



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
SEKRETARIAT DPRD KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:
DIAN TRIMADANI
NPM:1715310015

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : DIAN TRIMADANI
NPM : 1715310015
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR SEKRETARIAT DRPD KOTA BINJAL
MEDAN, MEI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARA HAP S.E., S.Psi., M.Si)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Dr. MUHAMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(AHMAD ASWAN WARUWU, S.E., M.S.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN


N A M A : DIAN TRIMADANI
NPM : 1715310015
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA BINJAL.

MEDAN, MEI 2021

KETUA


(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA I


(Dr. MUHAMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA II


(AHMAD ASWAN WARUWU S.E., M.S.M)

ANGGOTA III


(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si, CIHCM, CPHC)

ANGGOTA IV


(DEWI NURMASARI PANE, SE., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dian Trimadani
NPM : 1715310015
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, 23 Juni 2021

Penulis

DIAN TRIMADANI
NPM. 1715310015

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dian Trimadani
Tempat/Tanggal Lahir : Sei-Semayang, 08 November 1999
NPM : 1715310015
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. Danau Laut Tawar GG. INPRESS LK. V

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 23 Juni 2021
Yang membuat pernyataan



DIAN TRIMADANI
NPM. 1715310015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: Dian Trimadani
Tempat/Tgl. Lahir	: Sei-Semayang / 00 0000
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310015
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 126 SKS, IPK 3.62
Nomor Hp	: 089687998185
Pengajuan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :	

No.	Judul
1.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Met Yang Tidak Perlu

Rektor I,

(Galvo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 22 Januari 2021

Pemohon,

(Dian Trimadani)

Tanggal :

Disahkan oleh :

Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

(Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :

(Ahmad Aswan Wartuwu, SE., M.SM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DIAN TRIMADANI
 NPM : 1715310015
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
20 Januari 2021	ACC. Seminar Proposal	Disetujui	
09 Juni 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
08 September 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 22 September 2021
 Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : DIAN TRIMADANI
 NPM : 1715310015
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
20 Januari 2021	ACC. Seminar Proposal	Disetujui	
09 Juni 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
08 September 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 22 September 2021
 Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : DIAN TRIMADANI
 NPM : 1715310015
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16 Februari 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
17 Juni 2021	ACC Sidang Meja Hiaju	Disetujui	
08 September 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 22 September 2021
 Dosen Pembimbing,



Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4405/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: DIAN TRIMADANI

: 1715310015

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 18 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 18 Juni 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan

UNPA
INDONESIA
UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

si : 01

Efektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/ pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Husni Muhatran Ritonga, B.A., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019

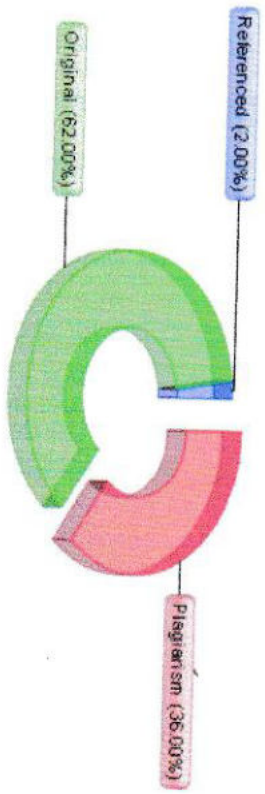
Analyzed document: **DIAN TRIMADANI_1715310015_MANAJEMEN.docx** (licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03)

- Comparison Preset: Rewrite Detected language
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis

Relation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism: 74

- 30% 4525 1. http://repository.um-palembang.ac.id/eprint/12022/2/212016159_BAB%20II_SAMPAI_BAB%20TERAKHIR.pdf.pdf
- 20% 3190 2. http://repository.um-palembang.ac.id/eprint/12022/2/212016159_BAB%20II_SAMPAI_BAB%20TERAKHIR.pdf.pdf

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 23 Juni 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dian Trimadani
Tempat/Tgl. Lahir : Sei-Semayang / 08 November 1999
Nama Orang Tua : Sutomo
N. P. M : 1715310015
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 089687998185
Alamat : JL. DANAU LAUT TAWAR GG. INPRESS LK. V

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Tertampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk pengujf (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Dian Trimadani
1715310015

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : DR. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M
 Dosen Pembimbing II : Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M
 Nama Mahasiswa : DIAN TRIMADANI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310015
 Jenjang Pendidikan : strata satu
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor sekretariat DPRD Kota Binjai

TANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
08/02/21	Perbaiki BAB I latar belakang. BAB II BAB III	6	Segera.
16/02/21	Pelayai Methodologi Acc Seminar Proposal		
23/05/21	Perbaiki Penulisan		
17/06/21	Acc sidang Meja Hijau		

Medan, 11 November 2020

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai yang berjumlah 34 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai. Uji t menunjukkan disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,795 dan signifikan sebesar 0,009, kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,103 dan signifikan sebesar 0,004. Uji F menunjukkan nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 66,020 dan signifikan sebesar 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan yang terakhir kepuasan kerja. Hasil uji determinasi menunjukkan 91,9% kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai dapat dijelaskan dan diperoleh dari disiplin kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dari faktor lain.

Kata Kunci :Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of work discipline and job satisfaction on the performance of employees at the Secretariat Office of DPRD Binjai City. The population in this study were all employees at the Binjai City DPRD Secretariat Office, totaling 34 employees. This study uses quantitative data that is processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression model. The results showed that work discipline and job satisfaction had a positive and significant effect either partially or simultaneously on the performance of employees at the Secretariat Office of DPRD Binjai City. The t-test shows that work discipline has a tcount of 2.795 and is significant at 0.009, job satisfaction has a t-count of 3.103 and is significant at 0.004. The F test shows that the fcount obtained is 66.020 and is significant at 0.000. The most dominant variable affecting performance is work discipline and the last is job satisfaction. The results of the determination test show that 91.9% of the performance of employees at the Secretariat Office of the Binjai City DPRD can be explained and obtained from work discipline and job satisfaction, while the rest is from other factors.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction and Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, untuk memenuhi syarat dalam pembuatan skripsi. Adapun judul yang telah diajukan adalah ” **Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai**”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak akan dapat selesai tanpa ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibuk Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak DR. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M selaku Pembimbing I penulis yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi penulis ini.
5. Bapak Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M, selaku Pembimbing II penulis yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Kedua Orang Tua, Ayahanda Sutomo dan Ibunda Neniati tercinta, terimakasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan dan ketulusan dalam mendampingi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada keduanya.
8. Kepada kakak tercinta Juliani dan Dedi Darmanto, terimakasih atas segala doa serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada sahabat Nia Apriliana, Cindy, dan temen seperjuangan yang lainnya, terimakasih atas segala doa serta dukungannya yang telah diberikan kepada penulis dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada seluruh karyawan Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai yang telah memberikan bantuannya dan data yang diperlukan selama penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap semoga pada saat menyusun skripsi ini nantinya akan berguna bagi saya sebagai penulis dan bagi para pembaca sekalian.

