

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning Di Dinas Kebersihan, Pertamanan, Dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang**

**Syaifurrahim Azhari<sup>1</sup>, DB. Paranoan<sup>2</sup>, Bambang Irawan<sup>3</sup>**

### **Abstrak**

*Permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja pasukan kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang baik secara bersama-sama maupun parsial. Adapun analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan dan relevan terhadap disiplin kerja pasukan kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang. Kondisi seperti ini berdasarkan analisis kuantitatif yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil Uji-F diperoleh  $F_{hitung}=15,11$  lebih besar dari  $F_{tabel}=3,12$  dengan taraf keyakinan sebesar 95% atau  $\alpha=5\%$ . Sedangkan secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil analisis kuantitatif bahwa dari Uji-t masing-masing variabel diperoleh nilai 2,15 dan 2,02. Kedua nilai tersebut tidak berada di dalam rentang nilai  $t_{tabel}$  sebesar -1,99 dan 1,99. Dengan demikian semakin besar pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi maka disiplin kerja pasukan kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang akan semakin meningkat.*

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kompensasi, Disiplin**

### **Pendahuluan**

Pasukan Kuning yang mempunyai tugas menjaga kebersihan dan keindahan kota sering kali dipandang remeh oleh masyarakat, pekerjaan membersihkan sampah dan menyapu jalan dianggap pekerjaan rendahan. Sayangnya, keberadaan pasukan kuning ini masih termarginalkan alias tidak diperhatikan. Belum lagi persepsi yang muncul di masyarakat bahwa Pasukan Kuning kurang mampu melaksanakan tugas-tugasnya dan terkesan mengerjakan tugasnya asal-asalan. Sering pula ditemukannya praktek-praktek pelanggaran hukum seperti pungutan liar, seperti penarikan uang sampah diluar aturan perundang-undangan.

Fenomena yang dihadapi dan merupakan salah satu hambatan yang sangat berat bagi Pasukan Kuning adalah sulitnya ditemui Petugas yang benar-benar "bersih", yang konsisten terhadap tugas dan fungsi sebagai

<sup>1</sup> Alumni Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

<sup>2</sup> Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

<sup>3</sup> Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

aparatus penegak kebersihan kota. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja Pasukan Kuning belum memadai apabila dilihat dari tugas dan fungsinya.

Pada dasarnya pemberian kompensasi yang dituangkan dalam aturan-aturan organisasi yang jelas dan tegas akan menimbulkan rasa percaya pada diri pekerja bahwa dengan hasil prestasi dan disiplin kerja yang ditunjukkan akan mendapat imbalan yang sesuai. Dengan demikian, secara substansial pekerja yang memiliki disiplin kerja tinggi sebagai sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangatlah penting untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Pemberian kompensasi yang layak akan menimbulkan kepuasan kerja pekerja dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pekerja.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia dapat memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu juga dengan manajemen sumber daya manusia suatu organisasi dapat mengatur dan mengalokasikan beberapa kegiatan organisasi dengan sebaik-baiknya.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen, desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja dan lain-lain. Pengelolanya harus profesional dimulai sejak perekrutan pekerja, seleksi, pengklasifikasian, penempatan berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

### **Konsep Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Apakah suatu pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi mereka adalah didasarkan pada kesesuaian antara harapannya dengan bentuk imbalan atau kompensasi yang dapat disediakan oleh organisasi baginya. Baik dalam bentuk kompensasi ekstrinsik yang diterima oleh pekerja sebagai hasil penilaian organisasi terhadap diri mereka maupun dalam bentuk kompensasi intrinsik, yaitu kompensasi yang didistribusikan oleh organisasi, atasan atau rekan kerjanya kepada pekerja yang bersangkutan.

Kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana persepsi pekerja terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut mempunyai arti atau tidak bagi dirinya, bagaimana sikap rekan kerjanya dan bagaimana perlakuan organisasi terhadap pekerja dapat memperoleh kepuasan kerja dalam melaksanakan tugasnya.

### **Konsep Kompensasi**

Secara umum kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja baik secara langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa

penghargaan sebagai balasan atas apa yang telah dikerjakannya untuk organisasi. Oleh karena itu, program kompensasi menjadi sangat penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama.

Ketidakpuasan sebagian besar pekerja terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayaran mereka. Pada umumnya pekerja akan menerima perbedaan-perbedaan kompensasi yang didasarkan pada perbedaan tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, produktivitas atau kegiatan-kegiatan manajerial. Perbedaan pembayaran atas dasar ras, kelompok etnis atau jenis kelamin dilarang oleh hukum dan kebijaksanaan umum.

