

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN *TEAM WORK*
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN
JEMBER**

Novita Triwulandari, Akhmad Suharto, Hisyam Zaini
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
novitatriwulandari9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan *team work* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu interview, observasi, study pustaka dan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember yang berjumlah 65 orang dengan teknik sampel menggunakan penelitian populasi atau sensus. Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda dengan program SPSS 21. Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2), *team work* (X_3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Dari pengolahan data taraf signifikansinya diperoleh disiplin kerja (0,026), beban kerja (0,036), *team work* (0,000). Koefisien determinasinya mendapat sumbangan 78,3 % terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember, sedangkan sisanya sebesar 21,7% di pengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, *Team Work*, Kepuasan Kerja

I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dewasa ini organisasi pemerintahan mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Organisasi Pemerintahan Republik Indonesia melayani seluruh masyarakat diseluruh pelosok negeri guna tercapainya kesejahteraan masyarakat. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Menurut Manullang (2000:50) Organisasi adalah sebuah kesatuan yang terdiri dari sekelompok orang yang bertindak secara bersama – sama dalam rangka menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan dan mencapai tujuan bersama. Organisasi bisa dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia – manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Dasar dalam mencapai keunggulan bersaing dalam sebuah organisasi terdapat pada kualitas sumber daya manusianya, sehingga untuk mewujudkan tujuan organisasi harus dengan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tersebut meliputi : bakat,

kemampuan, kecerdasan, kreatifitas dan sebagainya..

Sumber daya manusia dalam organisasi adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi. Berbagai cara yang di tempuh oleh organisasi agar dapat mencapai tujuannya salah satunya meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan mewujudkan kepuasan kerja pegawai sehingga untuk tercapainya tujuan dari instansi pemerintah atau perusahaan sangat tergantung pada kepuasan kerja pegawai yang tiap individu memiliki tingkat yang berbeda-beda. Tingkat kesesuaian individu pegawai dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan pegawai (Cable dan Jude , 2004, Turban dan Keon, 2003). Lebih lanjut Kristof (2006) mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai oleh organisasi sangat di perlukan oleh pegawai. Di lain pihak , organisasi membutuhkan kontribusi pegawai dalam bentuk komitmen , keahlian dan kemampuan mereka. Rendahnya tingkat kepuasan sumber daya manusia bisa berdampak pada rendahnya kinerja. Oleh sebab itu organisasi atau perusahaan harus memberikan perhatian maksimal bagi pegawai dalam upaya peningkatan kemampuan, keterampilan pegawai maupun tingkat kesejahteraan.

Menurut Rivai (2009) mengemukakan Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam

bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu disiplin kerja pegawai. Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu usaha pembinaan yang dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai dengan cara ditingkatkannya disiplin kerja pegawai. Menurut Ashad (2015) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan serta norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Disiplin kerja pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai.

Dalam organisasi setiap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan suatu pekerja pasti selalu mempunyai suatu beban kerja. Menurut Suwatno (2011) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan atau lembaga pemerintah dapat mengetahui sejumlah mana karyawan atau pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal. Kinerja pegawai merupakan satu bagian terpenting dimana apabila

kinerja pegawai baik maka akan membantu instansi mencapai tujuan. Sebaliknya apabila pegawai mengalami penurunan kinerja, hal itu bisa disebabkan karena masih rendahnya kepuasan kerja pegawai yang dikarenakan salah satunya beban kerja yang diberikan melebihi batas kewajaran.

Sebuah organisasi perusahaan atau pemerintahan terdapat pula adanya *team work*. *Team work* dapat diartikan sebagai kerjasama tim. Kerjasama tim tersebut juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut sopiah (2008) “ popularitas tim dewasa dapat ditunjukkan melalui kinerja tim yang lebih unggul dari pada kinerja individu bila tugas menuntut keterampilan ganda”. Dengan adanya kerjasama antar pegawai akan menjadikan sebuah hal yang penting , bila kerjasama tim pegawai baik atau solid dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi maka dapat memuaskan kepuasan kerja pegawai

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember merupakan salah satu badan pemerintahan yang berada di wilayah provinsi jawa timur.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember memiliki peran penting dalam melayani masyarakat. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil bertugas untuk mencatat keadaan kuantitas penduduk di Kabupaten Jember serta melayani masyarakat dalam memperoleh dokumen Kependudukan dan Pencatatan Sipil secara resmi.

Pada saat ini banyak masyarakat yang mengurus dokumen kependudukan dan pencatatan sipil seperti kartu keluarga, kartu tanda penduduk dan dokumen lain - lainnya, oleh karena itu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil diharapkan agar memiliki kinerja yang baik sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat serta dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik.