Medan, 23 Juni 2021
Penulis

Dian Trimadani
NPM. 1715310015

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan	8
2. Manfaat	8
F. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja Pegawai	10
2. Disiplin Kerja	15
3. Kepuasan Kerja	19
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Konseptual	25
1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	25
2. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	26
3. Hubungan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	26
D. Hipotesis	27
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
1. Lokasi Penelitian	28
2. Waktu Penelitian.....	29
C. Populasi dan Sampel dan Sumber Data	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel	29
3. Jenis Data	29
4. Sumber Data	30
D. Variabel Penelitian & Definisi Operasional.....	30

1. Variabel Penelitian.....	30
2. Definisi Operasional	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
1. Data Primer	32
2. Angket/Quisioner.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	33
1. Uji Kualitas Data	33
2. Uji Asumsi Klasik.....	34
3. Uji kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>	37

BAB

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	41
1. Deskripsi Objek Penelitian	41
a. Sejarah Singkat Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai	41
b. Visi dan Misi Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai	42
c. Struktur Organisasi Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai ..	43
d. Uraian Tugas Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai.....	43
2. Deskripsi Karakteristik Responden	45
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
3. Deskripsi Variabel Penelitian	47
a. Variabel Disiplin Kerja (X_1)	48
b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	55
c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)	61
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	68
a. Pengujian Validitas	68
b. Pengujian Reliabilitas	70
5. Pengujian Asumsi Klasik	72
a. Uji Normalitas Data	72
b. Uji Multikolinieritas	74
c. Uji Heteroskedastisitas	75
6. Regresi Linear Berganda	76
7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	77
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	77
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	78
c. Koefisien Determinasi	79
B. Pembahasan Hasil Penelitian	79
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	79
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	80
3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	83
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai mempunyai peranan strategis di dalam organisasi dan merupakan asset pertama yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2017:182), mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia sebagai

individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:96) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industry, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:74) mendefinisikan kepuasan kerja pegawai merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sekretariat DPRD merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kota Binjai dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 12 tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Binjai, dan sesuai dengan Peraturan Walikota Binjai Nomor 36 tahun 2018 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah Binjai Kota.

Kota Binjai merupakan kota yang terletak di Provinsi Sumatera Utara. Untuk melaksanakan urusan administrasi DPRD di Kota Binjai juga memiliki Sekretariat DPRD. Sekretariat DPRD yang dibentuk sebagai unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD yang secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui SEKDA. Mampu tidaknya Sekretariat DPRD dalam melaksanakan tugasnya sangat ditentukan dengan adanya sumber daya manusia yang berpengetahuan, berkecakupan dan sumber daya manusia yang produktif dalam melaksanakan program-program yang sudah ditentukan oleh pemerintah.

Sekretariat DPRD Kota Binjai juga perlu didukung oleh pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi dan berkualitas. Adanya pegawai yang berkualitas diharapkan kualitas pelayanan pada anggota DPRD akan semakin baik. Disamping hal tersebut untuk mewujudkan kinerja yang optimal pada instansi tersebut harus didukung dengan kualitas manajemen organisasi yang baik pula.

Untuk mendapatkan data yang akurat dan supaya mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan observasi (pengamatan awal) yang di mana nantinya dapat membantu mempermudah penelitian ini. Observasi yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 20 orang yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Pra Survey Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	PERNYATAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan teliti dan rapi?	10	50%	10	50%
2	Apakah pegawai dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standart jumlah target yang telah ditentukan?	12	60%	8	40%
3	Apakah pegawai dapat bekerja dengan cekatan, bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan?	10	50%	10	50%

Sumber: Diolah Penulis 2021

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Binjai dalam usahanya untuk melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tata kerjanya mengalami berbagai hambatan, terutama yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai. Hal tersebut menyebabkan adanya ketidak sesuaian antara tuntutan dengan kebutuhan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Binjai dalam mencapai tujuannya.

Fenomena yang dapat dilihat di kantor ini adalah kuantitas kerja pegawai masih rendah, misalnya pada sub bagian rumah tangga, keefektifan waktu dalam berkoordinasi dengan pihak ketiga (anggota DPRD) sebagai bagian dari pelaksanaan tugas pengelolaan makan-minum, kendaraan kantor dan pemeliharaan gedung kurang memuaskan. Waktu koordinasi seharusnya selesai dapat dilakukan setiap saat dan tepat dengan jangka waktu maksimum 1 hari, pada kenyataannya

sering memerlukan waktu yang lebih lama hingga 1 minggu sehingga menyebabkan banyaknya keterlambatan dalam realisasi tugasnya.

Tabel 1.2
Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	PERNYATAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pegawai selalu hadir tepat waktu pada jam kerja?	10	50%	10	50%
2	Apakah pegawai selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai?	8	40%	12	60%
3	Apakah pegawai Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan kantor?	12	60%	8	40%

Sumber: Diolah Penulis 2021

Fenomena lain yang sering terjadi di kantor ini adalah disiplin kerja yang kurang di patuhi oleh pegawai. Hal tersebut dilihat dari beberapa permasalahan, salah satu permasalahannya yaitu pegawai kurang taat terhadap aturan waktu yang telah ditetapkan oleh kantor. Misalnya saja, pegawai sering datang tidak sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan oleh kantor dengan kata lain pegawai sering datang terlambat. Selain itu pegawai juga kurang taat terhadap peraturan perusahaan, dimana peraturan dasar tentang cara berpakaian yang telah ditetapkan kurang dipatuhi. Misalnya saja pegawai semena-mena dalam penggunaan seragam kerja yang seharusnya di pakai pada hari tersebut tetapi pegawai tidak memakainya dan tidak sesuai dengan peraturan di kantor. Pegawai juga sering tidak memakai tanda pengenalnya bahkan ada pegawai yang memakai sandal pada jam kerja berlangsung. Dengan tidak menaati peraturan tersebut sudah jelas dapat menurunkan kualitas kerja pada pegawai.

Tabel 1.3
Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	PERNYATAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pegawai merasa fasilitas yang diberikan sudah cukup lengkap, sehingga lebih mempermudah saya dalam tahap penyelesaian pekerjaan?	10	50%	10	50%
2	Apakah pegawai menerima gaji sesuai dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan?	12	60%	8	40%
3	Apakah senang bekerja dengan rekan kerja yang selalu dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis?	10	50%	10	50%

Sumber: Diolah Penulis 2021

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, terdapat permasalahan terkait dengan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja di Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai, yaitu mengenai fasilitas kerja yang diberikan. Selama ini pegawai merasakan bahwa fasilitas kerja yang disediakan masih sangat terbatas dan belum mampu memenuhi tingkat kebutuhan kerja para pegawai. Keterbatasan tersebut selain terkait dengan kualitas peralatan, kuantitas peralatan dan juga ruangan bekerja yang digunakan. Kondisi tersebut dapat dibuktikan bahwa selama ini hanya menyediakan 1 unit mobil operasional, ruangan tempat bekerja para pegawai masih tergabung belum disediakan tempat tersendiri sesuai dengan jabatan yang dimiliki, kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan para pegawai dalam bekerja di kantor .

