sebesar 76.9%., kurang setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 7.7%.

**4.2.2 Kepuasan Kerja**

**A. Kepuasan Terhadap Pekerjaannya**

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

Data yang berhasil di himpun berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat dari tabel di bawah ini

Tabel 4.13 Jawaban Responden Kepuasan Terhadap Pekerjaannya

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 13 | Sangat Setuju (5) | 9 | 34.6 |
| Setuju (4) | 16 | 61.5% |
| Kurang Setuju (3) | 1 | 3.8% |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 13 yaitu Berwujud, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang responden atau sebesar 34.6%, setuju sebanyak 16 orang responden atau sebesar 61.5%, kurang setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8%.

Tabel 4.14 Jawaban Responden Tentang Kepuasan Terhadap Pekerjaannya

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 14 | Sangat Setuju (5) | 2 | 7.7% |
| Setuju (4) | 20 | 76.9% |
| Kurang Setuju (3) | 4 | 15.4% |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 14 yaitu Kepuasan terhadap pekerjaannya, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 7.7%, setuju sebanyak 20 orang responden atau sebesar 76.9%, kurang setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4%.

Tabel 4.15 Jawaban Responden Tentang Kepuasan Terhadap Pekerjaannya

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 15 | Sangat Setuju (5) | 4 | 15.4% |
| Setuju (4) | 19 | 73.1% |
| Kurang Setuju (3) | 2 | 7.7% |
| Tidak Setuju (2) | 1 | 3.8% |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 15 yaitu kepuasan terhadap pekerjaannya, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 7.7%, setuju sebanyak 20 orang responden atau sebesar 76.9%, kurang setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4%.

**B. Kepuasan Terhadap Mencintai Pekerjaannya**

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Data yang berhasil di himpun berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat dari tabel di bawah ini

Tabel 4.16 Jawaban Responden Kepuasan Terhaadap Mencintai Pekerjaannya

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 16 | Sangat Setuju (5) | 4 | 15.4% |
| Setuju (4) | 19 | 73.1% |
| Kurang Setuju (3) | 2 | 7.7% |
| Tidak Setuju (2) | 1 | 3.8% |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 16 yaitu kehandalan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4%, setuju sebanyak 19 orang responden atau sebesar 73.1%.kurang setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 7.7%, tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8%.

Tabel 4.17 Jawaban Responden Tentang Kepuasan Terhadap Mencintai Pekerjaannya

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 17 | Sangat Setuju (5) | 4 | 15.4% |
| Setuju (4) | 22 | 84.6% |
| Kurang Setuju (3) | \_ | \_ |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 17 yaitu kepuasan terhadap mencintai pekerjaannya, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4 %, setuju sebanyak 22 orang responden atau sebesar 84.6%.

Tabel 4.18 Jawaban Responden Tentang Kepuasan Terhadap Mencintai Pekerjaannya

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 18 | Sangat Setuju (5) | 5 | 19.2% |
| Setuju (4) | 6 | 23.1% |
| Kurang Setuju (3) | 11 | 42.3% |
| Tidak Setuju (2) | 3 | 11.5% |
| Sangat Tidak Setuju (1) | 1 | 3.8% |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 18 yaitu kepuasan terhadap mencintai pekerjaannya, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 19.2 %, setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 23.1%, kurang setuju sebanyak 11 orang responden 42.3%,tidak setuju sebanyak 3 orang responden 11.5%, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang responden 3.8%.

**C. Kepuasan Terhadap Moral Kerja**

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

Data yang berhasil di himpun berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat dari tabel di bawah ini

Tabel 4.19 Jawaban Responden Tentang Kepuasan Terhadap Moral Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 19 | Sangat Setuju (5) | 7 | 26.9% |
| Setuju (4) | 19 | 73.1% |
| Kurang Setuju (3) | \_ | \_ |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 19 yaitu ketanggapan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang responden atau sebesar 26.9%, setuju sebanyak 19 orang responden atau sebesar 73.1%.

Tabel 4.20 Jawaban Responden Tentang Kepuasan Terhadap Moral Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 20 | Sangat Setuju (5) | 5 | 19.2% |
| Setuju (4) | 6 | 23.1% |
| Kurang Setuju (3) | 11 | 42.3% |
| Tidak Setuju (2) | 3 | 11.5% |
| Sangat Tidak Setuju (1) | 1 | 3.8% |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 20 yaitu ketanggapan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 19.2%, setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 23.1%, kurang setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 42.3%, tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 11.5%, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8%.

