



**ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR CAMAT MEDANG DERAS  
KABUPATEN BATU BARA**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**MAYA DEBITA  
NPM : 1925310924**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDANG DERAS KABUPATEN BATU BARA

NAMA : MAYA DEFITA  
N.P.M : 1925310924  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 30 Agustus 2022

DIKETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si.

Husni Muharram Riiona, S.A., M.Sc. M.

YAYASAN DISETUI KOMISI PEMBIMBING

YAYASAN DR. H. KADRUN YAHYA

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Rahmat Hidayat, S.E., M.M.

Rindi Andika, S.E., M.M.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MAYA DEFFITA  
NPM : 1925310924  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR CAMAT MEDANG DERAS  
KABUPATEN BATU BARA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis

Pernyataan ini saya perbuat 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, Juni 2022



( Maya Dcfit )

NPM : 1925310924

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maya Defita  
Tempat/ Tanggal Lahir : Sinah Kasih/ 17 Desember 1999  
NPM : 192530924  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Dusun VII Desa Silau Rakyat Kampung Banten  
Kec. Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

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

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juni 2022

Yang membuat pernyataan



(Maya Defita)

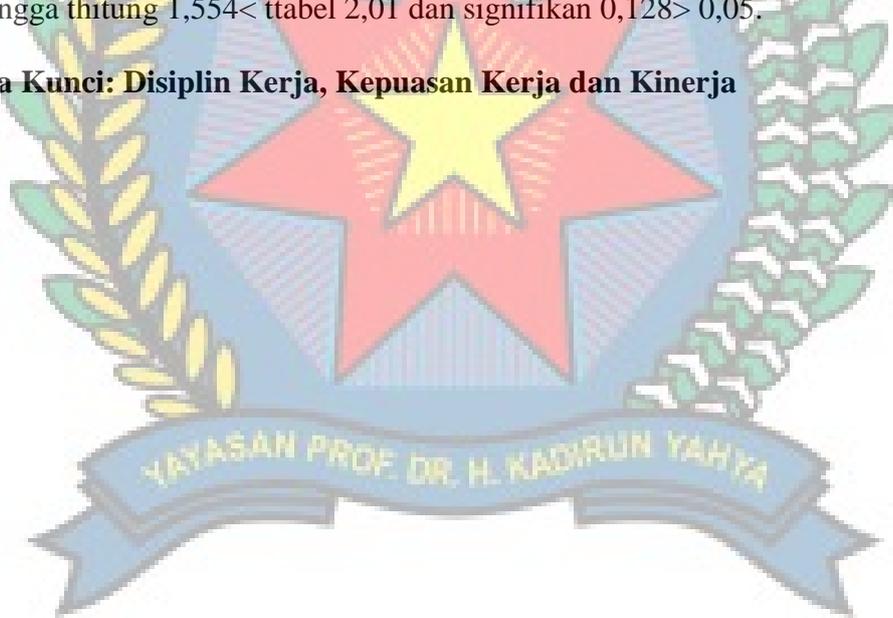
NPM : 1925310924

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja yang meliputi disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan kinerja Pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 20.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara dan sampel sebanyak 42 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara yang ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 3,939 sedangkan ttabel sebesar 2,01 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga thitung  $3,939 > ttabel\ 2,01$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara yang ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 1,554 sedangkan ttabel sebesar 2,01 dan signifikan sebesar 0,128, sehingga thitung  $1,554 < ttabel\ 2,01$  dan signifikan  $0,128 > 0,05$ .

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja**

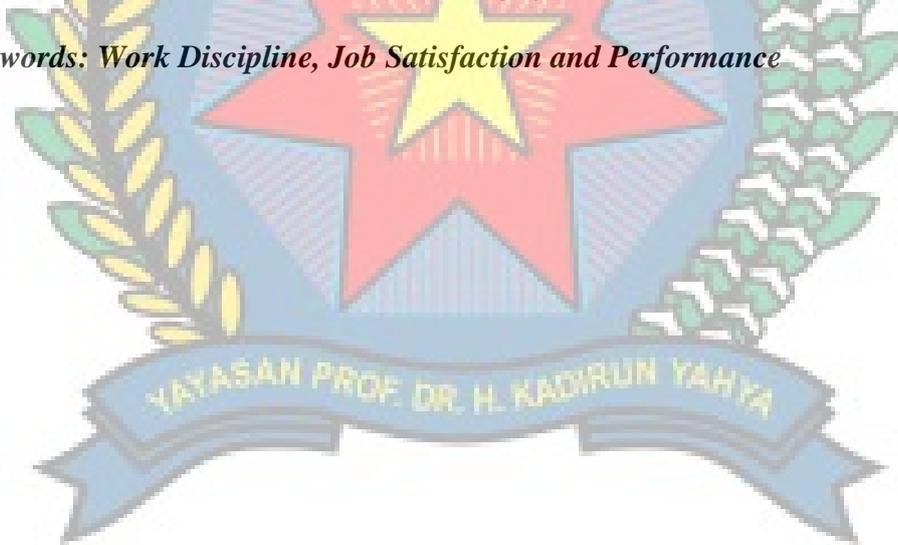


## ABSTRACT

---

*This study aims to determine the effect of performance which includes work discipline and job satisfaction partially and simultaneously has a positive and significant effect on the performance of the Medang Deras Sub-District Office Employees, Batu Bara Regency. The data analysis technique used is a quantitative method with the help of the SPSS version 20.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were employees of the Medang Deras sub-district office, Batu Bara Regency and a sample of 42 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on the performance of the Medang Deras Sub-district Office Employees, Batu Bara Regency as indicated by the tcount value of 3.939 while ttable was 2.01 and significant was 0.000, so tcount 3.939 > ttable 2.01 and significant 0.000 < 0.05. Job satisfaction has no positive and insignificant effect on the performance of the Medang Deras Sub-District Office Employees, Batu Bara Regency, which is indicated by the tcount value of 1.554 while the ttable is 2.01 and significant is 0.128, so tcount 1.554 < ttable 2.01 and significant 0.128 > 0, 05.*

**Keywords:** *Work Discipline, Job Satisfaction and Performance*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-NYA sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Proposal yang berjudul “**Analisis Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara**” ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen.

Penulis mengetahui bahwa skripsi ini tidak dapat dipublikasikan tanpa dukungan banyak pihak, sehingga penulis dapat menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi., SE.,M.Si.,CIQnR.,CIMMR)., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram, B.A, M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. apak Rahmad Hidayat, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Efendi, ST., selaku Camat Medang Deras yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian dan riset di Kantor Camat yang terkait tentang judul skripsi saya.
7. Bapak Darwin, S.Pd., selaku Sekretaris Camat yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian dan riset di kantor Camat yang terkait tentang judul skripsi saya.
8. Bapak Fahri Husaini, SH., selaku pegawai yang telah memberikan dukungan dan arahan selama saya melakukan riset untuk judul yang saya buat.
9. Bapak, ibu dan seluruh pegawai Kantor Camat Medang Deras yang telah memberikan semangat dan arahan selama saya melakukan riset untuk judul yang saya buat.
10. Kepada Orangtua yang saya cintai yakni Bapak Suparman dan Ibu Mariyam yang telah memberi dukungan baik moril dan material beserta doa dan dukungannya pada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
11. Kepada teman-teman saya Dimas Kurniawan, Nuranisa dan Fenny Aprilia yang telah membantu dan memberi dukungannya pada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.

