

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
INTERVENING (STUDI PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PAMEKASAN)**

Hengky Arieftian Meirdiansyah, Andi Sularso, dan Diana Sulianti K. Tobing
Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and employee discipline. In addition, this study also used the variable job satisfaction as an intervening variable to analyze the effect of job satisfaction on employee performance in Pamekasan Regional Secretariat. This study is a quantitative and explanatory research. The sampling technique used proportionate stratified random sampling based on the position/ rank/class. Data obtained by questionnaire respondents are 125 people from 181 people of total population. The analytical method used Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that significantly influence the work motivation through job satisfaction performance that is equal to 0.637. While labor discipline also significantly influence performance through job satisfaction of 0.330.

Keyword: Work Motivation, Work Discipline, Work Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Unsur manusia yang disebut pegawai adalah sangat penting dalam kegiatan instansi pemerintah. Selain disiplin, para pegawai juga dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi terutama dalam hal pekerjaan. Pada dasarnya motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan aktivitas tersebut terarah sehingga mencapai tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan sehingga lebih kuat.

Demi menunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kualitas

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, namun penelitian dengan tema tersebut masih menjadi masalah yang menarik untuk diteliti. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai realitas kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan dan manajemen dapat segera mengambil tindakan proaktif apabila diketahui terjadi masalah terkait mengenai kinerja karyawan.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Motivasi Kerja

Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri mereka, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota organisasi adalah unit secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Sugiyono, 2011).

Sedangkan Sedarmayanti (2007: 233) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Robbins (2008: 222) juga mengemukakan tentang definisi dari motivasi yaitu sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan di tingkat paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan di tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut (Ivancevich, 2006: 148):

- a. Fisiologis (*psysiological*). Kebutuhan akan makanan,

minum-an, tempat tinggal, dan bebas dari sara sakit

- b. Keamanan dan keselamatan (*safety and security*). Kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam
- c. Kebersamaan, sosial, dan cinta (*belongingness, social, and love*). Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta
- d. Harga diri (*esteem*). Kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain
- e. Aktualisasi diri (*self-actualization*). Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Disiplin Kerja

Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian, dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan

mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Hasibuan (2003: 193) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinan-nya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang memengaruhinya.

Prayudi Atmosudirdjo (1985:85) dalam Rahayu (2010), berpendapat bahwa disiplin adalah ketaatan yang bersifat impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Disiplin adalah satu-satunya jalan mempertahankan eksistensi organisasi. Selanjutnya dikemukakan bahwa disiplin mempunyai 3 aspek, yaitu:

1. Suatu sikap mental tertentu yang merupakan sikap taat, sebagai hasil dari latihan dan pengendalian pikiran dan watak oleh pemimpin secara tertentu.
2. Suatu pengetahuan tingkat tinggi tentang sistem aturan perilaku, sistem atau norma-norma kriteria atau standar sedemikian

rupa sehingga pengetahuan tersebut menimbulkan kesadaran bahwa ketaatan kepada hal-hal tersebut adalah syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.

3. Suatu sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesadaran hati untuk mentaati segala apa yang diketahui itu secara cermat dan tertib.

Saydan (1986:286) dalam Rahayu (2010) menjelaskan ciri-ciri disiplin yang baik akan tergambar dengan suasana:

1. Tingginya kepedulian para pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi
2. Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya
4. Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja para pegawai.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Wexley dan Yukl (1977) dalam Moeljono (2003: 67) merupakan cara seorang karyawan merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam.

Teori kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yukl dalam Sunyoto (2012: 27-28):

1. *Discrepancy Theory*
Teori ini dikemukakan oleh Porter (1961). Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lawler (1972) yang dikutip dari Wexley dan Yukl (dalam Sunyoto, 2012), menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakannya.

2. *Equity Theory*
Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

3. *Two Factor Theory*
Prinsip teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel yang kontinyu. Herzberg, yang pertama kali menemukan teori ini, membagi situasi yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok:

a. *Satisfier* atau motivator adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari

achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement.

b. *Dissatisfier* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision, technical, salary, interpersonal, relation, working condition, job security, and status.*

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi (Hariman dan Gilbert, 1982: 324 dalam Yulianti, 2006). Oleh karena itu, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah, sebab banyak faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Kinerja pada umumnya dikata-kan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan dan/atau pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang

telah dikeluarkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, setiap individu dalam perusahaan harus mempunyai kemampuan yang tepat (*creating capacity to perform*), bekerja keras dalam pekerjaannya (*showing the willingness to perform*) dan mempunyai kebutuhan pendukung (*creating the opportunity to perform*). Ketiga faktor tersebut penting, kegagalan dalam salah satu faktor tersebut dapat menyebabkan berkurangnya kinerja, dan pembentukan terbatasnya standar kinerja.