**D. Kedisiplinan**

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Data yang berhasil di himpun berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat dari tabel di bawah ini

Tabel 4.21 Jawaban Responden Tentang Kepuasan Terhadap Kedisiplinan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 21 | Sangat Setuju (5) | 4 | 15.4% |
| Setuju (4) | 21 | 80.8% |
| Kurang Setuju (3) | 1 | 3.8% |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 21 yaitu ketanggapan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4%%, setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 80.8%, kurang setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8%.

Tabel 4.22 Jawaban Responden Tentang Kepuasan Terhadap Moral Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 22 | Sangat Setuju (5) | 4 | 15.4% |
| Setuju (4) | 21 | 80.8% |
| Kurang Setuju (3) | 1 | 3.8% |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 22 yaitu ketanggapan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4%%, setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 80.8%, kurang setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8%

**E. Prestasi kerja**

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Data yang berhasil di himpun berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat dari tabel di bawah ini

Tabel 4.23 Jawaban Responden Tentang Kepuasan Terhadap Moral Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 23 | Sangat Setuju (5) | 4 | 15.4% |
| Setuju (4) | 21 | 80.8% |
| Kurang Setuju (3) | 1 | 3.8% |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 23 yaitu ketanggapan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4%%, setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 80.8%, kurang setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.8%

Tabel 4.24 Jawaban Responden Tentang Kepuasan Terhadap Moral Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 24 | Sangat Setuju (5) | 4 | 15.4% |
| Setuju (4) | 21 | 80.8% |
| Kurang Setuju (3) | 1 | 3.8% |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 24 yaitu ketanggapan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4%%, setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 80.8%, kurang setuju sebanyak 1orang responden atau sebesar 3.8%.

Tabel 4.24 Jawaban Responden Tentang Kepuasan Terhadap Moral Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Soal | Pernyataan | Frekuensi  (F) | Persentase  (%) |
| 24 | Sangat Setuju (5) | 4 | 15.4% |
| Setuju (4) | 20 | 76.9% |
| Kurang Setuju (3) | 2 | 7.7% |
| Tidak Setuju (2) | \_ | \_ |
| Sangat Tidak Setuju (1) | \_ | \_ |
| Jumlah | 26 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 24 yaitu ketanggapan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 15.4%%, setuju sebanyak 20 orang responden atau sebesar 76.9%, kurang setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 7.7%.

**4.3. Analisa Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**4.3.1 Analisi Hasil Penelitian**

Disiplin Kerja adalah salah satu unsure penting dalam pemerintahan demikian pula pada dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. Sehubung dengan data yang diperoleh dalam penelitian ini, analisa data dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah di dalam penelitian ini serta menguji dan membuktikan hipotesis yang dirumuskan didalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variable (X) Disiplin Kerja dengan variable (Y) Kepuasan Kerja. Untuk kepentingan data ini maka penulis menggunakan alat analisis koefisien product momen (Pearson). Seperti telah dikemukakan pada bab terdahulu rumusan koefisien product momen adalah sebagai berikut.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | Disiplin Kerja | Kepuasan Kerja |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | 1 | ,824\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,000 |
| N | 26 | 26 |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | ,824\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |  |
| N | 26 | 26 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Table 4.25. Hasil Analisis Korelasi Product Moment

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh =0,824 ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson) untuk n= 26 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0.388 atau dikatakan pula bahwa =0,824 > 0,388. Ini berarti bahwa ada tingkat hubungan yang positif dan signifikan dari variable Disiplin Kerja dengan variable Kepuasan Kerja.

Sementara itu jika hasil tersebut di bandingkan dengan tabel pendoman untuk memberikan interprestasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment sebagaimana dibuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0.80-1.000, yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variable Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja.

**4.3.2 Uji Hipotesis**

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan menguju hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan alat penguju *t-student* atau yang sering pula disebut dengan *uji-t* yang rumusnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.26. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | | t | | Sig. | |
| B | Std. Error | | Beta | |
| 1 | (Constant)  Disiplin Kerja | 7,699  ,847 | | 6,356  ,119 | | ,824 | | 1,211  7,127 | | ,238  ,000 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | | | | | |

Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel tersebut di atas terlihat dari hasil uji-t adalah 7,127, ini berarti dapat dikatakan bahwa =7,127 hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga t-kritis student ternyata lebih besar, yaitu =7,127>1.711 pada tingkat signifikan 0,05 untuk n – 2 = 26 (26-2=24). Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable Disiplin Kerja dengan variable Kepuasan Kerja. Dengan demikian dapat dikatakan pula bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat terbukti kebenarannya.