Namun dalam melaksanakan pekerjaan tersebut terkadang mengalami kemacetan atau kendala karena adanya faktor – faktor yang menghambat. Hal tersebut dapat diakibatkan oleh para pegawai sendiri, selain itu adanya keterlambatan blangko cetak yang dapat berdampak pada pekerjaan pegawai menjadi kurang baik dan dapat menyebabkan adanya keluhan dari masyarakat atas pelayanan yang diberikan kurang sesuai yang diharapkan. Kondisi kinerja pegawai saat ini dapat terlihat masih belum ideal hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja pegawai masih rendah , oleh karena itu perlulah suatu upaya dari pihak pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor penyebab terjadinya penurunan kinerja pegawai adalah kurangnya kepuasan kerja pegawai yang dapat mempengaruhi terhadap sikap atau perilaku pegawai dalam bekerja. Sikap atau perilaku pegawai merupakan cerminan dari disiplin kerja pegawai yang sangat penting bagi organisasi dalam melaksanakan pekerjaan, oleh karena itu pegawai haruslah memiliki rasa disiplin yang

tinggi dalam bekerja untuk tercapainya tujuan organisasi. Salah satu yang dapat digunakan untuk melihat disiplin kerja pegawai adalah tingkat absensi. Berikut data absensi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

Tabel 1.1
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember
Data Absensi Pegawai
Tahun 2017

Bulan	Jumlah Orang	Hari Kerja	Jumlah Hari Ketidakhadiran/ Tidak Masuk Kerja	Persentase (%)
Januari	65	25	7	0,48
Februari	65	23	2	0,13
Maret	65	26	7	0,41
April	65	23	8	0,53
Mei	65	24	3	0,19
Juni	65	24	7	0,44
Juli	65	26	7	0,41
Agustus	65	26	8	0,47
September	65	24	8	0,51
Oktober	65	26	5	0,29
November	65	26	5	0,29
Desember	65	24	2	0,12

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Jember

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa data absensi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember pada tahun 2017 mengalami fluktuasi tiap bulannya. Diketahui pada bulan April dan September merupakan jumlah ketidakhadiran pegawai yang terbanyak, dan pada bulan desember jumlah ketidakhadiran pegawai mengalami penurunan. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sudah membaik namun perlu di tingkatkan karena ketidakhadiran pegawai dalam setiap bulannya sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Semakin seringnya pegawai tidak hadir akan menurun pula kinerja pegawai tersebut. Ketidakhadiran pegawai akan berdampak pada pekerjaan masing – masing pegawai yang sudah menjadi tanggung jawabnya, sehingga pekerjaannya tidak dapat terselesaikan dengan baik dan dapat mengakibatkan keterlambatan serta tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan dari instansi tersebut. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember memiliki kedisiplinan yang ketat sehingga dituntut untuk memiliki perilaku yang baik serta dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pihak pegawai diperoleh informasi bahwasannya terdapat beberapa pegawai yang masih datang terlambat dalam mengikuti kegiatan apel dan berkaitan dengan beban kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember dengan jumlah pegawai yang ada saat ini masih belum seimbang dengan beban kerja yang diberikan. Kondisi pekerjaan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember digolongkan pada pekerjaan yang memiliki mobilitas tinggi karena banyak masyarakat yang mengurus berkaitan dengan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil maka pegawai di tuntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dari instansi sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat dan tepat.

Dari segi *team work*, untuk menghadapi masalah atau kendala – kendala dalam melaksanakan pekerjaan maka perlu adanya

kerjasama tim yang bertujuan untuk tercapainya tujuan dari organisasi, oleh karena itu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember perlu meningkatkan kerjasama tim antar pegawai maupun pimpinan guna untuk menyelesaikan masalah yang sering terjadi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya kerjasama tim yang baik dapat menciptakan kepuasan bagi pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dalam tercapainya tujuan dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

Dalam menciptakan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang optimal maka perlu suatu upaya dari pihak pimpinan untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawai dengan cara meningkatkan kebutuhan, kepentingan dan kesejahteraan pegawai sehingga dengan adanya hasil kerja pegawai yang optimal dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, dan masyarakat merasa puas serta bagi pegawai sendiri yang pada akhirnya pekerjaan dapat di pertanggung jawabkan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena diatas maka perlu dilakukan sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, beban kerja dan *team work* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember sehingga dari uraian tersebut peneliti mengambil judul penelitian “ Pengaruh Disiplin kerja, Beban Kerja dan *Team Work* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan dalam penelitian ini :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember ?
3. Apakah ada pengaruh *team work* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan *team work* terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember

3. Untuk mengetahui pengaruh *team work* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember

1.3 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian terhadap pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan *team work* terhadap kepuasan kerja pegawai diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat , antara lain :

1. Bagi Praktisi
Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi, bahan pertimbangan , atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jember Kabupaten Jember
2. Bagi Akademisi
Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau refensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
3. Bagi Penulis
Dengan adanya penelitian ini , diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai sumber daya manusia secara rill yang menyangkut disiplin kerja, beban kerja , *team work* dan kepuasan kerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Teori

1. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins, 2006).

2. Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2012) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

3. Beban Kerja

Menurut Suwatno (2011) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

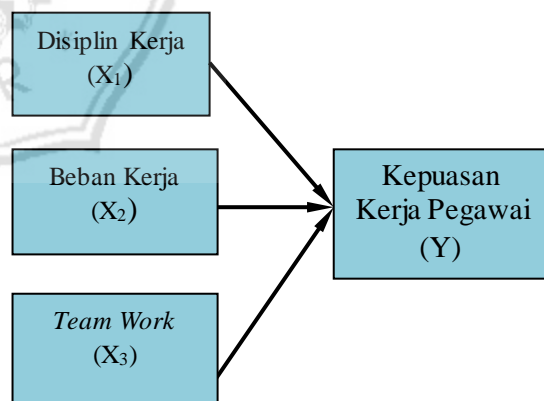
Pemberian beban kerja kepada pegawai dalam suatu organisasi harus diikuti oleh bagaimana kemampuan pimpinan dalam melihat kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri sehingga beban kerja yang diberikan dapat efektif dilaksanakan oleh

pegawai. Apabila pegawai mampu dalam melaksanakan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja namun sebaliknya jika pegawai tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. (Manuaba, 2000).

4. Team Work

Menurut Robbins, dkk (2012) *team work* atau tim kerja merupakan kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Tim kerja memiliki tujuan bersama atau tujuan dimana anggota tim dapat mengembangkan keefektifan dan hubungan timbal balik untuk mencapai tujuan tim.

2.3 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis Penelitian

H₁: Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Jember

- H₂:Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Jember.
- H₃:*Team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Jember

III METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Disiplin Kerja (X₁)

Disiplin kerja adalah keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Adapun indikator dalam disiplin kerja adalah (Hasibuan, 2009) :

- Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja
- Masuk kerja dan mematuhi ketentuan jam kerja
- Melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian dan tanggung jawab

Beban Kerja (X₂)

Beban Kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator – indikator dari beban kerja pegawai antara lain sebagai berikut (Tarwaka, 2011 : 106) :

- Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan
- Kesuaian dengan jumlah pegawai
- Kesesuaian dengan ketetapan waktu kerja

Team Work (X₃)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Adapun indikator yang digunakan (Robbin, 2006) adalah :

- Kerja yang menantang secara mental
- Penghargaan yang sesuai
- Kondisi kerja yang mendukung.

Desain Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausal (mempengaruhi). Kausal merupakan riset yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel – variabel yang diteliti (Margono,2010). .

Penjelasan yang dilakukan karya ilmiah ini adalah menjelaskan pengaruh disiplin kerja , beban kerja dan *team work* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Jember.

Populasi Dan Sampel

Menurut Arikunto (2013) “ Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Jember yakni berjumlah 65 karyawan ..

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjek populasi yang kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan bila subjek lebih dari 100 maka di ambil 10%-15% atau 20%-25% dari populasi (Arikunto,2013). Dalam pemakaian metode ini dikarenakan jumlah pegawai Dinas Kependudukan

Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember berjumlah 65 orang, maka penelitian ini tidak perlu dilakukan pengambilan sampel sehingga penelitian ini dapat dikatakan menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan interview, observasi, study pustaka, kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

Analisa Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

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

Analisis data menggunakan uji instrumen penelitian ini (uji validitas dan uji realibilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Intrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.11
Hasil pengujian validitas

variabel/indicator		r	r tabel	keterangan
Disiplin Kerja				
X1.1	0,826	0,2441	valid	
X1.2	0,816	0,2441	valid	
X1.3	0,811	0,2441	valid	
Beban Kerja				
X2.1	0,810	0,2441	valid	
X2.2	0,818	0,2441	valid	
X.2.3	0,721	0,2441	valid	
Team Work				
X.3.1	0,703	0,2441	valid	
X.3.2	0,838	0,2441	valid	
X.3.3	0,798	0,2441	valid	
Kepuasan Kerja				
X.4.1	0,761	0,2441	valid	
X.4.2	0,720	0,2441	valid	
X.4.3	0,797	0,2441	valid	

Sumber: Lampiran 4

Dari tabel di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil valid. Karena r hitung $>$ r table dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari masing-masing faktor dengan menggunakan Uji Cronbach's Alpha. Kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12
Pengujian reliabilitas

Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,750	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,684	0,60	Reliabel
Team Work (X3)	0,677	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,620	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 6

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Model persamaan regresi yang baik adalah memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heteroskedastisitas (Prayitno;2010).