### **Konsep Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pekerja, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pekerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal

Menurut Hasibuan (2007:193), "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, pekerja akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak.

### **Hubungan Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja**

Apabila suatu organisasi mampu memberikan kompensasi yang layak kepada pekerjanya sesuai standar hidup yang normal, sehingga pekerja mampu memenuhi kebutuhan hidup minimalnya beserta keluarganya, maka hal ini dapat merupakan kepuasan kerja yang menjadi dorongan semangat pekerja untuk lebih giat lagi bekerja agar hasilnya lebih optimal. Sebaliknya, bila kompensasi yang diterima oleh pekerja dipandang kurang sesuai dibandingkan dengan usaha yang telah diberikan kepada organisasi, maka kepuasan kerja cenderung menurun.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat disiplin pekerja, artinya jika kepuasan kerja diperoleh dari pekerjaannya maka kedisiplinan pekerja baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pekerja rendah.

Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2001: 196) menyatakan bahwa, "pekerja yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pekerja seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya yang harus

dilakukan. Sedangkan pekerja yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat pekerja dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik daripada pekerja yang tidak memperoleh kepuasan kerja.”

**Metode Penelitian**

Metode yang dipergunakan dalam penelitan ini adalah metode penelitian populasi dengan analisis deskriptif dan regresi. Penelitian populasi dimaksud adalah suatu penelitian yang mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Sedangkan analisis deskriptif dimaksud adalah menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi dari sifat populasi, terutama berkenaan dengan variabel motivasi kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja.

Untuk penelitian ini analisis data menggunakan statistik, dimana salah satu fungsi pokok statistik adalah menyederhanakan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah dipahami. Pemilihan metode analisis didasarkan tujuan penelitian dengan skala yang dipergunakan adalah skala interval, oleh karena itu analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda adalah teknik pengukuran untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$X_1, X_2$  = Variabel bebas

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

$Y'$  = Persamaan Regresi Berganda

Uji Koefisien Parsial digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi berganda variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Uji ini juga dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

$$se = \sqrt{\frac{\sum(Y - Y')^2}{n - 2}}$$

$$sb_1 = \frac{se}{\sqrt{\sum(X_1 - \bar{X}_1)^2}}$$

$$tb_1 = \frac{b_1}{sb_1}$$

$tb_1$  = Signifikan Uji t variabel  $X_1$ .

$n$  = sampel

Uji F juga dikenal sebagai uji Anova, digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Atau untuk mengetahui apakah model regresi berganda dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima)

$$F = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

$R^2$  = Determinasi

$m$  = jumlah variabel bebas

$F$  = Signifikan Uji F

### Hasil Penelitian

Tahap awal sebelum melakukan analisa data adalah melakukan uji validitas. Uji validitas dimaksudkan untuk memberikan gambaran apakah alat ukur mampu dalam mengukur apa yang hendak diukur, yang pada akhirnya akan didapatkan hasil yang valid.

Dengan mengacu pada Tabel r *Product Moment* maka dapat ditentukan nilai korelasi sebesar 0,22. Dari 39 butir pertanyaan hanya 3 butir pertanyaan penelitian saja yang mempunyai korelasi  $r < 0,22$  sehingga dianggap tidak valid.

Setelah uji validitas dilanjutkan uji reliabilitas. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Metode penaksiran koefisien reliabilitas dalam pengujian reliabilitas konsistensi internal yang digunakan adalah metode *Alpha Cronbach*. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat diterima bila memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,60.

Menurut hasil perhitungan terhadap instrumen penelitian kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja diperoleh data bahwa nilai Cronbach's

Alpha dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga semua instrumen penelitian dianggap reliabel.

Dari hasil perhitungan rata-rata atas jawaban responden untuk seluruh item pertanyaan kepuasan kerja yang valid dan reliabel, sebagian besar yaitu 49,2% menyatakan Cukup/ragu-ragu dan 27,2% menyatakan Puas. Sebanyak 7,3% menyatakan Sangat Puas. Sedangkan yang menyatakan Tidak Puas sejumlah 14,6% dan hanya 1,7% saja yang menyatakan Sangat Tidak Puas. Dari data tersebut, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sebagian besar pasukan kuning Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang itu 49,2% merasa cukup/ragu-ragu dengan kepuasan kerja yang diperoleh.