Gomes (2000) dalam Mangkunegara (2009: 42) mengemukakan beberapa tipe kriteria kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. *Quantity Of Work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan,
- b. *Quality Of Work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaiannya,
- c. *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya,
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul,
- e. *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain,
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja,
- g. *Inisiatif*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

- h. *Personal Quality*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal keramahan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja berkorelasi langsung dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- b. Disiplin kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- c. Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja
- d. Disiplin kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja
- e. Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang menjelaskan pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Sofyan, 1995 : 256).

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling* berdasarkan jabatan/pangkat/ golongan. Teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Penetapan sata

populasi dalam penelitian ini ditetapkan atas dasar pertimbangan golongan/pangkat pegawai.

Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan rumus Slovin (Umar, 2002: 142):

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = kelonggaran

ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir, misalnya 5%.

Berdasarkan rumus di atas, maka populasi berjumlah 181 orang dengan tingkat kesalahan 5% dapat dilihat bahwa jumlah sampel yang diperlukan adalah $181 / (1 + 181(0,05)^2) = 124,61$ pegawai. Dibulatkan menjadi 125 sampel. Selain itu ukuran sampel sebanyak 125 orang, sampel yang representatif untuk digunakan dalam teknik analisis SEM yang berkisar 100-200 sampel.

HASIL PENELITIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Suatu tes atau alat instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut. Keakuratan suatu data apabila faktor loading dari *indicator variabel* memiliki nilai di atas 0,50, maka dapat dikatakan bahwa item pertanyaan sebagai penyusun *unobserved variable* dalam *path analysis* adalah valid (Ghozali, 2001:26).

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

| No. | Variabel | Indikator | Estimate | Keterangan |
|-----|--------------------------|-----------|----------|------------|
| 1 | Motivasi kerja (X_1) | X11 | 0,629 | Valid |
| | | X12 | 0,698 | Valid |
| | | X13 | 0,667 | Valid |
| | | X14 | 0,583 | Valid |
| | | X15 | 0,578 | Valid |
| 2 | Disiplin kerja (X_2) | X21 | 0,747 | Valid |
| | | X22 | 0,822 | Valid |
| | | X23 | 0,858 | Valid |
| | | X24 | 0,805 | Valid |
| | | X25 | 0,849 | Valid |
| | | X26 | 0,847 | Valid |
| | | X27 | 0,719 | Valid |
| | | X28 | 0,582 | Valid |
| 3 | Kepuasan kerja (Z) | Z1 | 0,765 | Valid |
| | | Z2 | 0,722 | Valid |
| | | Z3 | 0,615 | Valid |
| | | Z4 | 0,488 | Valid |
| 4 | Kinerja pegawai (Y) | Y1 | 0,630 | Valid |
| | | Y2 | 0,665 | Valid |
| | | Y3 | 0,668 | Valid |
| | | Y4 | 0,762 | Valid |
| | | Y5 | 0,796 | Valid |
| | | Y6 | 0,718 | Valid |
| | | Y7 | 0,738 | Valid |
| | | Y8 | 0,745 | Valid |

Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel

bentukan yang umum. Pada penelitian ini dalam menghitung reliabilitas menggunakan *composite (contract) reliability* dengan *cut off value* adalah minimal 0,70.

