

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KEBAYORAN LAMA

Ritna Srito Ayu<sup>1</sup>, Asep Sulaeman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>ritnasritoayu19@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen00982@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and work discipline on employee performance in Kebayoran Lama District Office. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 60 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are job satisfaction has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 42,7% and hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.424 > 2.002)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 48.7% and hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.546 > 2.002)$ . Job satisfaction and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 8.334 + 0.428X_1 + 0.380X_2$ . The coefficient of determination is 61,4% while the remaining 38,6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained  $F_{count} > F_{table}$  or  $(45.384 > 2.770)$ .*

*Keywords: Job Satisfaction; Work Discipline; Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebayoran Lama. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,7% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,424 > 2,002)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,546 > 2,002)$ . Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 8,334 + 0,428X_1 + 0,380X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(45,384 > 2,770)$ .

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Pada era digital sekarang ini, Sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi guna mencapai tujuan organisasi. Peningkatan sumber daya manusia dalam setiap organisasi, perusahaan atau bahkan pemerintahan menjadi suatu tuntutan yang tidak bisa ditawar lagi apabila ingin mencapai suatu keberhasilan, mengingat perkembangan pembangunan yang dilaksanakan juga semakin pesat dan penuh tantangan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin. Tidak ada satu perusahaan atau organisasi yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai.

Demi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah di tetapkan, maka perlu adanya pegawai yang profesional dan handal. Namun, untuk memperoleh tenaga yang demikian setiap perusahaan perlu melakukan seleksi guna mendapatkan pegawai yang kompeten, dengan adanya pegawai yang kompeten, akan mempermudah organisasi untuk mendapatkan hasil kerja yang di inginkan.

Sejalan dengan pentingnya memiliki pegawai yang kompeten, maka setiap pimpinan perusahaan harus menyadari bahwa pegawai merupakan aset yang harus dijaga, hal tersebut akan memberikan dampak berupa kepuasan kerja bagi para pegawai.

Menurut Hasibuan (2017: 77), "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat tersebut menurut TunjangSari (2017:48) "Berpendapat kepuasan kerja penting karena pegawai dalam sebuah perusahaan merupan faktor yang dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi".

Kebayoran Lama adalah salah satu kecamatan / camat yang ada di Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta. Melalui kantor kecamatan ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan. Beberapa perizinan yang sering dibuat terkait dengan penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), rekomendasi surat pengantar SKCK, surat keterangan domisili, surat izin menutup jalan untuk pembangunan atau acara, pengesahaan surat

keterangan miskin, dispensasi nikah, rekomendasi dan pengesahaan permohonan cerai, belum nikah, dan nikah. Surat-surat lainnya yang dapat diurus terkait perizinan tertentu seperti surat eksplorasi air tanah, penggalian mata air, surat perubahan penggunaan tanah, waris, hingga wakaf.

Permasalahan kepuasan kerja yang terjadi pada setiap individu pegawai dalam Kantor Kecamatan Kebayoran Lama seringkali berbeda-beda. Dalam hal ini semangat kerja yang tidak konsisten, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dirasa belum semua diterapkan oleh setiap pegawai, pencapaian target yang kurang maksimal, peka terhadap lingkungan kerja antar sesama pegawai yang belum terjalin dengan baik, kurangnya motivasi atasan untuk pegawai sehingga mempengaruhi tingkat prestasi kerja.

Untuk mengetahui perkembangan jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Berdasarkan kuisioner yang diberikan kepada 53 pegawai terkait dengan kepuasan kerja berikut hasil kuisioner pada tabel :

Tabel 1.0-1  
Data Pra Survey Kepuasan Kerja  
pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama

No	Pernyataan	Jumlah Pegawai	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Perusahaan memberikan saya tugas untuk mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang	30	7	23%	23	78%
2.	Pegawai sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	30	4	13%	26	86%
3.	Gaji yang pegawai terima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang pegawai pikul	30	6	20%	24	80%
4.	Pegawai menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan	30	7	23%	23	78%
5.	Pekerjaan yang pegawai terima saat ini sudah sesuai dengan keinginan pegawai	30	8	26%	22	73%
6.	Pegawai bekerja sama setiap individu berjalan dengan baik	30	10	33%	20	66%
7.	Pegawai sudah bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah	30	9	30%	21	70%

Sumber : Hasil Pra Survey

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, hasil jawaban dari 30 pegawai terhadap kepuasan kerja, Pegawai sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sebesar 86%. Dapat dilihat tugas yang diberikan perusahaan untuk memajukan setiap pegawai masih cukup rendah belum mencapai perusahaan yang di inginkan, Fasilitas kantor bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja pegawai dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat

meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Adanya fasilitas kantor yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung pegawai dalam bekerja.