Untuk variabel kompensasi, seluruh pernyataan/pertanyaan yang valid dan realibel, diperoleh angka bahwa sebanyak 6,6% responden menyatakan sangat setuju atas kompensasi yang diterima dan 26,6% setuju atas kompensasi yang mereka terima. Sebanyak 34,9% menyatakan cukup/ragu-ragu. Sedangkan yang menyatakan tidak setuju atas kompensasi yang mereka terima sejumlah 30,1% dan 1,8% menyatakan sangat tidak setuju. Dari data tersebut terlihat bahwa hanya sebagian kecil Pasukan Kuning yakni 34,9% dilihat dari aspek balas jasa terhadap tugas-tugas yang dikerjakannya dianggap memadai.

Begitu pula untuk variabel disiplin kerja, dari hasil perhitungan rata-rata atas jawaban responden untuk seluruh pertanyaan yang valid dan realibel, diperoleh angka bahwa sebanyak 5,5% responden menyatakan Sangat Setuju atas disiplin kerja yang diterima dan 26,2% Setuju atas disiplin kerja. Sebanyak 41,7% menyatakan ragu-ragu. Sedangkan yang menyatakan Tidak Setuju atas disiplin kerja sejumlah 24,4% dan 2,3% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa disiplin kerja sebagian besar pasukan kuning terhadap tugas-tugas yang telah dikerjakan masuk dalam kategori "cukup".

Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisa dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda, proses pengujiannya dilakukan secara manual dengan menggunakan tabel.

Hasil perhitungan yang didapat adalah sebagai berikut bahwa nilai  $a$  (konstanta) adalah sebesar 0,51, nilai  $b_1$  adalah sebesar 0,43, sedangkan nilai  $b_2$  adalah sebesar 0,38. Sehingga diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 0,51 + 0,43X_1 + 0,38X_2$$

Berdasarkan pada analisis yang telah dikemukakan, maka dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi koefisien  $b_1$  dan  $b_2$  bernilai positif, artinya bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi tersebut memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja Pasukan Kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang. Nilai

konstanta ( $\alpha$ ) tidak dipergunakan karena data untuk perhitungan persamaan tersebut mempunyai satuan yang sama, yaitu sama-sama tidak mempunyai satuan, dimana hanya berupa rata-rata skor saja. Maka, diasumsikan estimasi rata-rata perubahan nilai  $Y$  proporsional dengan perubahan nilai variabel bebas ( $X_1, X_2$ ). Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,43X_1 + 0,38X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja pekerja. Artinya apabila kepuasan kerja dan kompensasi ditingkatkan maka disiplin kerja pasukan kuning pun akan meningkat.

Koefisien regresi 0,43 menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat merubah disiplin kerja pasukan kuning sebesar 0,43 satuan, dimana variabel lain konstan.

Begitu pula, koefisien regresi 0,38 menyatakan bahwa variabel kompensasi dapat merubah disiplin kerja pasukan kuning sebesar 0,38 satuan, dimana variabel lain konstan.

Untuk memastikan persamaan di atas memiliki pengaruh yang signifikan perlu dilakukan pengujian, baik secara parsial maupun simultan yang dituangkan dalam pengujian hipotesis.

Pengujian regresi parsial atau Uji-t ini dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan masing-masing nilai koefisien regresi ( $b_1$  dan  $b_2$ ) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Metode yang dipakai adalah dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  untuk masing-masing variabel bebas.

Dalam penelitian ini digunakan taraf keyakinan sebesar 95% dengan banyak sampel ( $n$ ) = 78. Dengan menggunakan tabel taraf keyakinan Uji-t maka dapat ditentukan nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $\pm 1,99$ .

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan alat bantu tabel bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,15$  tidak berada di antara  $t_{tabel}$  -1,99 dan +1,99. Ini berarti bahwa secara terpisah variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pasukan kuning. Koefisien ini menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan yang disumbangkan oleh variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Semakin meningkatnya kepuasan kerja akan semakin mendorong atau meningkatkan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dikumpulkan bahwa persentase kepuasan kerja adalah 49,2% dalam kategori cukup. Hal ini mungkin disebabkan seimbangannya variabel kepuasan kerja antara kategori puas dan tidak puas.

Begitu pula variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja, pengaruhnya signifikan, karena nilai  $t_{hitung} = 2,02$  tidak

berada di antara  $t_{tabel}$  -1,99 dan +1,99, dengan taraf keyakinan 95%. Ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi secara parsial terhadap disiplin kerja Pasukan Kuning.

Selanjutnya dilakukan pengujian secara simultan, Pengujian ini melibatkan kedua variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja) dalam menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan/bersama-sama. Pengujian secara simultan menggunakan distribusi F, yaitu membandingkan antara  $F_{hitung}$  ( $F_{rasio}$ ) dan  $F_{tabel}$ , yang kemudian lebih dikenal dengan istilah Uji-F.