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD yang rendah dilihat dari hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan schedule pekerjaan.
2. Pegawai sekretariat di kantor memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.
3. Pegawai kurang puas terhadap gaji yang diterima dari instansi kantor DPRD.
4. Pegawai kurang puas atas fasilitas yang ada di kantor sehingga mempengaruhi hasil kerja pegawai.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas, maka penulis membatasi masalah agar fokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel kinerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai?
2. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja, kepuasan kerja secara serempak (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagi organisasi, dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui seberapa tinggi disiplin kerja, dan kepuasan kerja pada pegawai sehingga pimpinan dapat melakukan perbaikan.
- b. Bagi penulis, dapat menambah wawasan serta pengetahuan di bidang sumber daya manusia terutama pada disiplin kerja dan kepuasan kerja yang baik.
- c. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan digunakan sebagai bahan perbandingan dalam meneliti masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja
- d. dan kepuasan kerja.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Risdha Pangesti (2017) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Iklim Organisasi dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Dinas Kesehatan Kabupaten Banjarnegara). Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai.

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan penempatan pegawai serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja, dan kepuasan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

2. Jumlah Observasi (Sampel)

Peneliti terdahulu menggunakan 109 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel 34 responden.

3. Waktu penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu di Dinas Kesehatan Kabupaten Banjarnegara. Sedangkan penelitian ini di Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Sedangkan menurut Kasmir (2017:182), mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah diterapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut Griffin di dalam Sinambela (2016:481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Menurut Hadari di dalam Maulana (2015), mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2017:189), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau

norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat lokasi bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin mempengaruhi kinerja pegawai.

c. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2017:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Hubungan antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

5) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan di dalam Irawan dan Handayani (2018), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara di dalam Suhardoyo (2017), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi.

Menurut Sutrisno (2016: 96), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku di sekitarnya.

b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:87), adanya disiplin kerja bagi organisasi adalah untuk meningkatkan efisiensi waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Sutrisno (2016: 86) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.

- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
- 5) Meningkatnya efisiensi produktivitas kerja para pegawai.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:94), indikator disiplin kerja dibagi dalam 4 (empat) dimensi, yaitu:

- 1) Dimensi taat terhadap aturan waktu
 - a) Jam masuk kerja
 - b) Jam istirahat
 - c) Jam pulang kerja
 - d) Kehadiran
- 2) Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan
 - a) Cara berpakaian
 - b) Sopan santun
 - c) Kepatuhan
- 3) Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
 - a) Bertingkah laku
 - b) Tanggung jawab
 - c) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
- 4) Dimensi taat terhadap peraturan lainnya yaitu norma yang berlaku.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2016:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada Tidaknya Keteladanan Pemimpin Dalam Perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang ada dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga.

6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:170) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap

perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Menurut Sutrisno (2016:74), mendefinisikan kepuasan kerja pegawai merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Steve M. Jex di dalam Sinambela (2016:302), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Menurut Weihrich, Koontz di dalam Sinambela (2016:302), menyatakan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang seketika apa yang diinginkannya tercapai.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

b. Indikator kepuasan kerja

Menurut Robbins (2015:181-182) indikator kepuasan kerja adalah:

- 1) Kondisi Kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

2) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutka apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016:80) menyatakan bahwa ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Berikut ini adalah penelitian sebelumnya:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y dan Z	Hasil
1	Ivonne A,S, Sajangbati (2013)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Secara bersama variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

2	Dwi Indria Novita (2015)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung	Kompetensi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3	-Windy J. Sumaki -Rita. N. Taroreh -Djurwati Soepen0 (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (persero wilayah suluttenggo area manado)	Disiplin Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Komunikasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Secara simultan disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Agung Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang)	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Julita by paruru S.L.H.V. Joyce lapian Hendra n. Tawas (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT. Air Manado)	Disiplin Kerja (X1) Kemampuan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6	Fika Laela Qodarini Rini Nugraheni (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan baian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang)	Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Gaya Kepemimpinan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Ayu Desi Indrawati (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar	Kepuasan Kerja (X1) Kinerja Karyawan (X2) Kepuasan Pelanggan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Sriyono dan Farida (2013)	Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa	Teamwork (X1) Kepuasan Kerja (X2) Loyalitas (X3) Produktivitas (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas pada perusahaan jasa

9	Bayu (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision Land Bagian Packing)	Kepuasan Kerja (X1) Loyalitas Karyawan (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
---	-------------	---	---	-------------------------	---

Sumber: Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Berikut ini adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat:

1. Hubungan Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai menurut Kasmir (2016:195) adalah disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik seorang pegawai tentu selalu taat menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar organisasi tersebut dapat dicapai dengan baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya kinerja yang baik di perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh Nur Hamzah (2015), yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

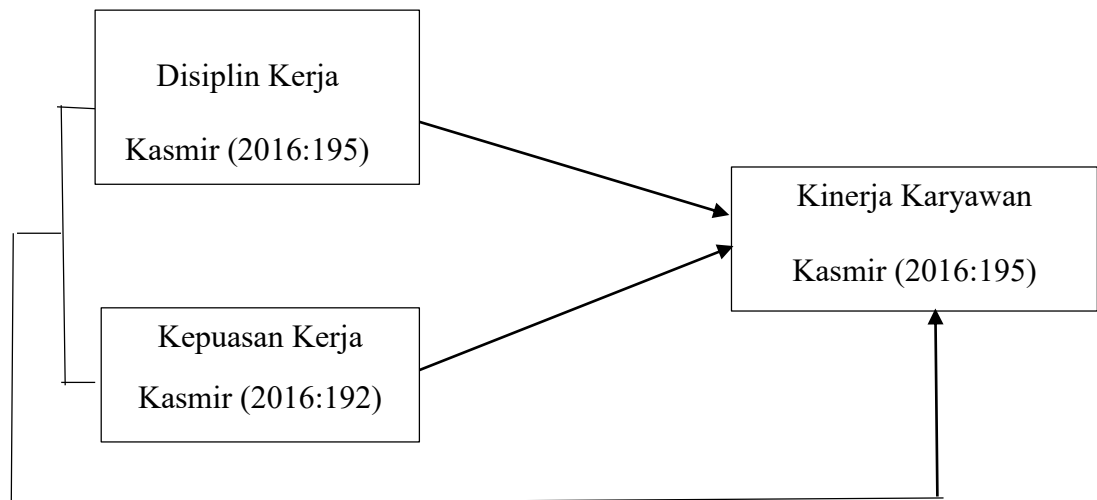
2. Hubungan Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai menurut Kasmir (2016:192), “Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja pegawai. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.”