**4.3.3 Pembahasan**

Setelah analisa data dilakukan maka selanjutnya adalah melakukan pembahasan hasil penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan Korelasi Product Moment antara disiplin kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Dinas Pariwisita Provinsi Kalimantan Timur, menyatakan bahwa hipotesis yang telah diajukan dapat diterima, dengan nilai yang diperoleh 0,824. Nilai 0,824 kemudian dikonsultasikan pada tabel Interpretasi Korelasi Product Moment, dengan hasil interpretasi sangat kuat karena 0,824 berada pada interval 0,80-1.000. Sehingga dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.

Kemudian berdasarkan perhitungan uji-t di dapat hasil 7,127 ini berarti dapat dikatakan bahwa =7,127 hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga t-kritis student ternyata lebih besar, yaitu =7,127>1,711 pada tingkat signifikan 0,05 untuk n -2 = 26 (26-2=24). Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kepuasan Kerja. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat terbukti kebenarannya.

**V PENUTUP**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka penulis mengambil kesimpulan bahwa :

1. Disiplin Kerja yang sedang berjalan di kantor Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dinilai masih kurang baik karena hubungan antara stakeholder yang dirasa masih kurang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pegawai yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, bermain sosial media pada saat jam kerja dan keluar kantor tanpa keterangan pada saat jam kerja, serta pulang lebih awal sebelum jam pulang kantor.

2. Permasalahan yang timbul dari disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai di dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan TImur dari hasil kuesioner dan hasil survey dilapangan, serta hasil rekapitulasi variable X (Disiplin Kerja) dan rekapitulasi variable Y (Kepuasan Kerja).

**5.2. Saran**

Dari kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pariwisata Kalimanta Timur harus selalu memperbaiki hubungan dengan sektor swasta/dunia usaha dan masyarakat, karena pada dasarnya tata kelola pemerintahan yang baik melibatkan *stakeholder,* terhadap berbagai kegiatan perekonomian, sosial politik dan pemanfaatan sumber daya seperti sumber daya alam, keuangan, dan manusia bagi kepentingan rakyat yang dilaksanakan dengan menganut asas: keadilan, pemerataan, persamaan, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas.

2. Kepada seluruh pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur diharapkan para pegawai saling menghormati antar pegawai lain sehingga terjalin hubungan kerja yang sehat dan baik dan menunjang kedisiplinan kerja pegawai karena adanya usaha saling menghormati dan saling mengingatkan kepada pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

A.Black, James dan Dean Jean J. Champion. 2001, Metode dan Masalah Penelitian Sosial. Bandung: Reefika Aditama

Waluyo, Minto. 2013. Psikologi Industri. Jakarta: Akademia Permata

Koesmono, 2005. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 07. Hal 171-188.

Johan, Rita. 2002. Kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan institusi pendidikan. Jurnal Pendidikan Penabur, Vol.01, Hal 6-31.

Situmorang, Benyamin. 2014. Pengaruh perilaku inovatif dan kepemimpinan pembelajaran terhadap Kepuasan Kerja Kepala SMP di Medan. Elementary School Journal. Vol. 01. Hal 26-41.

Anwar Prabu, Mangkunegara, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.

Robins, Stepent P. dan Timoty A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta:Salemba Empat.

Setiawan, Ivan Aris dan imam Ghozali. 2006. Akuntansi Keperilakuan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Muzayanah, A., Dian, N. 2008. Hubungan antara kecerdasan interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan (guru). Jurnal Soul. Vol. 01. Hal 32-46.

Bungin, Burhan. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan ( pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung : Penerbit Alfabeta.

Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Nanang, Martono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisa isi dan Analisis data sekunder*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.

Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua.* Jakarta

Sugiyono, 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV Alfabeta.

Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Medan.

Suyanto, 2005. *Metode Penelitian Sosial.* Jakarta: Kencana.

Nazir M. 2005 Metode Penelitian, Ghalia Indonesia; Bogor