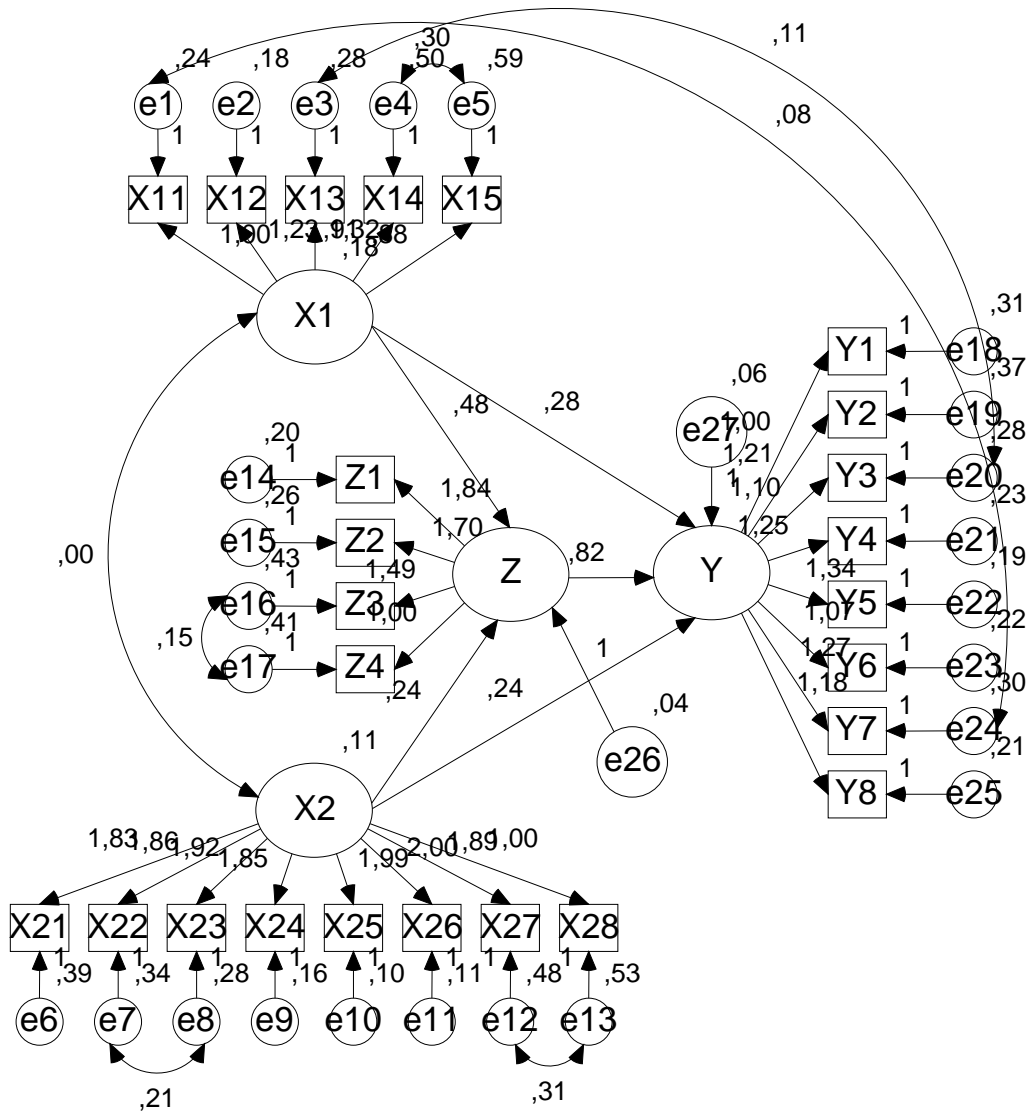
Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

| No | Variabel | Indikator | Loading | | 1 – 2 | CR |
|----|----------------------------------|---------------|--------------|-------|--------------|-------|
| 1 | Motivasi kerja (X ₁) | X1.1 | 0,629 | 0,396 | 0,604 | 0,769 |
| | | X1.2 | 0,698 | 0,487 | 0,513 | |
| | | X1.3 | 0,667 | 0,445 | 0,555 | |
| | | X1.4 | 0,583 | 0,340 | 0,660 | |
| | | X1.5 | 0,578 | 0,334 | 0,666 | |
| | | Jumlah | 3,155 | | 2,998 | |
| 2 | Disiplin kerja (X ₂) | X2.1 | 0,747 | 0,558 | 0,442 | 0,769 |
| | | X2.2 | 0,822 | 0,676 | 0,324 | |
| | | X2.3 | 0,858 | 0,736 | 0,264 | |
| | | X2.4 | 0,805 | 0,648 | 0,352 | |
| | | X2.5 | 0,849 | 0,721 | 0,279 | |
| | | X2.6 | 0,847 | 0,717 | 0,283 | |
| | | X2.7 | 0,719 | 0,517 | 0,483 | |
| | | X2.8 | 0,582 | 0,339 | 0,661 | |
| | | Jumlah | 6,229 | | 3,088 | |
| 3 | Kepuasan kerja (Z) | Z1 | 0,765 | 0,585 | 0,415 | 0,747 |
| | | Z2 | 0,722 | 0,521 | 0,479 | |
| | | Z3 | 0,615 | 0,378 | 0,622 | |
| | | Z4 | 0,588 | 0,346 | 0,654 | |
| | | Jumlah | 2,690 | | 2,170 | |

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pada tahap ini akan dibahas mengenai uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas. Hasil pengujian dengan program AMOS versi 16.0 memberikan hasil model *SEM*. Terlihat pada gambar berikut

yang menunjukkan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai *intervening* di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.