Penulis menyadari bahwa kajian dalam penelitian skripsi ini juga memiliki beberapa keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juni 2022  
Penulis

**MAYA DEFITA**  
**NPM : 1925310924**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	
<b>PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	13
C. Rumusan Maslah .....	14
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	14
E. Keaslian Penelitian .....	15
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	17
1. Kinerja Pegawai.....	17
a. Pengertian Kinerja Pegawai .....	17
b. Penilaian Kinerja.....	18
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	19
d. Indikator Kinerja Pegawai.....	23
2. Disiplin Kerja .....	25
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	25
b. Macam-Macam Disiplin Kerja.....	26
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	28
d. Indikator Disiplin Kerja .....	30
3. Kepuasan Kerja .....	31
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	31
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	33
c. Indikator Kepuasan Kerja .....	36
B. Penelitian Terdahulu .....	37
C. Kerangka Konseptual .....	39
D. Hipotesis .....	41

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	43
C. Definisi Operasional Variabel.....	44
D. Populasi, Sampel, Jenis, dan Sumber Data.....	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Teknik Analisis Data .....	48

### BABA IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

E. Hasil Penelitian.....	56
1. Sejarah Singkat Kantor Camat Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batubara .....	56
2. Visi dan Misi Kantor Camat Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batubara .....	57
3. Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batubara.....	58
4. Uraian dan Prosedur Kerja Kantor Camat Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batubara.....	59
5. Sanksi yang diberikan pegawai sipil melanggar PERBUP .....	62
6. Deskripsi Karakteristik Responden.....	65
7. Deskripsi Variabel Penelitian .....	67
8. Pengujian Validasi dan Reliabilitas.....	78
9. Pengujian Asumsi Klasik.....	82
10. Regresi Linier Berganda.....	86
11. Uji Hipotesis .....	87
F. Pembahasan.....	90
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	90
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	91
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Masyarakat .....	91

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	93
B. Saran .....	93

### DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Prasurvey Penilaian Kinerja Pegawai Tahu 2021 .....	4
Tabel 1.2	Hasil Prasurvey Kinerja Pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara.....	5
Tabel 1.3	Hasil Prasurvey Absensi Pegawai Tahun 2021.....	8
Tabel 1.4	Hasil Prasurvey Mengenai Disiplin Kerja di Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara .....	9
Tabel 1.5	Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja di Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara .....	12
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1	Waktu Penelitian .....	44
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel .....	45
Tabel 3.3	Jumlah Pegawai Kantor Camat Medang Deras.....	47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	68
Tabel 4.4	Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X1-1).....	68
Tabel 4.5	Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X1-2).....	69
Tabel 4.6	Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X1-3).....	69
Tabel 4.7	Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X1-4).....	69
Tabel 4.8	Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X1-5).....	70
Tabel 4.9	Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X1-6).....	70
Tabel 4.10	Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X1-7).....	71
Tabel 4.11	Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X1-8).....	71
Tabel 4.12	Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2-1).....	72
Tabel 4.13	Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2-2).....	72
Tabel 4.14	Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2-3).....	72
Tabel 4.15	Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2-4).....	73
Tabel 4.16	Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2-5).....	73
Tabel 4.17	Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2-6).....	74
Tabel 4.18	Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2-7).....	74
Tabel 4.19	Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2-8).....	74
Tabel 4.20	Penilaian Responden Variabel Kinerja (Y-1).....	75
Tabel 4.21	Penilaian Responden Variabel Kinerja (Y-2).....	75
Tabel 4.22	Penilaian Responden Variabel Kinerja (Y-3).....	76
Tabel 4.23	Penilaian Responden Variabel Kinerja (Y-4).....	77
Tabel 4.24	Penilaian Responden Variabel Kinerja (Y-5).....	77
Tabel 4.25	Penilaian Responden Variabel Kinerja (Y-6).....	77
Tabel 4.26	Penilaian Responden Variabel Kinerja (Y-7).....	78
Tabel 4.27	Penilaian Responden Variabel Kinerja (Y-8).....	79
Tabel 4.28	Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....	79
Tabel 4.29	Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2).....	80
Tabel 4.30	Uji Validitas (Y) Kinerja .....	81
Tabel 4.31	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1) .....	81
Tabel 4.32	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2).....	82

Tabel 4.33	Uji Reliabilitas (Y) Kinerja.....	83
Tabel 3.34	Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-SmirnovTest.....	84
Tabel 4.35	Uji Multikolinieritas .....	85
Tabel 4.36	Uji Regresi Linear Berganda Koefisien.....	87
Tabel 4.37	Uji Simultan .....	88
Tabel 4.38	Uji t (Parsial) .....	89
Tabel 4.39	Koefisien Determinasi .....	90



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.2 Kerangka Konseptual .....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	59
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	83
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	83
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas .....	86



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir berkesinambungan karena tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam persaingan untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu bekarya dengan semata tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi, berbagai organisasi lembaga atau instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Berbagai pendekatan manajemen dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia tersebut yang dikembangkan mengikuti perkembangan dari filsafah manajemen yang sedang dikembangkan yaitu manajemen sumber daya manusia.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja pegawai suatu organisasi ditentukan oleh

kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Dengan melaksanakan manajemen sumber daya manusia pola akan memberikan manfaat yang lebih besar kepada organisasi, tim, maupun individu.

Pegawai merupakan salah satu aset terpenting didalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, di kantor camat seorang pegawai sebagai perencana dan pelaksana pembangunan perlu dibina dan dikembangkan, agar memiliki kemampuan, berdedikasi dan berdisiplin tinggi serta berprestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga peranan pegawai akan semakin terasa penting, karena pada hakekatnya pegawailah yang menjadi pemikir perencana dan pelaksana pembangunan melalui organisasi yang dijalankan dimana mereka bekerja untuk lebih produktif terhadap tugas-tugas yang dikerjakan. Untuk itu pegawai yang dituntut untuk mempunyai sikap mental, tekad dan semangat, kedisiplinan serta memiliki kinerja yang tinggi agar apa yang dilaksanakan dalam tugas berjalan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi.

Setiap individu tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda, begitupun dengan pegawai di Kantor Camat Medang Deras. Untuk melihat kualitas dan kuantitas dari masing-masing pegawai maka perusahaan tentunya melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri

Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan atau pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Pemerintahan Nomor 46 Tahun 2011. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama parakarsa dan kepemimpinan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara selain belum tercapainya kinerja pegawai yang diharapkan dengan indikasi pelaksanaan kerja pegawai belum efisien, dan pelaksanaan administrasi kantor sering tertunda. Hal ini, disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya, disiplin kerja pegawai yang tampaknya belum berjalan baik dimana pegawai sering terlambat masuk kantor dan terkadang pegawai tidak menaati tata tertib dalam kantor.