3. Hubungan Disiplin Kerja (X1), dan Kepuasan Kerja (X2), Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sehingga jika pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mencapai seperti apa yang diharapkan perusahaan terhadap posisi yang diduduki pegawai, maka pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:195) yang menjelaskan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis 2021

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Atas dasar pemikiran di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai.
- 2) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai.
- 3) Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam pendekatan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung atau terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya. (Manullang dan Pakpahan, 2014:135).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai, yang beralamat di Jalan Tengku Amir Hamzah No. 282 Kota Binjai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan November 2020 sampai dengan selesai, dengan format berikut:

3.1. Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Des 20	Jan 21	Feb 21	Mar 21	Mei21
1	Riset pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal	■	■	■		
3	Seminar Proposal			■		
4	Perbaikan/Acc Proposal			■	■	
5	Pengolahan Data				■	■
6	Penyusunan skripsi					■
7	Bimbingan Skripsi					■
8	Sidang Meja Hijau					■

Sumber: Penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono di dalam Rusiadi (2017:136), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 34 yakni seluruh pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono di dalam Rusiadi (2017:137), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasinya dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi kemudian kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Apabila jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih, Arikunto di dalam Rusiadi (2013:107). Berdasarkan definisi-definisi di atas maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 34 pegawai honor karena jumlah populasi kurang dari 100. Dengan demikian penelitian ini pada populasi dengan sampel jenuh.

3. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya disebabkan data tersebut tidak ada atau

belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden, di mana dalam pengambilam data tersebut peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Disiplin Kerja (X_1), variabel bebas kedua Kepuasan kerja (X_2), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Tabel 3.2. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan 	<i>Likert</i>

		tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kasmir (2016:182)	Kasmir (2016:208-210)	
2	Disiplin Kerja (X1)	Menurut Sutrisno (2016: 96) Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi taat terhadap aturan waktu 2. Dimensi taat terhadap aturan 3. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Dimensi taat terhadap peraturan lainnya Menurut Sutrisno (2016:94) 	<i>Likert</i>
3	Kepuasan Kerja (X2)	Menurut Sutrisno (2016:74) Mendefinisikan Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi kerja yang mendukung 2. Gaji atau upah yang pantas 3. Rekan kerja yang mendukung Menurut Robbins (2015:181-182) 	<i>Likert</i>

Sumber: Diolah Penulis 2021

E. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono di dalam Rusiadi (2017:167) menjelaskan bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan tabel 3.3 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Angket/Quisioner

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu pegawai atau karyawan yang bekerja di tempat penelitian yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu diketahui oleh pewawancara tersebut.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrument yang valid merupakan instrument yang benar benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30, Sugiyono di dalam Rusiadi (2008:113), jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program computer yaitu SPSS for Windows 19 dengan menggunakan model Alpha. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrument dikatakan reliable jika

nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Menurut Ghozali di dalam Rusiadi (2006:115).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Ghozali di dalam Rusiadi (2015:201) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal *P-P Plot*. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output plot* mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut Ghozali di dalam Rusiadi (2015:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Santoso di dalam Rusiadi (2002:154), Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (vif) dari hasil analisis dengan

menggunakan SPSS. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0,1, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0,1, artinya tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda

digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan *korelasi product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut Sugiyono di dalam Rusiadi (2017:301):

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima)

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut, Sugiyono (2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah :

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

2) H_a : minimal $1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (r^2)

Sugiyono di dalam Rusiadi (2017:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna,

artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut :

Tabel 3.4 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut: $D = r^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kali dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah dan berkedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Sejalan dengan Undang-Undang Tersebut, DPRD menjalankan tugas, pokok dan fungsinya dalam bidang Legislasi, Penganggaran dan Pengawasan. Pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi DPRD dimaksud, dijabarkan dalam sebuah Rencana Kerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Binjai.

Sesuai dengan Peraturan DPRD Kota Binjai Nomor 170-01 Tahun 2018 tentang Tata Tertib Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Binjai telah dilaksanakan kegiatan oleh DPRD Kota Binjai melalui alat-alat kelengkapan dewan. Dalam pelaksanaannya rencana kerja tersebut masih terdapat berbagai kelemahan dan kendala, tetapi dengan peluang dan

kekuatan yang dimiliki tentunya dilakukan upaya-upaya agar pelaksanaannya tetap pada koridor yang telah direncanakan.

Berdasarkan hasil pemilu pada tahun 2019, jumlah anggota DPRD kota Binjai masa jabatan tahun 2019-2024 berjumlah 30 orang. Sesuai dengan SK Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/535/KPTS/2019 tentang Peresmian Pemberhentian Anggota DPRD Kota Binjai Masa Jabatan 2019-2024 dan Peresmian Pengangkatan Anggota DPRD Kota Binjai Masa Jabatan 2019-2024 yang terdiri dari 9 Partai Politik yaitu Partai GOLKAR : 6 (enam) anggota, PAN : 3 (tiga) anggota, NASDEM : 3 (tiga) anggota, PKS : 3 (tiga) anggota, Demokrat : 3 (tiga) anggota , PPP : 2 (dua) anggota, HANURA : 1 (satu) anggota.

b. *Visi dan Misi Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai*

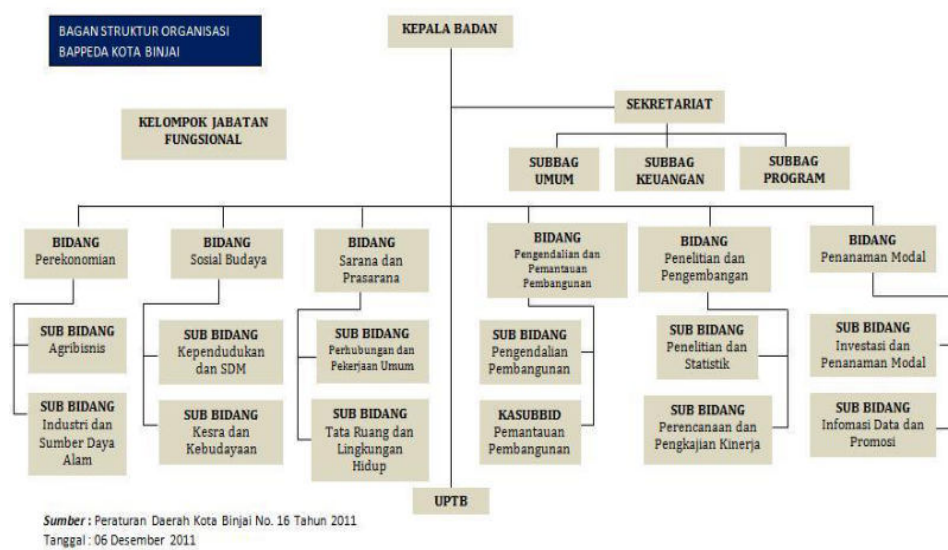
1) *Visi*

“Terwujudnya kesekretariatan DPRD yang Prima, Transparan dan Akuntabel.