Bukan hanya kepuasan kerja yang menghambat proses kinerja kantor, Pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja, hal ini dilihat dari ketaatan pegawai dalam mentaati Standar Operasional Perusahaan (SOP) seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat, masih ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alfa. Berikut adalah data absensi mengenai disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama.

Tabel 1.0-2  
 Data Disiplin Kerja  
 Kantor Kecamatan Kebayoran Lama  
 Periode 2020 – 2022

Tahun	Jumlah pegawai	Terlambat	Izin	Alfa	Pulang Awal	Jumlah
2020	60	20	21	14	20	75
2021	60	22	17	12	18	89
2022	60	18	16	25	27	66
Total		60	54	51	65	230

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Kebayoran Lama

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas, menunjukkan bahwa tingginya absensi pegawai yang terlambat, izin, alfa, dan pulang lebih awal dari tahun 2020 sampai dengan 2022 secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, yang dimana secara keseluruhan menunjukkan trend yang meningkat dari setiap tahun nya. Hal ini mengindikasikan masih banyak pegawai yang kurang disiplin kerjanya. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai nya yang kurang baik, besar kemungkinan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan perwujudan dari seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Pada dasarnya, penilaian kerja merupakan faktor utama. dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. (Umam, 2010: 190). Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja pegawai dapat diketahui.

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (Noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2014; Harsuko 2011).

Tabel 1.0-3  
 Data Kinerja Kerja pada  
 Kantor Kecamatan Kebayoran Lama  
 Periode 2020 - 2022

No.	Aspek	Penilaian Kinerja			Target
		2020	2021	2022	
1.	Kuantitas	80%	65%	60%	100%
2.	Kualitas	80%	75%	80%	100%
3.	Tanggung Jawab	75%	70%	80%	100%
4.	Pelaksanaan Tugas	75%	70%	75%	100%
Total		75,5	70%	75%	100%

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Kebayoran Lama

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kebayoran Lama yang mengalami penurunan dari rentan tahun 2020 sampai tahun 2022. Untuk persentasi penilaian pada tahun 2021 mengalami penurunan yang sangat signifikan dari semua aspek yang dinilai terutama aspek kuantitas kerja hanya mencapai persentase 65% dari target 100%. Hasil tersebut terbilang sangat buruk jika dibandingkan dengan tahun 2020 yang mempunyai persentase sebesar 80%. Penilaian aspek kuantitas kerja mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai kantor Kecamatan Kebayoran Lama masih belum bisa dibilang maksimal.

Maka dari itu, pegawai masih perlu melakukan perbaikan dalam kinerjanya. Kesuksesan dan kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya. Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan yang dijalani.

Dari pengertian di atas maka disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari sebelumnya, dan hari esok lebih baik lagi dari hari ini.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Adinda Amelya, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 5, No. 1 (Januari 2022) e-ISSN

2614-8854 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Applicad. Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,188 + 0,381 X1 + 0,383 X2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,642 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan sebesar 39% sedangkan sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad.

Rizal Nabawi, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 2, (September 2019), Hl 170-183, ISSN 2623-2634. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sama-sama membahas Kepuasan kerja dan kinerja pegawai Variabel Lingkungan Kerja Secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Sudarmin Manik, Jurnal Ilmu Sosial dan Bisnis, Vol 1, No. 4 (November 2017), ISSN 257-264 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu Sama-sama membahas Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu dengan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :  $Y = 38,491 + 0,661X$  dengan signifikan 0,004 lebih kecil dari alpha 5%.

Mutia Arda, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol 18, No.1 (April 2017), ISSN 1693-7619. pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Karyawan terhadap Kinerja kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri

Hijau Medan. Disiplin pegawai memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,162 artinya bahwa 16,2% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kepuasan kerja dan disiplin karyawan sedangkan sebanyak 83,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain dimana tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Kania Teja Utari, Rasto Vol. 4 No. 2, Juli 2019, Hal. 238-245, EISSN 2656-4734 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Disiplin Kerja dan Kinerja. Hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru adalah  $\hat{Y} = 23,298 + 0,739(X)$  dengan konstanta 56,56. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, sehingga apabila semakin tinggi disiplin kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru, begitupun sebaliknya. Uji signifikansi menggunakan uji t. Berdasarkan hal tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 3,1875 dan nilai ttabel (0,05;45-2) sebesar 2,0181. Dengan demikian, nilai thitung > nilai ttabel (3,1875 > 2,0181), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru”. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 19% sedangkan 81% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini memperkuat teori dan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja (Faradina & Sojanah, 2018; Wardoyo, 2015; Roeleejanto, Brasit, Payangan, & Pahlevi, 2015; Turang, Kindangen, & Tumiwa, 2015). Secara teoretik kinerja seseorang salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja (Siagian, 2010). Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk perilaku (Suci & Idrus, 2015; Itang, 2015). Kinerja yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik (Permatasari, Musadieg, & Mayowan, 2015). Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab dari seorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya (Elqadri, Wardoyo, & Priyono, 2015). Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi, akan mampu

menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat (Mailiana, 2016), karena disiplin sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan sama sekali tidak dirasakan sebagai beban (Prihantoro, 2012) sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Pudjiastuti & Sriwidodo, 2011). Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Tumilaar, 2015).

Yuli suwati Vol 1 No.1 2013, ISSN 0000-0000 Pengaruh Disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero Wilayah Suluttenggo area Manado) Disiplin kerja dan Kinerja Budaya Organisasi dan Komunikasi. Secara simultan disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Secara parsial disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Wiwin Isro'in, Vol 2, No.3 2017, ISSN 2355-5408. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Reputra Masterindo Kecamatan Tapung kabupaten Kampar Disiplin, kepuasan kerja dan kinerja. Motivasi Bahwa secara simultan atau bersamaan disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kristanty Nadapdap Vol 1 No. 1 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Permata Sari Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Hal ini dapat dilihat dari uji-t yang menunjukkan thitung (14,09) > nilai ttabel (2,01). Dari persamaan regresi, diketahui bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi kerja sebesar 1 satuan, maka perubahan kinerja kerja yang akan bertambah sebesar 0,997 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Dengan demikian, komitmen organisasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas Vol 6 No.4 2018, ISSN 2338-9605. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwaraya Cabang Manado Kota kinerja Karyawan Beban Kerja Dilihat dari uji validitas variabel x, semua

item dinyatakan valid karena nilai item 1 sebesar 0,695, item 2 sebesar 0,469, item 3 sebesar 0,469, item 4 sebesar 0,798, item 5 sebesar 0,771, item 6 sebesar 0,568, item 7 sebesar 0,455, item 8 sebesar 0,578, item 9 sebesar 0,630, item 10 sebesar 0,469, dimana r hitung memiliki nilai lebih besar dari r tabel yaitu 0,279. Begitu juga dengan variabel y semua item dinyatakan valid karena nilai item 1 sebesar 0,600, item 2 sebesar 0,635, item 3 sebesar 0,301, item 4 sebesar 0,722, item 5 sebesar 0,693, item 6 sebesar 0,465, item 7 sebesar 0,663, item 8 sebesar 0,489, item 9 sebesar 0,461, item 10 sebesar 0,566, dimana r hitung memiliki nilai lebih besar dari r tabel yaitu 0,279. Kemudian dari hasil uji reabilitas didapatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel x sebesar 0,798 dan variabel y 0,752 dimana nilai tersebut lebih tinggi dari nilai minimal Cronbach's Alpha yaitu 0,6. Untuk itu instrumen penelitiannya dapat dikatakan reliabel atau handal. Dari hasil analisis koefisien dterminan, dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,171 dan apabila diubah dalam bentuk persen (%) maka nilainya menjadi 17,1% yang berarti Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung > r-tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel

terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{y_{x_1, x_2}} = \frac{ry_{x_1} - ry_{x_2} \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya tidak puas dengan satu tugas sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya	0.514	0.254	Valid
2	Saya dituntut mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	0.383	0.254	Valid
3	Saya merasa puas terhadap fasilitas kerja yang sangat memadai	0.348	0.254	Valid
4	Saya merasa puas dengan pekerjaan dan tempat saya bekerja sekarang	0.524	0.254	Valid
5	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang saya dapatkan sekarang	0.755	0.254	Valid
6	Saya merasa puas terhadap upah lembur yang di bayarkan ketika masuk jam lembur	0.607	0.254	Valid
7	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas	0.754	0.254	Valid
8	Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan	0.788	0.254	Valid
9	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan sekerja saya	0.707	0.254	Valid
10	Rekan kerja bersedia membantu mengatasi kesulitan sesamanya	0.341	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai r hitung  $> r$  tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	0.650	0.254	Valid
2	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya	0.422	0.254	Valid
3	Perusahaan membuat aturan pengajuan ijin, hak cuti kepada pegawai secara adil.	0.472	0.254	Valid
4	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah dipakai	0.512	0.254	Valid
5	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan	0.463	0.254	Valid
6	Perusahaan menerapkan kebijakan aturan tanpa memihak pada kelompok tertentu.	0.538	0.254	Valid
7	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan	0.590	0.254	Valid
8	Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan	0.577	0.254	Valid
9	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0.561	0.254	Valid
10	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan	0.463	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai r hitung  $> r$  tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya dapat memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan	0.343	0.254	Valid
2	Saya memahami dan menguasai tugas pokok sebagai pegawai	0.591	0.254	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik	0.618	0.254	Valid
4	Pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	0.386	0.254	Valid
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	0.451	0.254	Valid
6	Saya cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	0.415	0.254	Valid
7	Saya menyelesaikan tugas dengan waktu yang tepat	0.710	0.254	Valid
8	Saya mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan saya	0.557	0.254	Valid
9	Saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan	0.605	0.254	Valid
10	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum selesai dikerjakan	0.585	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung  $> r$  tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	0.770	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0.696	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.703	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja

(X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test  
 Tests of Normality

Kinerja Pegawai (Y)	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	.102	60	.190	.977	60	.325

a. Lilliefors Significance Correction  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,190 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14  
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	8.334	3.188		2.614	.011		
	Kepuasan Kerja (X1)	.428	.081	.499	5.290	.000	.762	1.313
	Disiplin Kerja (X2)	.380	.088	.408	4.332	.000	.762	1.313

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel kepuasan kerja sebesar 0,762 dan disiplin kerja sebesar 0,762 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kepuasan kerja sebesar 1,313 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,313 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16  
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.784 <sup>a</sup>	.614	.601	2.323	1.694

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai

Durbin-Watson sebesar 1,694 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-2.193	1.778		-1.233	.223
	Kepuasan Kerja (X1)	.040	.045	.129	.889	.378
	Disiplin Kerja (X2)	.069	.049	.204	1.401	.167

a. Dependent Variable: RES2  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel kepuasan kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,378 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,167 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16.012	3.028		5.287	.000
	Kepuasan Kerja (X1)	.599	.081	.698	7.424	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,012 + 0,599X1$

Tabel 4.20  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15.909	3.447		4.615	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.607	.093	.652	6.546	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,909 + 0,607X2$

Tabel 4.21  
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.334	3.188		2.614	.011
	Kepuasan kerja (X1)	.428	.081	.499	5.290	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.380	.088	.408	4.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,334 + 0,428X_1 + 0,380X_2$ .

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.23  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations <sup>b</sup>			
		Kepuasan Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Kepuasan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.698 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.698 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 b. Listwise N=60  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,698 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.24  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations <sup>b</sup>			
		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.652 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.652 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 b. Listwise N=60  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,652 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.25  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.614	.601	2.323

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,784 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.26  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.487	.478	2.655

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X1)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar

0,487 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 48,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100-48,7\%) = 51,3\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.27  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 <sup>a</sup>	.425	.415	2.812

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,425 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100-42,5\%) = 57,5\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.27  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.614	.601	2.323

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,614 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-61,4\%) = 38,6\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.28  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.012	3.028		5.287	.000
	Kepuasan Kerja (X1)	.599	.081	.698	7.424	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(7,424 > 2,002)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.29  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	15.909	3.447		4.615	.000
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.607	.093	.652	6.546	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,546 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.30  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.964	2	244.982	45.384	.000 <sup>b</sup>
	Residual	307.686	57	5.398		
	Total	797.650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (45,384 > 2,770), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 16,012 + 0,599X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,698 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,424 > 2,002). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya terdapat pengaruh signifikan

kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebayoran Lama.

- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 15,909 + 0,607X_2$  nilai korelasi sebesar 0,652 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,546 > 2,002). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebayoran Lama.
- Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 8,334 + 0,428X_1 + 0,380X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,784 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (45,384 > 2,770). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebayoran Lama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Angga Pratama (2022). Manajemen Sumber Daya. Bandung: CV. Widina Media Utama.
- Bangun, Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nurmadhani Fitri Suyuthi, Darwin Lie, Nana Triapnita nainggolan MuhammadGafur Kadar, Sukarman Purba, Marisi Butarbutar, Novy Anggraini, Astuti, Marto Silalahi, Ahmad Syafii, Nina Fapari Arif, Muliana, Mustar. (2020) Dasar-Dasar Manajemen Teori, Tujuan dan Fungsi. Yayasan Kita Menulis.
- Kasmir. 2016. " Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)."Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-11. Jakarta: Kencana.

- [8] Tannady, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: expert.
- [9] Torang, Syamsir. 2013. “Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)”. Bandung: Alfabeta.