Adapun standar-standar atau nilai-nilai pelaksanaan pekerjaan adalah rata-rata Dari nilai sub-sub unsur penilaian. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dituangkan dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yaitu : sangat baik (91-100), baik (76-90), cukup (61-75), sedang (51-60) dan kurang (50 kebawah). Dikantor Camat Medang Deras tentu mengharapkan agar para pegawainya memiliki hasil kerja yang berkualitas dan memperoleh nilai dalam predikat sangat baik yaitu 91-100. Berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti memperoleh data penilaian pegawai pada tahun 2021 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2021**

Bagian unit kerja	Unsur yang dinilai		Target %	Total Penilaian
	Sasaran kinerja pegawai (SKP) 60%	Prilaku Kerja 40%		
Bagian pemerintahan	56,35	34,59	100	91,14
Seksi sosial budaya	52,12	33,39	100	85,51
Seksi Pelayanan masyarakat	51,34	33,06	100	84,40
Seksi Ketentraman dan Tata tertib	47,32	28,12	100	75,44
Sub bagian keuangan	50,32	35,95	100	86,24
Sub bagian Program perencanaan	52,60	24,85	100	77,45
Sub bagian umum dan perlengkapan	50,13	23,20	100	73,33
Seksi Pemberdayaan masyarakat dan desa	54,82	35,32	100	90,24
Seksi tata pemerintahan	55,15	33,17	100	88,32

*Sumber: Data Subbagian Kepegawaian Kantor Camat Medang Deras*

Berdasarkan tabel 1.1 pada penilaian Kinerja Pegawai 2021 diatas, yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai masih belum sesuai dengan target yang diharapkan Kantor Camat Medang Deras yaitu mendapatkan nilai yang sangat baik, karena hasil penilaian yang diperoleh masih banyak yang belum mencapai angka 100. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Camat Medang Deras masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat mencapai target sesuai harapan kantor Camat Medang Deras.

Berdasarkan permasalahan tentang kinerja pegawai di kantor Camat Medang Deras maka dilakukan Pra Survey dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kinerja pegawai kepada 42 responden. Berdasarkan penyebaran kusioner tersebut diperoleh data pada tabel

1.2

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kusioner Pra Survey Mengenai Kinerja Pegawai Kantor Camat**  
**Medang Deras Kabupaten Batu Bara**

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Target
		SS	S	TB	TS	STS		
1	<b>Kinerja</b> 1. Kualitas yang dihasilkan pegawai belum terlaksana dengan baik karena belum memenuhi standar operasional	60%	30%	-	-	10%	20	100
	2. pegawai yang tidak tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya dapat mempengaruhi dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai lainnya.	15%	50%	25%	10%	-	20	100
	3. Kemandirian pegawai kantor camat Medang Deras dalam mengerjakan pekerjaannya belum maksimal	15%	45%	25%	15%	-	20	100

*Sumber: Hasil Olah Data Kusioner Sementara 2022*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai di kantor Camat Medang Deras keseluruhan menyatakan kualitas kerja yang dihasilkan belum sesuai dengan standar operasional. Kualitas kerja yang belum sesuai dengan standar operasional seperti kurangnya disiplin dan tidak nyamannya pegawai dengan kondisi kerja serta perlengkapan yang kurang memadai dapat menurunkan perkembangan kinerja pegawai kantor Camat Medang Deras.

Menurut responden setuju jika pegawai yang tidak tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya dapat mempengaruhi dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai lainnya bahwasannya jika pegawai lain yang tahu katidaktepatan waktu dalam bekerja akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan bisa saja terjadi hal yang sama pada pegawai lainnya. Hal ini akan menurunkan kualitas standar operasional yang telah diterapkan di kantor camat Medang Deras.

Kemudian menurut responden setuju dengan kinerja pegawai di lihat dari kemandirian pegawai kantor Camat Medang Deras dalam melakukan pekerjaannya belum maksimal karena masih ada pegawai yang mengerjakan tugasnya dengan mengulur ngulur waktu sehingga tidak efisien dalam melakukan tanggung jawabnya.

Dalam kaitan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Maka pegawai kantor Camat Medang Deras sangat membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen dan disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dalam tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan-peraturan standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi standar kinerja organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai yakni dengan melalui penerapan disiplin kerja yang baik. Dengan adanya disiplin kerja dalam lingkungan

organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan kerja akan berjalan dengan baik bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki pegawai dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianggap tidak sah dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya, jika pegawai itu sendiri tidak memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang diterapkan maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada hasil kerja.

Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh kantor Camat Medang Deras tersebut maka pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti oleh pegawai-pegawai terutama dalam hal kehadiran dikantor. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang peneliti lakukan dengan wawancara kepada beberapa pegawai yang bekerja di kantor Camat Medang Deras menyatakan bahwa kedisiplinan dikantor tersebut dinilai masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran. Menurut mereka hal tersebut terjadi karena beberapa faktor diantaranya adalah karena faktor macet di pagi hari terutama bagi pegawai yang tinggal lumayan jauh dari kantor atau karena pegawai tersebut memang kurang disiplin. Hasil wawancara tersebut didukung dengan data kehadiran pegawai yang peneliti dapatkan dari hasil penerapan finger Print yang

diberikan oleh bagian kepegawaian. Berikut adalah data rekapitulasi absensi pegawai pada tahun 2021.

**Tabel 1.3**  
**Absensi Pegawai Tahun 2021**

Tahun	Jumlah Pegawai	Total Keterlambatan	Total tepat Waktu	Rata-rata kurang jam bekerja
Januari	42	18	24	0:20 jam
Februari	42	12	30	0:30 jam
Maret	42	20	22	0:15 jam
April	42	15	27	0:40 jam
Mei	42	17	25	0:25 jam
Juni	42	13	24	0:13 jam
Juli	42	11	31	0:35 jam
Agustus	42	12	30	0:45 jam
September	42	18	24	0:32 jam
Oktober	42	9	33	1 jam
November	42	17	25	0:23 jam
Desember	42	11	31	0:15 jam

*Sumber : Data Subbagian Kepegawaian Kantor Camat Medang Deras*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan di Kantor Camat Medang Deras cukup tinggi yaitu pada bulan Maret sebanyak 20 pegawai dan paling sedikit pada bulan Oktober yaitu sebanyak 9 Pegawai. Akan tetapi untuk menilai rata-rata kurang jam kerja yang paling tinggi berada pada bulan Oktober yaitu sebanyak 1 jam dan yang paling rendah diantara beberapa bulan tersebut dengan total rata-rata 15 menit.

Maka dapat disimpulkan bahwa masalah kedua masih terdapat beberapa di antara pegawai tersebut yang masih kurang disiplin dalam hal absensi, dari batas waktu yang telah ditetapkan Kantor Camat Medang Deras jam 08:00. Dan kemudian pegawai yang datang terlambat dapat mengganti kekurangan jamnya setelah jam pulang yang telah ditentukan oleh kantor. Disiplin Kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai apabila Pegawai tidak tepat waktu untuk masuk kantor maka jika tidak diberi sanksi akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kusioner Pra Survey Mengenai Disiplin Kerja di Kantor**  
**Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara**

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Target
		SS	S	TB	TS	STS		
1	<b>Kinerja</b>							
	1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat belum memenuhi standar operasional yang sudah diterapkan di kantor Camat Medang Deras	10%	55%	5%	25%	5%	20	100
	2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan sudah sesuai dengan standar operasional yang diterapkan di kantor Camat Medang Deras	15%	70%	-	15%	-	20	100
	3. Peraturan dan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi sudah sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011	-	80%	20%	-	-	20	100

Sumber : Hasil Olah Data Kusioner Sementara 2022

Berdasarkan tabel 1.4 tentang disiplin kerja bahwa angka presentase menunjukkan responden setuju dengan peraturan jam masuk dan jam istirahat belum memenuhi standar operasional yang sudah diterapkan di kantor Camat Medang Deras. Sebagian besar Pegawai kantor Camat Medang Deras masih sering terlambat masuk kantor dengan alasan kemacetan dan sebagainya, dengan demikian kinerja pegawai menunjukkan belum mencapai target yang di harapkan kantor Camat Medang Deras.