2) *Misi*

- 1) Meningkatkan Penyelenggaraan Administrasi ketatalaksanaan DPRD
- 2) Meningkatkan kualitas aparatur Sekretariat DPRD yang transparan dan Akuntabel

c. Struktur Organisasi Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai

Sumber: Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai, 2021

d. Uraian Tugas Badan Pusat Statistik Kota Medan

Tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Kota Medan sebagai berikut:

1) Bagian Umum

Melaksanakan pengelolaan administrasi DPRD dan Sekretariat DPRD, dan mendistribusikan pengendalian bahan perlengkapan rumah tangga dan sekretariat.

Melaksanakan pengadaan kebutuhan rumah tangga dan sekretariat DPRD, dan menyusun administrasi pengelolaan dan perlengkapan.

2) Subbag Umum

Melaksanakan pengelolaan administrasi, surat menyurat dan perjalanan Dinas Anggota DPRD dan menganalisa data serta bahan petunjuk teknis lingkup umum, dan melaksanakan penatausahaan

naskah dinas, pengadministrasian surat menyurat keanggotaan DPRD dan sekretariat DPRD, serta evaluasi dan pelaporan kegiatan Sekretariat DPRD.

3) Subbag Humas dan Protokoler

Menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan, Melaksanakan dokumentasi yang berkaitan dengan kegiatan DPRD, Melaksanakan pelayanan dan hubungan masyarakat dan media massa, serta menyusun bahan komunikasi dan publikasi.

4) Subbag Kepegawaian

Menyusun program dan rencana kerja lingkup kepegawaian, Menyusun administrasi kepegawaian, Menyiapkan bahan administrasi kepegawaian, serta menganalisa kebutuhan dan merencanakan penyediaan tenaga ahli pada Fraksi.

5) Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan

Menyusun program dan rencana kerja lingkup perencanaan dan keuangan, Melaksanakan penatausahaan keuangan, Menyusun petunjuk teknis lingkup anggaran, perbendaharaan dan pembukuan, serta merencanakan kebutuhan perlengkapan sekretariat DPRD.

6) Kepala Sub Bagian Program dan Anggaran

Melaksanakan penganalisaan data bidang anggaran, Menyiapkan bahan petunjuk teknis bidang anggaran, serta melaksanakan penyusunan rencana, pengajuan dan pengadministrasian anggaran DPRD dan Sekretariat DPRD, administrasi gaji dan tunjangan pimpinan dan anggota DPRD.

7) Kepala Subbagian Pembukuan dan Pelaporan

Melaksanakan program dan rencana kerja lingkup verifikasi, Menyiapkan bahan petunjuk teknis pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah lingkup verifikasi, serta menyusun pengadministrasian dan pembukuan keuangan.

8) Kepala Bagian Persidangan dan Perundang-Undangan

Melaksanakan program dan rencana kerja lingkup persidangan, risalah, dan perundang-undangan, Memverifikasi, mengkoordinasikan dan mengevaluasi penyusunan naskah akademik, serta melaksanakan pembinaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas persidangan, risalah, dan perundang-undangan.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 34 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	15	44.1	44.1	44.1
Wanita	19	55.9	55.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 15 orang (44,1%), responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 19 orang (55.9%). Pada penelitian ini responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin wanita sebanyak 19 orang (55.9%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25	6	17.6	17.6	17.6
26-31	19	55.9	55.9	73.5
32-45	9	26.5	26.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden berusia < 25 tahun yaitu sebanyak 6 orang (17.6%), responden berjenis berusia 26-31 tahun yaitu sebanyak 19 orang (55.9%), responden yang berusia 32-45 tahun yaitu sebanyak 9 orang (26.5%). Pada penelitian ini responden yang paling banyak adalah yang berusia 26-31 tahun sebanyak 19 orang (55.9%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	24	70.6	70.6	70.6
SMA	10	29.4	29.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 24 orang (70.6%), responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 10 orang (29.4%). Pada penelitian ini responden yang memiliki pendidikan terakhir paling banyak adalah tamatan S1 yaitu sebanyak 24 orang (70.6%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 34 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Dalam menjawab permasalahan penelitian kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang terdapat dilapangan. Jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada tabel berikut

a. Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Tabel 4.4 Pernyataan : Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja (P1.X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	11.8	11.8	11.8
	TS	11	32.4	32.4	44.1
	RR	2	5.9	5.9	50.0
	S	7	20.6	20.6	70.6
	SS	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11.8%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (32.4%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang (5.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (20.6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (29.4%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab tidak setuju terhadap pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.”

Tabel 4.5 Pernyataan : Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya (P2.X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	5.9	5.9	5.9
RR	2	5.9	5.9	11.8
S	13	38.2	38.2	50.0
SS	17	50.0	50.0	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5.9%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang (5.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (38.2%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (50.0%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.”

Tabel 4.6 Pernyataan : Saya selalu kembali tepat waktu ke ruangan kerja setelah jam istirahat selesai (P3.X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	14.7	14.7	14.7
RR	2	5.9	5.9	20.6
S	11	32.4	32.4	52.9
SS	16	47.1	47.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (14.7%), responden yang

menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang (5.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (32.4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (47.1%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu kembali tepat waktu ke ruangan kerja setelah jam istirahat selesai.”

Tabel 4.7 Pernyataan : Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai (P4.X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.9	5.9	5.9
	RR	1	2.9	2.9	8.8
	S	11	32.4	32.4	41.2
	SS	20	58.8	58.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5.9%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (32.4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (58.8%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai.”

Tabel 4.8 Pernyataan : Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai (P5.X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.9	2.9	2.9
RR	3	8.8	8.8	11.8
S	8	23.5	23.5	35.3
SS	22	64.7	64.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2.9%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (8.8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang (23.5%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (64.7%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu memakai tanda pengenal saat berada dikantor.”

Tabel 4.9 Pernyataan : Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai (P6.X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	8.8	8.8	8.8
TS	3	8.8	8.8	17.6
RR	3	8.8	8.8	26.5
S	9	26.5	26.5	52.9
SS	16	47.1	47.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (8.8%), responden yang

menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (8.8%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (8.8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang (26.5%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (47,1). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu memakai tanda pengenal saat berada dikantor.”