Chi-Square =412,046
 Probabilitas =,000
 CMIN/DF =1,567
 GFI =,805
 AGFI =,759
 TLI =,905
 RMSEA =,068
 CFI =,917

Tabel 3. Indeks Kesesuaian SEM

| Kriteria | Nilai Cut Off | Hasil Pengujian | Keterangan |
|------------------|---|-----------------|------------|
| Chi Square | Diharapkan lebih kecil dari X^2 pada $df = 229$ yaitu 265,301 | 202,582 | Baik |
| Sig. Probability | 0,05 | 0,895 | Baik |
| RMSEA | 0,08 | 0,000 | Baik |
| GFI | 0,90 | 0,924 | Baik |
| AGFI | 0,90 | 0,900 | Baik |
| CMIN/DF | 2 atau 3 | 0,885 | Baik |
| TLI | 0,95 | 1,019 | Baik |
| CFI | 0,95 | 1,000 | Baik |

Setelah dilakukan uji kesesuaian model penelitian, maka langkah selanjutnya adalah menguji kausalitas yang dikembangkan dalam penelitian tersebut. Dari model yang

sesuai, maka dapat diinterpretasikan masing-masing koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur secara rinci disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Kausalitas

| Pengaruh | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|-----------|----------|-------|-------|-------|------------|
| Z <--- X1 | 0,483 | 0,132 | 3,662 | 0,000 | Signifikan |
| Z <--- X2 | 0,241 | 0,106 | 2,267 | 0,023 | Signifikan |
| Y <--- X1 | 0,282 | 0,143 | 1,972 | 0,049 | Signifikan |
| Y <--- X2 | 0,242 | 0,120 | 2,024 | 0,043 | Signifikan |
| Y <--- Z | 0,816 | 0,284 | 2,877 | 0,004 | Signifikan |

PEMBAHASAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki jalur positif sebesar 0,483 dengan C.R sebesar 3,662 dan probabilitas (p) sebesar 0,000 yang berarti bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan terbukti kebenarannya atau H_1 diterima. Hal ini berarti jika

motivasi kerja semakin baik atau meningkat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki jalur positif sebesar 0,241 dengan C.R sebesar 2,267 dan probabilitas (p) sebesar 0,023 yang berarti bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan terbukti kebenarannya atau H_2 diterima. Hal ini berarti jika

disiplin kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,280 dengan C.R sebesar 1,972 dan probabilitas (p) sebesar 0,049 yang berarti bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan terbukti kebenarannya atau H_3 diterima. Hal ini berarti jika motivasi kerja semakin baik atau meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,242 dengan C.R sebesar 2,042 dan probabilitas (p) sebesar 0,043 yang berarti bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan terbukti kebenarannya atau H_4 diterima. Hal ini berarti jika disiplin kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,816 dengan C.R sebesar 2,877 dan probabilitas (p) sebesar 0,004 yang berarti bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga

hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan terbukti kebenarannya atau H_5 diterima. Hal ini berarti jika kepuasan kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu hendaknya Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan selalu memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja, seperti besarnya gaji yang lebih besar terhadap pegawai sesuai kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, persamaan perlakuan pegawai, penghargaan, pemberian sanksi, sikap pimpinan, dan lainnya.

REFERENSI

- Ghozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modeling. Teori Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ivancevich, John dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ketiga.

Bandung: P.T Remaja
Rosdakarya Offset

- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Mulyanto, dan Sutapa Hardaya. 2009. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Tesis. STIE AUB Surakarta e-journal.stie-aub.ac.id (Diakses tanggal 21 Maret 2013)
- Rafli, Achmad Ichsan. 2003. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Kesejahteraan Jakarta*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro eprints.undip.ac.id (diakses tanggal 21 Maret 2013)
- Rahayu, Runik Puji. 2010. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Madura*. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Jember
- Robbins, Stephen, P. 2008. *Perilaku Organisasi. Organization Behaviour. Buku 1*. Jakarta : Salemba Empat
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta : Andi.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Neg156 eri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Setyowati, Margaretha. 2010. *Pengaruh motivasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai di Sekretariat Kabupaten Jember*. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Jember
- Siagian, P. Sondang. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, P. Sondang. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinaga, Dingot. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Informasi Job Relevan dan Keinginan Sosial terhadap Partisipasi dan Kinerja Karyawan BPR Nusamba di Wilayah Jawa Timur*. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Jember
- Singarimbun, Masry & Sofyan Effendy. 1995. *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S Indonesia
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.

- Suparmiasih, Rundingsari. 2010. *Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja, Motivasi, Perencanaan, dan Pengembangan, Karir serta Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Anggota Polres Jember*. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Jember
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Perdana Media Group
- Umar, Husein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis. Dilengkapi Contoh Proposal dan Hasil Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wahyuningrum. 2008. *Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro eprints.undip.ac.id (diakses tanggal 21 Maret 2013)
- Victor, dkk.,. 2012. *Influence of Staff Discipline and Attitude to Work Job On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institution in Cross River State*. ISSN 2224-5731 (Paper) ISSN 2225-0972 (online). Vol.2, No.3 www.iiste.org/Journals/index.php/PPAR/article/download/./2126 (diakses tanggal 23 2013)
- Yulianti, Titi. 2006. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan di Kabupaten Jember*. Tesis. Program Magister Program Pascasarjana Universitas Jember.