Pada Angka presentase responden berpendapat setuju bahwa peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan sudah sesuai dengan standar operasional yang diterapkan di kantor Camat Medang Deras. Peraturan berpakaian untuk pegawai sipil dan pegawai honor sudah hampir sempurna dalam standar operasional yang ditetapkan di kantor camat, ditambah lagi pakaian adat melayu yang juga wajib di kenakan para pegawai kantor Camat Medang Deras.

Sesuai dengan angka presentase peraturan dan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi sudah sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, bahwasanya responden setuju bahwa perilaku pegawai sipil sesuai peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 bahwasanya pegawai sipil di kantor camat harus menaati peraturan pelaksanaan pekerjaan seperti dalam kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama parakarsa dan kepemimpinan.

Kemudian faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan

karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai, sedangkan kerja diartikan sebagai kegiatan melakukan suatu yang dapat diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkan. Dengan adanya kepuasan yang baik maka akan terjadi perpaduan yang baik antara bagian dalam organisasi dan pada akhirnya terbangun motivasi bersama, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Selanjutnya kepuasan pegawai sangat diperlukan untuk pelaksanaan kerja efektif secara mendukung peningkatan kinerja pegawai. Karena jika pegawai tidak merasakan kepuasan kerja dengan baik maka pegawai tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya kepuasan kerja di dasari dengan perlengkapan kerja yang kurang memadai seperti sarana dan prasarana kantor kurang lengkap atau peralatan-peralatan kantor tidak memungkinkan. Karena pada dasarnya suatu organisasi merupakan suatu sistem yang bagian-bagiannya ialah unit-unit yang ada didalam organisasi tersebut. Setiap unit mempunyai tugas dan sasarannya sendiri, namun tiap unit tidak dapat melepaskan diri dari unit lainnya. Hal ini disebabkan karena satu unit tak mungkin dapat berfungsi dengan baik tanpa dibantu oleh unit yang lain, tiap unit berkewajiban mendukung pelaksanaan fungsi unit lainnya bila seluruh organisasi ingin bergerak dengan lancar dan efektif melaksanakan tugasnya dan mencapai tujuan. Jadi kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kusioner Pra Survey Mengenai Kepuasan Kerja di Kantor**  
**Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara**

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Target
		SS	S	TB	TS	STS		
1	<b>Kinerja</b>							
	1. Kondisi kerja yang mendukung dikantor Camat Medang Deras belum maksimal dan kurang nyaman bagi pegawai.	25%	75%	-	-	-	20	100
	2. Kesesuaian kepribadian pekerjaan sudah cocok dan puas dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja.	-	15%	-	55%	30%	20	100
	3. Menjalin keakraban dengan rekan kerja di dalam maupun diluar pekerjaan dengan baik.	5%	75%	15%	5%	-	20	100

Sumber : Hasil Olah Data Kusioner Tahun 2022

Berdasarkan 1.5 diatas diperoleh informasi bahwa angka presentase responden menunjukkan jawaban setuju dengan kondisi kerja yang mendukung dikantor camat Medang Deras belum maksimal dan kurang nyaman bagi pegawai kantor Camat Medang Deras. Dari hasil penelitian dikarenakan perlengkapan yang kurang lengkap dan tempat kerja yang kondisi bangunannya kurang nyaman bagi pegawai kantor Camat Medang Deras.

Selanjutnya, angka presentase responden tidak setuju dalam kesesuaian kepribadian pekerjaan sudah cocok dan puas dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Bahwasanya kesesuaian pekerjaan seseorang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan menurunnya kepuasan kerja disebabkan oleh beban tugas yang kadang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dan gaji yang diperolehnya.

Kemudian jawaban responden dengan angka presentase terbanyak yaitu setuju dengan rekan kerja yang mendukung dengan seperti pegawai yang melakukan komunikasi dengan baik di kantor maupun diluar kantor sehingga dalam ruang pekerjaan dapat menjalin keakraban yang erat antara pimpinan dan bawahan ataupun dengan pegawai satu dan pegawai lainnya.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah **“ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDANG DERAS KABUPATEN BATU BARA”**.

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka, adapun indentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Kualitas kinerja pegawai belum efisien dan pelaksanaan administrasi kantor sering tertunda tidak berjalan dengan baik sehingga kualitas kerja yang dihasilkan belum sesuai standar operasional . kualitas kerja yang belum sesuai dengan standar operasional seperti kurangnya disiplin kerja

dan tidak nyamannya pegawai dengan kondisi kerja serta perlengkapan yang kurang memadai.

2. Masih ada pegawai yang belum menaati disiplin kerja. Kedisiplinan dikantor camat Medang Deras masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran dimana pegawai masih sering terlambat masuk kantor dan kurang menaati peraturan tata tertib di kantor.
3. Sarana dan prasarana kerja kurang memadai. Kurangnya kepuasan kerja didasari dengan perlengkapan kerja dan peralatan-peralatan kantor yang belum lengkap.

Adapun batasan yang dibatasi oleh peneliti diantaranya:

Karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, tenaga dan biaya, serta untuk menjaga agar penelitian ini lebih terarah dan berfokus, maka diperlukan adanya batasan masalah. Dengan pertimbangan tersebut, maka penelitian ini dibatasi pada Analisis Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara.

2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh atau berdampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara.
3. Apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara.

#### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Medang Deras.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Medang Deras.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Medang Deras.

Adapun Manfaat dari Penelitian diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang bersifat teoritis dan praktis mengenai analisis disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya, diharapkan dapat memberi masukan kepada pimpinan kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara untuk memperbaiki kinerja pegawai melalui penerapan disiplin kerja dan kepuasan kerja yang lebih baik.

3. Bagi pembaca peneliti ini dapat menjadi salah satu referensi untuk lebih mengetahui dan memahami tentang masalah analisis disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini sebelumnya difokuskan pada penelitian Sumiati Paramban (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) di Kota Jakarta. Sedangkan pada penelitian ini berjudul Analisis Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. Perbedaan penelitian ini adalah :

1. Jumlah Observasi / sampel (n): penelitian sebelumnya menggunakan sampel pegawai Kemdikbud sebanyak 55 Pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel pegawai kantor Camat Medang Deras sebanyak 42 Pegawai.
2. Waktu Studi: pada penelitian sebelumnya di kerjakan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
3. Tempat penelitian: atau lokasi penelitian sebelumnya terhadap pegawai Kemdikbud dilakukan di Depok Jakarta. Dan penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1) Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai pengukur seseorang pada hasil pekerjaannya. Informasi tentang kinerja merupakan suatu hal yang digunakan untuk mengavaluasi proses kinerja yang dilakukan perusahaan selama ini telah sejalan dengan tujuan perusahaan selama ini telah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Menurut Hermawati (2012) kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati.

Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Edison, Anwar, & Komariyah (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sudaryono (2014) menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Kinerja juga tidak lepas dari kepuasan kerja. Semakin pegawai merasa puas, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Salah satu bentuk kepuasan kerja tersebut adalah motivasi. Motivasi merupakan dukungan dan energi yang dapat dari diri sendiri atau orang lain, menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi Mangkunegara (2012).