Tabel 4.13
Hasil analisis regresi linear berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error
1	Konstanta	1,963	0,678
2	Disiplin Kerja (X1)	0,139	0,061
3	Beban Kerja(X2)	0,164	0,077
4	Team Work (X3)	0,544	0,081

Sumber: Lampiran 6

Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta = 1,963 menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja, beban kerja, *team work* konstan, maka nilai kepuasan kerja pegawai sebesar 1,963
2. $b_1 = 0,139$ pada disiplin kerja, menunjukkan bahwa jika disiplin kerja sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan naik sebesar 0,139, Hal ini bearti jika disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi beban kerja dan *team work* konstan.
3. $b_2 = 0,164$ pada beban kerja, menunjukkan bahwa jika beban kerja sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan naik sebesar 0,164, Hal ini bearti jika beban kerja meningkat maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi disiplin kerja dan *team work* konstan.

4. $b_3 = 0,544$ pada *team work*, menunjukkan bahwa jika *team work* sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan naik sebesar 0,544. Hal ini berarti jika *team work* meningkat maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi disiplin kerja dan beban kerja konstan.

Uji Hipotesis

Tabel 4.14:
Hasil uji t

Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikan	T hitung	t tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	0,026	0,05	2,275	1,6702	Signifikan
Beban Kerja	0,036	0,05	2,142	1,6702	Signifikan
Team Work	0,000	0,05	6,683	1,6702	Signifikan

Sumber Lampiran 8

Dari tabel di atas diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,026 dan lebih kecil 0,05 dan t hitung (2,275) > t tabel (1,6702) yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Jember
- Hasil uji beban kerja mempunyai nilai signifikansi

hitung sebesar 0,036 dan lebih kecil 0,05 dan t hitung (2,142) > t tabel (1,6702) yang berarti bahwa hipotesis beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Jember

- Hasil uji *team work* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil 0,05 dan t hitung (6,683) > t tabel (1,6702) yang berarti bahwa hipotesis *team work* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Jember

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 4.19
Hasil uji koefisien determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,891
2	R Square	0,794
3	Adjusted R Square	0,783

Sumber: Lampiran 6

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,783. Besarnya nilai tersebut menunjukkan besarnya proporsi atau persentase pengaruh variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), *team work* (X3) terhadap kepuasan kerja sebesar 78,30%. Sedangkan sisanya (100% - 78,3%) = 21,7% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian *adjusted*

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,026 dan hasil lebih kecil dari 0,05, dan t hitung (2.275) > t tabel (1.6702). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan,2012). Hasil penelitian ini mendukung sebelumnya yang dilakukan oleh Febrya (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian serupa yang dilakukan oleh Tanjung (2016) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,036 dan hasil lebih kecil dari 0,05, dan t hitung (2.142) > t tabel (1.6702). Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Suwatno, 2011). Hasil penelitian ini mendukung sebelumnya yang dilakukan oleh Tambengi (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian serupa yang dilakukan oleh Ferdianto (2016) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian telah membuktikan terdapat pengaruh *team work* terhadap kepuasa kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Jember. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan hasil lebih kecil dari 0,05, dan t hitung (6.683) > t tabel (1.6702). *Team work* atau tim kerja merupakan kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja

lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan (Robbins, S& Timothy, A, Judge, 2012). Hasil penelitian ini mendukung sebelumnya yang dilakukan oleh Symasir (2016) yang menyatakan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada sampel penelitian, kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil penelitian terbukti bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti disiplin kerja yang semakin tinggi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Jember.
2. Selain itu terbukti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Hal ini berarti beban kerja yang semakin sesuai dengan kemampuan pegawai, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Jember.
3. Begitu juga terbukti bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti *team work* yang semakin kohesif antar pegawai, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Jember .