Tabel 4.10 Pernyataan : Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan kantor (P7.X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	14.7	14.7	14.7
RR	3	8.8	8.8	23.5
S	12	35.3	35.3	58.8
SS	14	41.2	41.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (14.7%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (8.8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (35.3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (41.2%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan kantor.”

Tabel 4.11 Pernyataan : Saya selalu menaati peraturan sesuai dengan jabatan (P8.X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	14.7	14.7	14.7
RR	11	32.4	32.4	47.1
S	6	17.6	17.6	64.7
SS	12	35.3	35.3	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (14.7%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang (32.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang (17.6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (35.3%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu menaati peraturan sesuai dengan jabatan.”

Tabel 4.12 Pernyataan : Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab (P9.X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	23.5	23.5	23.5
RR	11	32.4	32.4	55.9
S	12	35.3	35.3	91.2
SS	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (23.5%), responden yang

menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang (32.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (35.3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8.8%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.”

Tabel 4.13 Pernyataan : Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab (P10.X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	23.5	23.5	23.5
RR	11	32.4	32.4	55.9
S	12	35.3	35.3	91.2
SS	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (23.5%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang (32.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (35.3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8.8%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.”

b. Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Tabel 4.14 Pernyataan : Saya merasa fasilitas yang diberikan sudah cukup lengkap, sehingga lebih mempermudah saya dalam tahap penyelesaian pekerjaan (P1.X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	23.5	23.5	23.5
RR	19	55.9	55.9	79.4
S	7	20.6	20.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (23.5%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 19 orang (55.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (20.6%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya merasa fasilitas yang diberikan sudah cukup lengkap, sehingga lebih mempermudah saya dalam tahap penyelesaian pekerjaan.”

Tabel 4.15 Pernyataan : Peralatan yang digunakan dalam bekerja sudah cukup lengkap dan canggih (P2.X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	17.6	17.6	17.6
RR	10	29.4	29.4	47.1
S	14	41.2	41.2	88.2
SS	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (17.6%), responden yang

menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang (29.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang (41.2%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (11.8%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Peralatan yang digunakan dalam bekerja sudah cukup lengkap dan canggih.”

Tabel 4.16 Pernyataan : Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan (seperti temperature, pencahayaan, sirkulasi udara dll) (P3.X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	11.8	11.8	11.8
RR	15	44.1	44.1	55.9
S	14	41.2	41.2	97.1
SS	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (11.8%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15 orang (44.1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang (41.2%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2.9%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan (seperti temperature, pencahayaan, sirkulasi udara dll).”

Tabel 4.17 Pernyataan : Saya menerima gaji sesuai dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan (P4.X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.8	8.8	8.8
	3	18	52.9	52.9	61.8
	4	12	35.3	35.3	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (8.8%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 18 orang (52.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (35.3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2.9%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya menerima gaji sesuai dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.”

Tabel 4.18 Pernyataan : Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang ditentukan (P5.X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	14.7	14.7	14.7
	RR	13	38.2	38.2	52.9
	S	12	35.3	35.3	88.2
	SS	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (14.7%), responden yang

menjawab ragu-ragu sebanyak 13 orang (38.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (35.3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (11.8%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang ditentukan.”

Tabel 4.19 Pernyataan : Saya merasa senang, karena dari hasil gaji yang saya dapat saat ini dapat memenuhi kebutuhan saya setiap hari (P6.X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	23.5	23.5	23.5
	RR	11	32.4	32.4	55.9
	S	12	35.3	35.3	91.2
	SS	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (23.5%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang (32.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (35.3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8.8%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya merasa senang, karena dari hasil gaji yang saya dapat saat ini dapat memenuhi kebutuhan hidup saya setiap hari.”

Tabel 4.20 Pernyataan : Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang selalu dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis (P7.X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	17.6	17.6	17.6
	RR	13	38.2	38.2	55.9
	S	13	38.2	38.2	94.1
	SS	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (17.6%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13 orang (38.2%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (38.2%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (5.9%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang selalu dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis.”

Tabel 4.21 Pernyataan : Saya mendapatkan kenyamanan dalam bekerja bersama rekan-rekan kerja yang lainnya (P8.X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	17.6	17.6	17.6
	RR	10	29.4	29.4	47.1
	S	14	41.2	41.2	88.2
	SS	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (17.6%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang (29.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang (41.2%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (11.8%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya mendapatkan kenyamanan dalam bekerja bersama rekan-rekan kerja yang lainnya.”

Tabel 4.22 Pernyataan : Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang selalu bertanggung jawab dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya (P9.X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	29.4	29.4	29.4
	RR	7	20.6	20.6	50.0
	S	8	23.5	23.5	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang (29.4%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang (20.6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang (23.5%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (26.5%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab tidak setuju terhadap pernyataan “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang selalu bertanggung jawab dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.”

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.23 Pernyataan : Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti dan rapi (P1.Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	11.8	11.8	11.8
	TS	11	32.4	32.4	44.1
	RR	2	5.9	5.9	50.0
	S	7	20.6	20.6	70.6
	SS	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11.8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (32.4%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang (5.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (20.6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (29.4). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti dan rapi.”

Tabel 4.24 Pernyataan : Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart (P2.Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	5.9	5.9	5.9
RR	2	5.9	5.9	11.8
S	13	38.2	38.2	50.0
SS	17	50.0	50.0	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5.9%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang (5.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (38.2%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (50.0%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart.”

Tabel 4.25 Pernyataan : Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan (P3.Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	14.7	14.7	14.7
RR	2	5.9	5.9	20.6
S	11	32.4	32.4	52.9
SS	16	47.1	47.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.25 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (14.7%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang (5.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (32.4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (47.1%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.”

Tabel 4.26 Pernyataan : Saya dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standart jumlah target yang telah ditentukan (P4.Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	5.9	5.9	5.9
RR	1	2.9	2.9	8.8
S	11	32.4	32.4	41.2
SS	20	58.8	58.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.26 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5.9%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (32.4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (58.8%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standart jumlah target yang telah ditentukan.”

Tabel 4.27 Pernyataan : Saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani (P5.Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.9	2.9	2.9
RR	3	8.8	8.8	11.8
S	8	23.5	23.5	35.3
SS	22	64.7	64.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.27 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2.9%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (8.8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang (23.5%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (64.7%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani.”

Tabel 4.28 Pernyataan : Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan (P6.Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	8.8	8.8	8.8
TS	3	8.8	8.8	17.6
RR	3	8.8	8.8	26.5
S	9	26.5	26.5	52.9
SS	16	47.1	47.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.28 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (8.8%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (8.8%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (8.8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang (26.5%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (47,1). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.”