Kinerja pegawai adalah hasil dari kinerja pegawai yang dilakukan selama periode tertentu. Menurut Duha (2014) mendefinisikan pengertian “kinerja adalah sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan didalam tempat kerjanya dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode tertentu”.

Menurut Robbins (2016) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

#### **b. Penilaian Kinerja**

Dalam proses penilaian kinerja, ada empat pendekatan penilaian, yaitu:

Noor (2013)

##### 1). Penilaian oleh supervisor langsung

Penilaian supervisor merupakan jantung dari seluruh sistem penilaian umumnya. Hal ini disebabkan karena mudah untuk memperoleh hasil penilaian supervisor dan dapat diterima oleh akal sehat.

##### 2). Penilaian temen sekerja

Penilaian seseorang pegawai oleh temen kerjanya telah terbukti efektif dalam memperkirakan keberhasilan manajemen dimasa depan.

### 3). Panitia/komite penilai

Banyak perusahaan menggunakan panitia/komite untuk menilai para pegawai. Panitia ini beranggotakan para supervisor langsung dan tiga atau empat anggota adalah supervisor lain, setiap anggota panitia seharusnya mampu menilai prestasi pegawai yang baik.

### 4). Penilaian diri

Beberapa perusahaan telah berpengalaman menerapkan pengharkatan prestasi yang dilakukan oleh pegawai sendiri. Tetapi hal ini umumnya bukanlah pilihan yang terekomendasikan. Misalnya adalah hampir seluruh studi menunjukkan bahwa para pegawai umumnya menilai diri mereka lebih tinggi dari penilaian supervisor atau teman sekerja mereka.

## c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja adalah: Kasmir (2016).

### 1). Kemampuan dan Keahlian

Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar, maka memberikan hasil yang berkurang pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian, kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

## 2). Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Demikian pula sebaliknya, artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya maka pasti akan mempengaruhi hasil atau kualitas pekerjaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

## 3). Rencana kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuan, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

## 4). Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda satu sama lain.

## 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 berangsaung atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, maka dari itu motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai).

#### 6). Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan menerima bawahannya untuk mengajarkannya suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi mendidik dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

#### 7). Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya akan sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter, dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula, gaya kepemimpinan ini seperti ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

#### 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 segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

#### 9). Kepuasan kerja

Merupakan perusahaan senang atau gembira, atau perasaan sugu seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang dan 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 pegawai.

#### 10). Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout sasaran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama pegawai, jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi yang lebih baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 11). Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja, kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang tidak baik. Pegawai yang setia juga dapat dikatakan pegawai yang tidak membocorkan dengan apa yang menjadi rahasia perusahaan kepada pihak yang lain. Pada akhirnya loyalitas dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## 12). Komitmen

Komitmen ini dapat diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjelaskan kesepakatan yang telah dibuat. dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janjinya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

## 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 sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

### **d. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2016) terdapat indikator untuk kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

#### 1) Kualitas pekerjaan.

Kualitas pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

## 2) Kuantitas pekerjaan.

Kuantitas merukan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus, jumlah aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

## 3) Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu merukan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudyt koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia unruk aktivitas lain. Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

## 4) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud manaikan dari hasil setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

## 5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja pegawai itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

## 2) Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Nuraini (2013).

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan Hartatik (2014).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah

suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Sutrisno (2019).

Menurut Hasibuan (2013), menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan, perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan Hamali (2016).

Sutrisno (2019) berpendapat bahwa Disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

#### **b. Macam-macam Disiplin**

Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi, dan hal ini ada 2 tipe kegiatan kedisiplinan yaitu: Nuraini (2013).

- 1). Disiplin Preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi, pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif, begitu pula pegawai harus

dan wajib mengetahui, memahami suatu pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif ini merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi, jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja.

- 2). Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan suatu dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki kinerja pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Disiplin yang merupakan bentuk ketaatan dan penengendalian sangat berkaitan erat dengan rasionalisme memiliki 3 aspek yaitu:

- 1). Sikap mental (*state of mind, mental attitude*), tertentu, yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil daripada latihan dan penguasaan pikiran dan mata (*training and control of mind and character*) oleh pemimpin secara tertentu.
- 2). Pengetahuan (*knowledge*) tingkat tinggi tentang sistem aturan-aturan perilaku (*system or rules of conduct*), sistem atau norma-norma, kriteria dan standar-standar (*system or set of norms, criteria and standards*) sedemikian rupa sehingga pengetahuan tersebut menimbulkan wawasan (*insight*) dan kesadaran (*consciousness*), bahwa ketaatan akan aturan-aturan, norma-

norma, kriteria, standar-standar, struktur dan sistem organisasi dan sebagaimana itu adalah syarat mutlak (*condition sine qua non*) untuk mencapai keberhasilan.

- 3). Sikap kelakuan (behavior) yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, pengertian dan kesadaran untuk menaati segala apa yang diketahui itu secara cermat dan tertib.

Kedisiplinan juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak. Nuraini (2013).

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016) yaitu:

- 1) Frekuensi Kehadiran.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan.

Pegawai yang belum melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi dan dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja.

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Faktor yang mempengaruhi disiplin bawahan meliputi: Nuraini (2013)

- 1). Dimensi individu (kemampuan, persepsi, motif, sasaran, kebutuhan, dan nilai)
- 2). Suasana motivasi dan kompensasi.
- 3). Dimensi kelompok (status, norma, keeratan dan komukasi)
- 4). Struktur organisasi (unsur-unsur makro dalam penegendalian)

### e. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

- 1). Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2). Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3). Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4). Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2012), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu organisasi diantaranya:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Merupakan pemahaman pegawai pada tujuan organisasi serta pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang harus sesuai dengan pegawai yang bersangkutan.

- 2) Keteladanan kepemimpinan

Merupakan sikap, tingkah laku dan kinerja pimpinan yang dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

- 3) Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan).

Mengkaji ulang gaji, kesejahteraan serta pemberian balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan.

4) Keadilan dengan tidak membedakan pegawai

Kebijakan tidak terlepas dari peran kepentingan pegawai yang menegakkan peraturan tidak membedakan pegawai yang satu dengan yang lain karena instansi melakukan keadilan terhadap semua pegawai.

5) Sanksi hukuman bersifat mendidik

Merupakan sanksi atas kesalahan yang diberikan diucapkan dengan baik sesuai tanpa memihak serta dengan ketentuan yang berlaku, hendaknya bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

6) Ketegasan

Merupakan perlakuan yang tidak memihak serta diperlukan dalam menjaga hubungan organisasi.

### 3. Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan dalam bekerja, hal ini dimaksudkan agar kinerja yang pegawai lakukan tidak akan terganggu. Untuk itu, atasan perlu meningkatkan dan memberikan hal-hal kecil namun berkesan bagi pegawai seperti penghargaan, pujian, pengakuan,

dan juga insentif sebagai pemacu kinerja pegawai. Dengan memberikan hal-hal yang dimaksud tersebut, pegawai akan merasa puas dan secara tidak langsung akan mempengaruhi perasaan pegawai dalam pekerjaan. Perasaan dalam diri pegawai, motivasi pegawai dan juga meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan tentunya proses kinerja akan berjalan dengan baik. Perasaan yang berpengaruh dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, pengaruh dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berpengaruh dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan Mangkunegara (2013).