Saran

Berdasarkan hasil analisis diatas dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Jember diharapkan dapat meningkatkan kembali disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga dapat memberikan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan untuk tercapainya tujuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Jember.
2. Beban kerja yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Jember diharapkan dapat meningkatkan kembali beban kerja pegawai. Beban kerja yang semakin sesuai dengan kemampuan pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Jember
3. *Team work* yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Jember diharapkan dapat mengembangkan dan mempertahankan kondisi *team work* (kerjasama tim) antar pegawai. *Team work* yang semakin kohesif akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.jember sehingga dalam melaksanakan pekerjaan/tugas lebih optimal dan tercapainya tujuan Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Jember.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil dalam penelitian ini dengan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan lain - lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfigari. 2010. *Statistika Deskriptif Plus untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Allen, Alexander Jean. 2004. *Strategi Membangun Tim Tangguh*. Cetakan Pertama. Prestasi Pustaka Publisher. Jakarta
- Arika. 2011. Jurnal Artikel *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*. Ejournal Unpatti. Vol 5 No.2.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- As'ad. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ashad, M. Naely. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Cahaya Ilmu, Jember.
- Bambang,Riyanto. 2011. *Dasar – dasar Pembelajaran Perusahaan*. Edisi Keempat, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Cable,D.,& Judge,T.A. 2004. *Pay preferences and job search decisions: a person organization fit perspective*. *Personnel Psychologi* , 47 , 317-348. Download at www.google.com
- Daft.2006.*Manajemen*.Edisi Keenam Jilid Dua. Jakarta : Erlangga.
- Febrya,Winda. 2017. *Pengaruh Gaya Kepimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Automail Cabang Soekarno-Hatta*. JOM Fekom. Vol 4 No.1 April 2017. Pekanbaru.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro .
- Ferdiyanto, Agus. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cheese Bury Kopitiam*. Malang. Skripsi, Malang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ghozali,Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko,T.Hani.2000. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE : Yogyakarta
- , 2012. *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*.Bpfe- Yogyakarta
- Hasibuan,Melayu,S.P.2012. *Manaje jemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kristoff, A. L. 2006. *Person- organization fit : an intergrative review of its*

- conceptualizations, measurement, and implications.* Personnel Psychology 49, 1-49. Download at www.google.com
- Luthans, Looke. 2006. *Perilaku Organisasi 10th.* Edisi Indonesia. Andi. Yogyakarta.
- Manuaba, A. 2000. Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi.PT.Guna Widya. Surabaya :1-4.
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia.* Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Margono.2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Rineka Cipta. Jakarta.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Penerbit Universitas Indonesia (UI Press). Depok.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia dan SDM Edisi Revisi,* Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pemerdandagri No.12. 2008. *Pedoman Analisis Beban Kerja Dilingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintahan Daerah. Diakses pada hari Rabu, 15 Januari.2014.*(ropeg.setjen.ke mendagri. go. id).
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins,StephenP. 2006. *Managemen Englewood Cliffs,* New Jersey; Printice Hall Inc.
- Robbins,dkk.2012. *Perilaku Organisasi.* Edisi keduabelas. Salemba Empat. Jakarta.
- Sastrohadiwirjo, B. Suwanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Edisi 2. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sayles, G Strauss. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.* Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia .* Terjemahan PT.Prenhallindo. Jakarta
- Sopiah.2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Pertama.* ANDI: Yogyakarta.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Alfabeta. Bandung.
- Sunarso, Kusdi. 2010. *Pengaruh Kepimpinan,Kediplinan,Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.* Jurnal Manajemen SDM. Surakarta. Vol.4 No.1 Juni 2010 : 72-79.
- Sutrisno.H Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Suwatno , Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Alfabeta. Bandung.

- Syamsir, Gunawan , dan Indris. 2016. ***Profesionalisme, Kredibilitas, Responsif, Dan Tim Work Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil.*** Gowa. Jurnal Mirai Managemen Vol.1 No.1 April-September 2016.
- Setyawan, Budi dan Waridin. 2006. ***Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi.*** Semarang. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol 2 Hal: 181-298.
- Soejono. 2000. ***Sistem dan Prosedur Kerja.*** Bumi Aksara. Jakarta
- Tanjung, Hasrudy. 2016. ***Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan. Sumatera Utara.*** Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen Vol.3 No.1 November 2016.
- Tawarka.2011.***Beban Kerja(Wordlud)*** Harapan Pres. Solo
- Tambengi, Kevin. F.S . 2016. ***Pengaruh kompensasi, Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi TBK. Witel Sulut.*** Jurnal EMBA Vol.4 No.4 Hal 1088-1097. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Yuwono,dkk. 2005. ***Psikologi Industri dan Organisasi Surabaya :*** Universitas Airlangga.