Tabel 4.29 Pernyataan : Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan (P7.Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	14.7	14.7	14.7
RR	3	8.8	8.8	23.5
S	12	35.3	35.3	58.8
SS	14	41.2	41.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.29 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (14.7%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (8.8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (35.3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (41.2%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan.”

Tabel 4.30 Pernyataan : Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan (P8.Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11.8	11.8	11.8
	RR	11	32.4	32.4	44.1
	S	7	20.6	20.6	64.7
	SS	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.30 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (11.8%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang (32.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (20.6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (35.3%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.”

Tabel 4.31 Pernyataan : Saya selalu bertanggung jawab dalam uraian pekerjaan yang telah digunakan (P9.Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	23.5	23.5	23.5
	RR	11	32.4	32.4	55.9
	S	12	35.3	35.3	91.2
	SS	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.31 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (23.5%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang (32.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (35.3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8.8%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab dalam uraian pekerjaan yang telah ditentukan.”

Tabel 4.32 Pernyataan : Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya (P10.Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	23.5	23.5	23.5
RR	11	32.4	32.4	55.9
S	12	35.3	35.3	91.2
SS	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (23.5%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang (32.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (35.3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8.8%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.”

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.33 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Disiplin Kerja (X_1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X1	35.7941	35.078	.542	.816
P2X1	34.7059	40.820	.485	.819
P3X1	34.9118	38.386	.547	.812
P4X1	34.5294	42.378	.366	.828
P5X1	35.0882	33.901	.720	.791
P6X1	35.0000	37.333	.642	.802
P7X1	35.5588	38.315	.659	.803
P8X1	35.5588	37.951	.538	.813
P9X1	35.5294	38.257	.469	.820

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.34 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X2	26.9706	23.242	.707	.821
P2X2	27.1176	27.198	.388	.851
P3X2	27.0000	23.455	.714	.821
P4X2	27.1471	23.705	.640	.828
P5X2	27.1176	23.804	.720	.821
P6X2	26.9706	23.242	.707	.821
P7X2	26.9706	23.545	.476	.851
P8X2	27.1471	24.008	.603	.832

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.35 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1Y	31.2353	39.216	.580	.841
P2Y	31.2353	36.791	.635	.835
P3Y	31.2059	36.108	.634	.835
P4Y	31.2059	39.865	.497	.847
P5Y	31.2059	38.290	.570	.841
P6Y	31.1176	35.258	.703	.828
P7Y	31.4706	41.529	.438	.852
P8Y	30.9118	38.083	.577	.841
P9Y	31.4118	40.128	.489	.848
P10Y	31.3529	40.053	.467	.850

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.36 Uji Reliabilitas
Disiplin Kerja (X1)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	9

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,830 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel komitmen adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.37 Uji Reliabilitas
Kepuasan Kerja (X2)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,851 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel komitmen adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.38 Uji Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

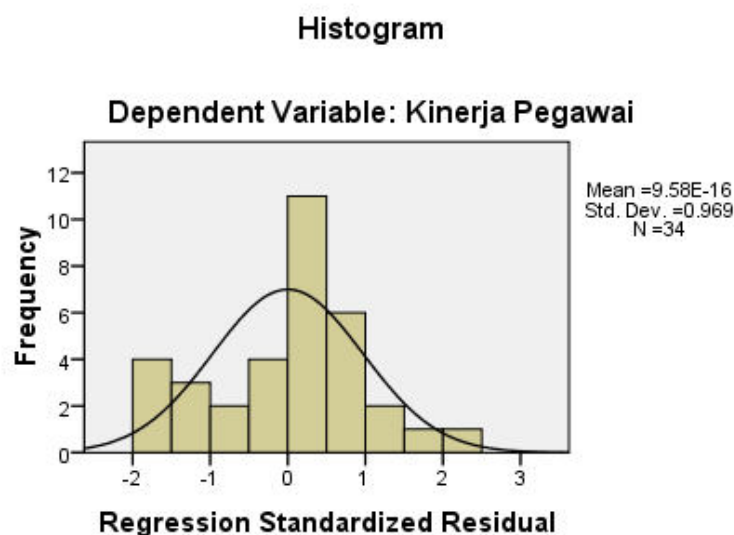
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,856 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel komitmen adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

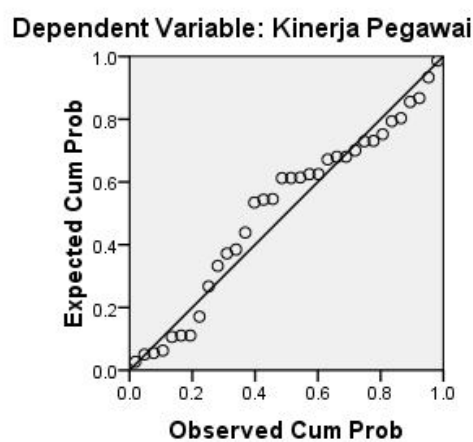


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorofv Smirnov yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika

distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat dan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Tabel 4.39 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorof Smirnof Test*

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98365440
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.102
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		.893
Asymp. Sig. (2-tailed)		.403
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.39 di atas maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai asymp.sig sebesar 0,403 di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,1 atau VIF <10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.40 Uji Multikolinieritas

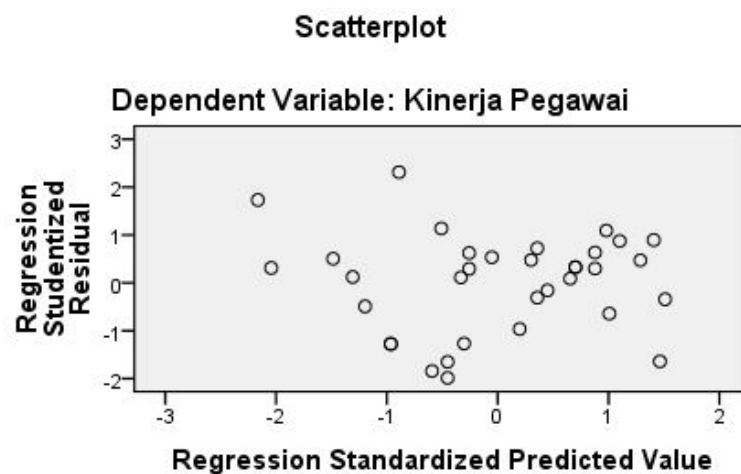
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0.246	4,063
0,246	4,063

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah disiplin kerja $4,063 < 10$, kepuasan kerja $4,063 < 10$, serta nilai *Tolerance* disiplin kerja $0,246 > 0,1$, kepuasan kerja $0,246 > 0,1$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamat lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak

membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua tau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	1.185	0.463		2.560	0.012
Disiplin Kerja	0.458	0.164	0.441	2.795	0.009
Kepuasan Kerja	0.630	0.203	0.490	3.103	0.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4.41 Uji Multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.41 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,185 + 0,458 X_1 + 0,630 X_2 + e$ Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 1,185

- b. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 0,458.
- c. Jika terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 0,630.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05%). Jika nilai signifikan $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.42 Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	1.185	0.463		2.560	0.012
Disiplin Kerja	0.458	0.164	0.441	2.795	0.009
Kepuasan Kerja	0.630	0.203	0.490	3.103	0.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

t_{hitung} sebesar 2,795 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03 dan signifikan sebesar 0,009, sehingga $t_{hitung} 2,795 > t_{tabel} 2,03$ dan signifikan $0,009 < 0,05$, maka

dinyatakan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

t_{hitung} sebesar 3,103 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03 dan signifikan sebesar 0,004, sehingga $t_{hitung} 3,103 > t_{tabel} 2,03$ dan signifikan $0,004 < 0,05$, maka dinyatakan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan.