Menurut Siagian dalam Setyowati (2014), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Handoko dalam Sutrisno (2015) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbin dalam Setyowati (2014), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Robbins (2015) mendefinisikan Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya.

Kepuasan kerja pegawai merupakan motivasi moral pegawai, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan Hasibuan (2014).

Kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan dan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Pekerjaan pegawai mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya Rosita & Yuniati (2016).

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dalam organisasi mengingat sangat begitu besar pengaruhnya pada kinerja pegawai. Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

##### **1) Kesempatan untuk maju**

Pegawai akan diberi kesempatan untuk memperoleh pangalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila pegawai mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.

## 2) Keamanan kerja

Faktor ini merupakan sebagai penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap pegawai yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tersebut.

## 3) Gaji

Gaji merupakan sebagai penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap pegawai yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tersebut.

## 4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi stabil akan menentukan pegawai merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

## 5). Pengawasan

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yang buruk terhadap bawahannya, maka dapat berakibat pegawai bisa turn over dan sering absen waktu kerja.

## 6). Faktor intrinsik pekerjaan

Attribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

## 7) Kondisi kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat pegawai mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting karena faktor ini bisa menentukan pegawai puas atau tidak puasnya pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

#### 9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar pegawai dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi pegawai berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Kesiapan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami pendapat ataupun prestasi pegawai berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerjanya.

#### 10). Fasilitas

Didalam suatu perusahaan yang ada diorganisasi tersebut terpenuhi akan menimbulkan pegawai merasa puas. Yang termasuk dalam fasilitas itu merupakan fasilitas kantor, cuti, dana pensiun dan perumahan.

Menurut Mangkunegara (2013), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan adalah;

- 1). Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan Khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

- 2). Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi, jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

### c. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-Indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu Robbins (2015);

- 1). Pekerjaan yang secara mental menantang

pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.

- 2). Kondisi kerja yang mendukung

pegawai peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.

- 3). Gaji atau upah yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan mengharapkan mereka. Tingkat upah dilihat sebagai didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.

- 4). Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang pegawai dan

okupsi akan mengasikkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5). Rekan kerja yang mendukung bagi kebanyakan pegawai

Bekerja juga mengisi kebutuhan dan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah kepuasan kerja yang meningkat.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1	Armansya Arefa (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan	Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Dari hasil estimasi yang dilakukan maka variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Lahusa Kabupaten Nias Selatan.
2	Rizki Novriyanti Zahara & Hajan Hidayati  (Journal of Applied Manajerial	Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam	Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	-H <sub>1</sub> diterima, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. -H <sub>2</sub> diterima, disiplin kerja

	Accounting) (2017)				berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Sumiati Prambanan (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  (Studi Kasus pada Pusklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) (2018)	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kedua variabel independen yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4	Eri Teguh Prsetyo & Puspita Marlina (2019)  (Jurnal inspirasi bisnis dan manajemen)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja dapat digunakan sebagai prediktor naik atau turunnya kinerja.
5	Yuli Hariani (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja dan kepuasan kerja	Kinerja Pegawai	-Secara simultan atau bersamaan disiplin kerja dan kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Hijrah Mandiri. -Terdapat antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada CV. Hijrah Mandiri.
6	Robinson Paulinus Sihombing, Ribka Panjaitan & Ripai siregar	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum	Disiplin Kerja dan Kepuasan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel independen yaitu

	(Jurnal kajian kesehatan) (2020)	Sembiring kecamatan Deli Tua Kabupaten Deli Serdang.				penghasilan dengan nilai $Exp(B)$ sebesar 0,170 yang dapat diartikan bahwa penghasilan memiliki 0,170 kali lebih berpeluang mempengaruhi kinerja pegawai.
7	Dilha Ulha Qiyah  (Journal Ekonomi Syariah Vol 4 No.1 januari 2021)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bantera Bahari Shipyard	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai		Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### C. Kerangka Konseptual

Struktur kerangka hubungan teoritis antara variabel indenpenden dan variabel dependen adalah struktur konseptual, sugiyono (2017). Dalam analisis ini, dimungkinkan untuk membangun struktur konseptual yang dapat menjadi dasar penelitian dan penulisan, pada akhirnya melihat variabel mana yang terutama berpengaruh pada kinerja pegawai.

#### 1). Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Menurut Sutrisno (2019), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indiscipliner yang bertujuan untuk

pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

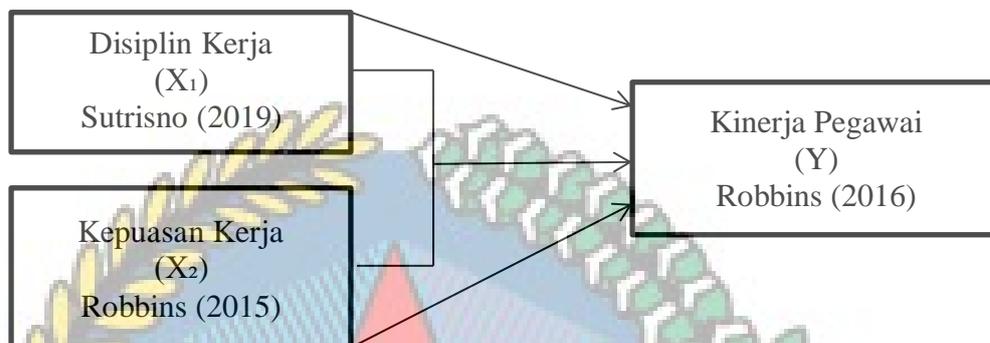
## 2). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Robbin (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya. setiap pegawai ingin memiliki kepuasan atas pekerjaannya, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi mampu melaksanakan kegiatan manajemen secara benar dan memberikan kepuasan bagi pegawai dalam melakukan tanggung jawabnya. Oleh karena itu untuk mewujudkan harapan tersebut sudah selayaknya apabila perusahaan juga mampu dan bersedia memberikan dorongan yang dapat mengakibatkan pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya.

## 3). Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Robbins (2016), mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaann. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan

meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara pada suatu penelitian dan harus diuji kebenarannya. Hipotesis dapat diterima atau ditolak jika bukti aktual dan empiris menunjukkan kebenaran hipotesis tersebut. Menurut Sugiyono (2017), hipotesis menawarkan solusi sementara untuk merumuskan masalah dalam sampel.

Berikut hipotesis dan pembahasan penelitian ini adalah:

- 1). Disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara.
- 2). Kepuasan kerja memiliki tidak pengaruh atau berdampak positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara.

- 3). Disiplin kerja dan Kepuasan kerja di berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan analisis yang dilakukan peneliti, studi asosiasi berfokus pada variabel-variabel yang akan diteliti dan bertujuan untuk menyajikan gambaran fakta-fakta yang teratur dan akurat tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis asosiatif menurut Sugiyono (2017) bertujuan untuk mencari tahu hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan dalam penelitian ini juga dapat dibentuk hipotesis yang dapat mendeskripsikan, memprediksi, dan menyusun suatu gejala.