Dalam penelitian ini digunakan taraf keyakinan sebesar 95%. Dengan menggunakan tabel taraf keyakinan uji-F maka dapat ditentukan nilai  $t_{tabel}$  sebesar: 3,12.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu tabel yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil Uji-F diperoleh  $F_{hitung} = 18,80$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,12$  dengan taraf keyakinan sebesar 95%. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kedua variabel bebas kepuasan kerja dan kompensasi mampu mempengaruhi secara signifikan dan relevan variabel disiplin kerja Pasukan Kuning.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja Pasukan Kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang diperoleh kesimpulan sebagai berikut: pertama, bahwa terdapat pengaruh secara signifikan akan kepuasan kerja seperti indikator balas jasa yang adil, penempatan pekerjaan yang tepat, pengaturan berat ringan pekerjaan, suasana pekerjaan yang menyenangkan, peralatan yang menunjang, pekerjaan yang tidak monoton, rekan kerja yang mendukung, dan kesempatan untuk berkarya yang diberikan oleh pemimpin kepada pasukan kuning akan mempengaruhi disiplin kerja para pasukan kuning. Kedua, bahwa variabel kompensasi yang diterima pasukan kuning berpengaruh secara signifikan, dengan arah yang positif untuk mempengaruhi disiplin kerja. Demikian pula indikator kompensasi seperti penyelesaian tugas secara baik, prestasi yang diraih, perkembangan pribadi yang benar, mendapatkan gaji/honor yang setimpal, bonus atau tunjangan yang sesuai, jaminan ketenagakerjaan yang layak, dan hak cuti dan ijin buat pekerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Ketiga, secara serempak kepuasan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja. Jadi variabel-variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja Pasukan Kuning. Hal tersebut sangat ditentukan oleh perasaan puas dan kompensasi yang diterima pekerja sehingga pada akhirnya akan tercapai disiplin kerja yang lebih baik guna mendapatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang baik.



### **Saran-saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut: Guna meningkatkan disiplin kerja hendaknya didorong dengan pemberian indikator kepuasan kerja dan kompensasi yang sesuai dengan tingkat kebutuhan pekerja. Karena masing-masing pekerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda, oleh sebab itu perlu dipahami dalam pemberian indikator kepuasan kerja. Dengan pemberian indikator kepuasan kerja dan kompensasi yang sesuai dengan sasaran dapat merubah sikap dan perilaku pekerja ke arah disiplin yang lebih baik. Peningkatan kepuasan kerja mempunyai relevansi dengan peningkatan kompensasi pekerja, oleh sebab itu dalam pengangkatan pasukan kuning benar-benar atas pertimbangan hasil analisis dan dilaksanakan secara profesional dalam arti mempertimbangkan kemampuan, keteladanan, rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya. Penempatan pekerja hendaknya didasarkan pada standar kualifikasi, baik ditinjau dari segi kemampuan dan keahlian serta bakat yang dimiliki oleh pekerja yang bersangkutan. Maka dengan penempatan pekerja yang sesuai dengan bidang keahliannya (Right man on the right place) akan memudahkan di dalam pencapaian disiplin kerja pegawai. Kurangnya ketersediaan alat keselamatan kerja akan menimbulkan perasaan tidak aman bagi para Pekerja sehingga perlu dioptimalkan peralatan keselamatan kerja seperti *safety cone*, sarung tangan, masker, rompi pengaman, dan alat perlengkapan lainnya. Pemberian teladan oleh jajaran pimpinan dalam bersikap disiplin. Sehingga pekerja dapat mencontoh dan menerapkan sifat-sifat yang memacu kedisiplinan pekerja. Pembentukan suasana kerja yang lebih kompetitif dan meningkatkan pembinaan disiplin kerja kepada para pekerja terutama berkaitan dengan kerjasama dalam tim dan menumbuhkan jiwa kebersamaan para pekerjanya. Penerapan kompensasi di Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran khususnya bagi pasukan kuning harusnya lebih dioptimalkan lagi dengan mempertajam pada azas keadilan. Artinya bahwa Pemerintah Kota Bontang berdasarkan kebijakan daerah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dapat menerapkan pemberian gaji/honor minimal setara dengan Upah Minimal Kota Bontang seperti halnya perusahaan swasta lain.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 Cetakan 15. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ivancevich, John M. 2001. *Human Resource Management*. Eight Edition. Mc.Graw Hill.
- Ravianto, J. 1990. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Cetakan 3. Penerbit Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta.

- Sunyoto, Danang. 2011. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Center of Academic Publising Service. Jakarta.
- Sumanto, M.A. 2014. Statistika Deskriptif. Center of Academic Publising Service. Jakarta.