Tabel 4.43 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1251.286	2	625.643	66.020	.000 ^a
	Residual	293.772	31	9.477		
	Total	1545.059	33			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 66,020 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,91 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.44 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.900	0.810	0.798	3.078

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas dapat dilihat bahwa angka *R Square* 0,810. Untuk melihat menghitung koefisien determinasi = $R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasi sebesar 8,1%. Artinya variasi dari kinerja pegawai mampu dijelaskan sebesar 8,1% oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 8,1\% = 91,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,458 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,795 dengan nilai t_{tabel} 2,03 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,009 (sig.<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, namun sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja pegawai juga pasti akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Indria Novita (2013) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 1, yaitu banyaknya pegawai yang melanggar aturan waktu sehingga tingkat disiplin menurun pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai telah terjawab.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_2 yang berbunyi bahwa: “Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,630 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,103 dengan nilai t_{tabel} 2,03 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,004 (sig. <0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, namun sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka kinerja pegawai juga pasti akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayu Desi Indrawati (2013) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 2, yaitu kurangnya fasilitas yang diberikan dan tempat kerja yang tidak nyaman sehingga kepuasan kerja menurun pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai telah terjawab.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_4 yang berbunyi bahwa: “Diduga

disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai". Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 66,020 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,91 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja dan kepuasan kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, namun sebaliknya jika disiplin kerja dan kepuasan kerja menurun maka kinerja pegawai juga pasti akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 3, yaitu pegawai tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan turunnya kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,458, nilai signifikan sebesar 0,009 , t_{hitung} sebesar 2,795, t_{tabel} sebesar 2,03 dan signifikan $0,009 < 0,05$
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,630, nilai signifikan sebesar 0,004, t_{hitung} sebesar 3,103, t_{tabel} sebesar 2,03 dan signifikan $0,009 < 0,05$
3. Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 66,020.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai agar lebih memperhatikan para pegawai supaya lebih menjaga dan meningkatkan disiplin kerja untuk mencapai tujuan yang harus dicapai oleh kantor, Disarankan pada pimpinan harus lebih memperhatikan

pegawai untuk lebih mengurangi absensi dan kehadiran yang harus selalu dijaga untuk mentaati seluruh peraturan yang sudah ditetapkan di kantor serta menjaga setiap perilaku dalam lingkungan di kantor dan menjalankan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab.

2. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai agar bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga dalam pekerjaannya pegawai bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Disarankan pada pimpinan harus lebih memperhatikan segala fasilitas yang ada di kantor serta ruangan tempat kerja yang membuat pegawai lebih nyaman untuk berada didalam ruangan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai untuk lebih memperhatikan disiplin kerja seperti taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan di kantor, dan taat terhadap aturan perilaku, ketika bagian tersebut terpenuhi maka disiplin kerja seorang pegawai akan meningkat dan kinerja pegawai juga meningkat pula sehingga memudahkan suatu tujuan. Kepuasan kerja juga harus diperhatikan dengan adanya fasilitas yang memadai serta ruangan kerja yang nyaman seperti penerangan cahaya, kebisingan, serta kebersihan, jika semua aspek terpenuhi seorang pegawai akan nyaman bekerja diruangan tersebut dan dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik. Bagi penulis selanjutnya diharapkan dapat meneliti kembali variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja maupun variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert, Kurniawan. 2010. *BELAJAR Mudah SPSS Untuk Pemula*. Mediakom
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ayu Desi Indrawati, (2013), *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar*.
- Bayu (2012), *Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision Land Bagian Packing)*.
- Dwi Indria Novita, (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung, Jurnal Magister Manajemen, Vol.01,No.1, Januari 2015*
- Edy, Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam, (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, BP-Undip, Semarang.
- Hendra n. Tawas (2013), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT. Air Manado)*.
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). Strategi meningkatkan kompetensi lulusan universitas pembangunan panca budi medan. *JEpa*, 5(2), 148-155.
- Irawan, Roy, Handayani. 2018. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Relasi Abadi Jakarta. Widya Cipta*. P-ISSN: 2550-0805 & E-ISSN: 2550- 0791. Vol. II, No.1, Maret 2018.
- Ivonne A,S, Sajangbati (2013). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung*.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT

Rajagrafindo Persada.

Lita Wulantika dan Arjuna rizaldi. 2017. *Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktiitas Kerja Karyawan*. JURISMA. Vol. VI No. 1. ISSN2086-0455.

Maulana, Fakhrian Harza., Hamid, Djamhur., Mayoan, Yuniadi. (2015). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 22, No. 1, Hal 1 – 8.

Manullang M, Pakpahan M. 2014. *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis*. Bandung. Penerbit Cita Pustaka Media

N Hamzah - *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 2015

Nugraheni, Rini (2015), *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan baian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang)*.

Pangesti, Risdha. (2017). *Pengaruh Kompetensi Kompensasi, Iklim Organisasi dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banjarnegara*. Bachelor thesis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto. *Management*.

Rianto, H., & Putri, A. (2021). *Pelatihan Manajemen Masjid Pada Era Industri 4.0*. JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri), 5(4), 2109-2116.

Rusiadi, Nur Subianto, Rahmat Hidayat (2017), *Metode Penelitian-Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos*, Lisrel- Medan : Cet. Ke-5 USU Press.

Samrin, Y. R., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, M. I. I. *Business Model For Small Industry: A Case Of Clamshell Crafts In Tanjung Balai, North Sumatra*.

Santoso, Singgih & Tjiptono, Fandy. (2001). *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta : Elex Media Komputindo.

Sebayang, S. A. (2018). *Analisis Structural Equation Modelling (Sem) Terhadap Alih Fungsi Lahan Pertanian Dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat*. At-tijarah: *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(2), 169-184.

- Setiawan, Agung (2013), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang)*
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soepen0, Djuwarti (2015), *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (persero wilayah suluttenggo area manado)*
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sriyono dan Farida, (2013). *Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa*.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.