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa proses penelitian hanyalah suatu metode ilmiah untuk memperoleh data untuk tujuan dan aplikasi tertentu, dan studi dapat digunakan untuk mempertimbangkan, memecahkan dan memprediksi masalah. Metode analitik adalah ukuran-ukuran yang dimiliki dan digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi atau data dan menganalisis data yang dikumpulkan.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### 1). Lokasi Penelitian

Penelitian dan Research ini dilakukan di Kantor Camat Jln. Jend Sudirman No. 54 Pangkalan Dodek Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara. Dan pada pegawai kantor Camat.

2). Penelitian ini dimulai pelaksanaan pada bulan Januari 2022, dengan format sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

NO	Jenis Kegiatan	Tahun 2022											
		Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agust					
1	Pengajuan Judul	■											
2	Kunjungan Perusahaan		■										
3	Pembuatan Proposal			■									
4	Bimbingan Proposal				■								
5	Perbaikan Proposal					■							
6	Seminar Proposal						■						
7	Pengumpulan Data							■					
8	Penyusunan Skripsi								■				
9	Bimbingan Skripsi									■			
10	Seminar Hasil										■		
11	Meja Hijau											■	

### C. Definisi Operasional Variabel

#### 1). Variabel Penelitian

variabel dalam analisis ini meliputi 2 (dua) variabel independen yaitu variabel independen pertama Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan variabel independen kedua Kepuasan Kerja ( $X_2$ ). Dan satu variabel terikat, yaitu terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

#### 2). Variabel Operasional

Defenisi konsep fungsional parameter penelitian, Sugiyono (2017) adalah atribut atau keberadaan atau makna dari suatu entitas atau operasi yang mengalami perubahan tertentu untuk dipelajari dan selanjutnya dibuat untuk suatu kesimpulan. Deskripsi operasional adalah pernyataan yang

menjelaskan pengertian, metode pengukuran, alat ukur, pengaruh pengukuran dan pengukuran variabel yang akan diperiksa. Uraian tentang operasi dan metode penghitungan variabel penelitian diartikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sutrisno (2019).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat</li> <li>2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.</li> <li>3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.</li> <li>4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. Sutrisno (2019).</li> </ol>	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya. Robbins (2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang secara mental menantang</li> <li>2. Kondisi kerja yang mendukung</li> <li>3. Gaji atau upah yang pantas</li> <li>4. Kesesuaian kepribadian pekerjaan.</li> <li>5. Rekan kerja yang mendukung bagi pegawai. Robbins (2015)</li> </ol>	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Robbins (2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan</li> <li>2. Ketepatan waktu.</li> <li>3. Efektifitas</li> <li>4. Kemandirian Robbins (2016)</li> </ol>	Skala Likert

## D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data Penelitian

### 1). Populasi

Menurut sekaran (2016) menunjukkan bahwa populasi terjadi pada seluruh komunitas individu, aktivitas dan hal-hal menarik yang akan diteliti. Pada analisis ini populasi di Kantor Camat Medang Deras adalah seluruh pegawai Kantor Camat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 42 pegawai.

### 2). Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel probability sampling yang mana pengambilan sampel memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Teknik probability sampling ini terdiri dari teknik simple random sampling, sistematis sampling, proporsiate stratified random sampling, disproporsiate stratified random sampling, dan cluster sampling. Dari beberapa jenis simple random sampling yang mana sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkat pendidikan), agama, gender, ataupun jabatan yang ada dalam populasi. Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 42 orang pegawai.

**Tabel 3.3**  
**Jumlah Pegawai**  
**Kantor Camat Medang Deras**

Bagian Kerja Unit Pegawai	Jumlah Pegawai
Seksi sosial budaya	4
Seksi Pelayanan masyarakat	8
Seksi Ketentraman dan Tata tertib	4
Sub bagian keuangan	4
Sub bagian Program perencanaan	6
Sub bagian umum dan perlengkapan	4
Seksi Pemberdayaan masyarakat dan desa	6
Seksi tata pemerintahan	6
<b>Total Pegawai</b>	<b>42</b>

3). Jenis dan Sumber Data

Jenis bentuk data dalam analisis ini adalah kuncinya. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari pegawai melalui kuesioner dan wawancara dengan sumber biasa.

**E. Teknik Pengumpulan Data**

1). Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai mengenai kinerja yang dilihat dari disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan beberapa pegawai Kantor Camat untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan jawab langsung antara peneliti dengan narasumber. Dalam hal ini data yang diperoleh dengan melakukan

wawancara dengan beberapa pegawai Kantor Camat untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

b. Angket (Kuesioner)

Angket (Kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

2). Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literature yang berhubungan dengan penelitian yang bersikap melengkapi atau mendukung data primer. Hal ini data sekunder yang digunakan berasal dari penelitian kepustakaan yang digunakan berasal dari penelitian kepustakaan yang dapat memberikan landasan teori yang diperoleh dari buku-buku teks pendukung, jurnal-jurnal ilmiah, internet, serta lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

**F. Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:**

**1). Uji Kualitas Data**

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan dan reabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa hasil penelitian yang valid apabila ada kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti. Pernyataan yang valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan pada derajat

ketepatan terjadi pada objek yang diteliti. Pernyataan yang valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan pada derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi objek yang diteliti. Syarat dinyatakan nya valid suatu butir pernyataan yaitu:

1. Jika  $r > 0,30$  maka item-item pernyataan dari kusioner adalah valid.
2. Jika  $r > 0,30$  maka item-item pernyataan dari kusioner adalah tidak valid

b. Uji Reabilitas (kehadiran)

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator atau variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghozali (2016).

Pengujian realibilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

- 1). Repeated measure atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2). One shot atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistil cronbach alpha ( $\alpha$ ). Suatu

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach  $\alpha > 0,70$ .

## 2). Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghozali (2016). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis uji statistik. Dalam analisis grafik, salah satu termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Sedangkan dalam analisis uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Pada uji normalitas untuk

mengetahui pengujian berdistribusi normal atau tidak maka dapat dilakukan dengan menggunakan uji one sample kolmogrov smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0.05 maka data memiliki distribusi normal, sedangkan jika hasil uji one sample kolmogorov smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0.05 maka tidak memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol (Ghozali (2016)). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Mengalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari

multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

- Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran Uji menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $Tolerance \leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat di tolerir. Sebagai misal nilai  $Tolerance = 0,10$  sama dengan tingkat kolinieritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat di deteksi dengan nilai *Tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dan residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda

disebut heteroskedastitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastitas pada suatu linear berganda yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual eror yaitu ZPRED.

### 3). Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau di naik-turunan Sugiyono (2014).

Rumus linear berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

$\beta_1$  /  $\beta_2$  : Koefisien regresi

X<sub>1</sub> : Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja

e : standar Error

### 4). Uji hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah data dari sampel yang sudah cukup untuk menggambarkan populasi. Uji hipotesis dalam penelitian ini diukur dengan statistik F dan Statistik t.

#### a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ghozali (2016) mengungkapkan Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 5%. Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan cara :

- 1). Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka hipotesis ditolak (tidak signifikan) ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2). Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independent tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### a. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2016), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikan sebesar 5% atau 0.05. jika nilai probabilitas signifikan  $< 0.05$  dan F hitung  $> F$  tabel maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan

variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikan  $> 0.05$  dan  $F$  hitung  $< F$  tabel maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 5). Uji Determinasi (Adjusted $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan yang mendasar dan penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Camat Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batubara

Pada masa penjajahan kolonial Belanda dan setelah merdeka ditahun 1945 nama Kantor Kecamatan disebut Kantor Asisten Wedana yang dipimpin oleh seorang Asisten Wedana yaitu dibawah Wilayah Pemerintahan Kabupaten Asahan. Wilayah Kantor Asisten Wedana meliputi wilayah Kewedanaan Air Putih dan Kewedanaan Medang Deras.

Kurun waktu kurang lebih tahun enam puluhan nama Kewedanaan menjadi Kecamatan dan pemisahan dua kewedanaan menjadi masing-masing satu Kecamatan yang dipimpin oleh seorang Camat. Kantor Camat yang digunakan adalah rumah penduduk yang disewa untuk operasional administrasi dan pelayanan.

Pemekaran Kabupaten Asahan dimekarkan menjadi Kabupaten Batu Bara pada tahun 2007. Pemerintah Kabupaten Batu Bara Membangun Kantor Camat yang baru pada tahun 2012 dan selesai pada tahun 2014, maka sejak bulan juli 2014 Kantor Camat yang baru dipergunakan sepenuhnya sampai saat ini untuk kegiatan perkantoran serta pelayanan masyarakat. Dengan adanya kantor tersebut tentunya memudahkan untuk saling berkoordinasi antar Instansi dengan baik.

Dalam ruang lingkup Kegiatan Pemerintahan Kecamatan meliputi 3 (tiga) aspek yaitu :

- a. Aspek Pemerintahan
- b. Aspek Ekonomi Pembangunan
- c. Aspek Sosial Kemasyarakatan

Dari 3 (ketiga) aspek tersebut tentunya tidak terlepas dari saling keterkaitan terhadap masyarakat yang dalam hal ini Pemerintahan Kecamatan selalu memberikan pelayanan secara optimal terhadap masyarakat, sehingga Pemerintahan Kecamatan merupakan Pelayanan Publik.

## **2. Visi dan Misi Kantor Camat Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batubara**

Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, dan kebijakan dari Kantor Camat Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batu Bara.

### **a. Visi**

Visi dari Kantor Camat Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batu Bara adalah “Terwujudnya Pelayanan Prima kepada masyarakat dalam bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan”.

### **b. Misi**

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka misi Kantor Camat Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batu Bara adalah sebagai

berikut :

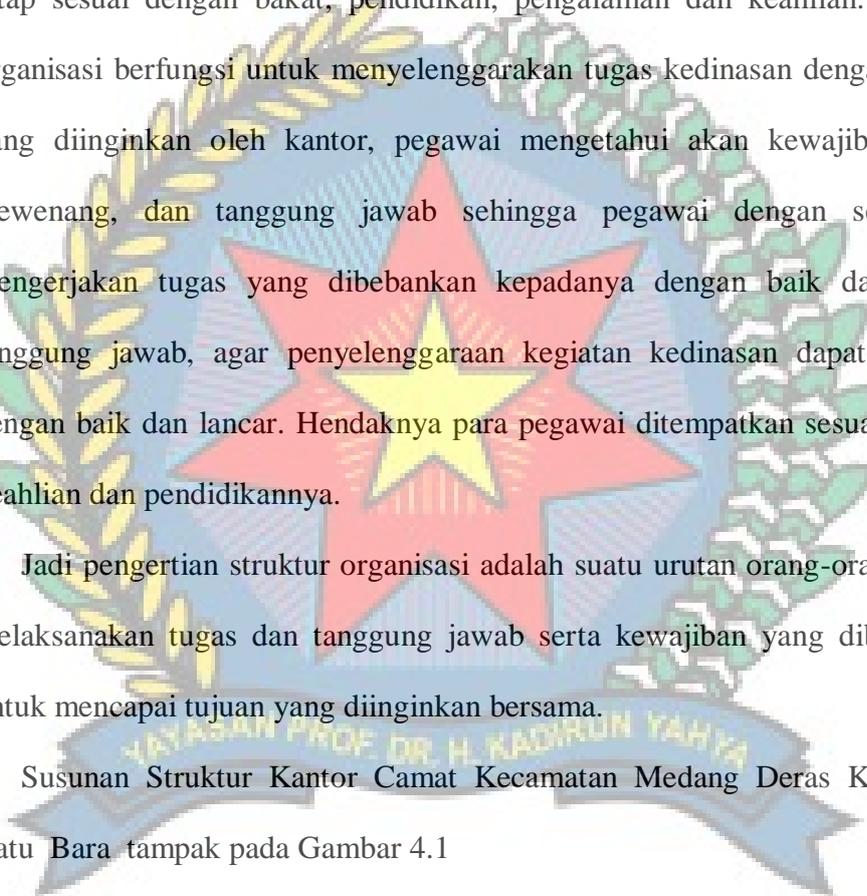
1. Meningkatkan tata pemerintah yang baik .
2. Meningkatkan Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat.
3. Meningkatkan pemeliharaan fasilitas dan prasarana pelayanan umum.
4. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintah desa.

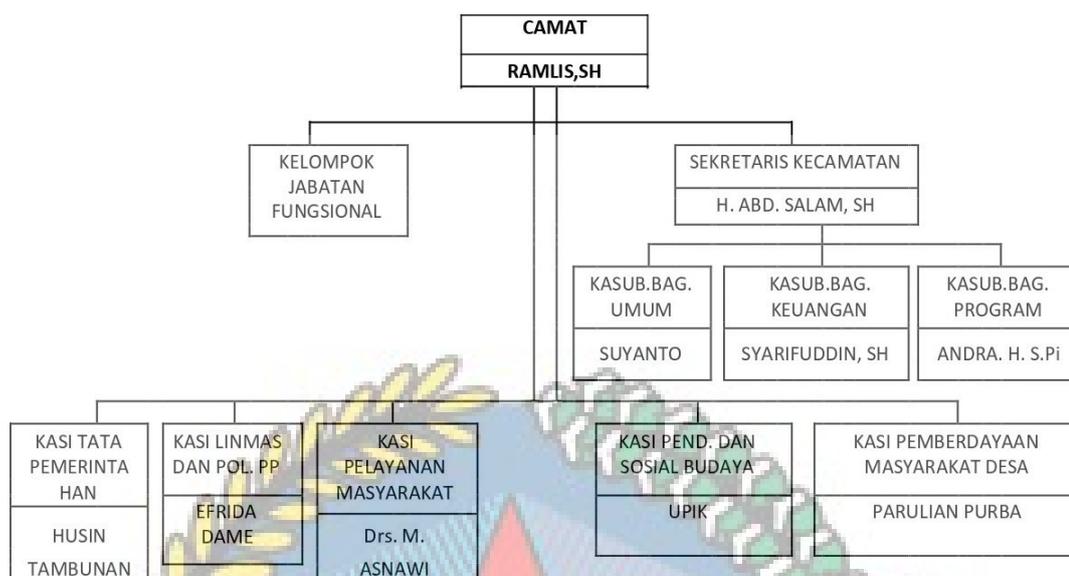
### 3. Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batubara

Struktur organisasi adalah satu bagan yang menggambarkan secara skematis mengenai penetapan tugas-tugas, fungsi wewenang serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya yang tetap sesuai dengan bakat, pendidikan, pengalaman dan keahlian. Struktur organisasi berfungsi untuk menyelenggarakan tugas kedinasan dengan tujuan yang diinginkan oleh kantor, pegawai mengetahui akan kewajiban tugas wewenang, dan tanggung jawab sehingga pegawai dengan sendirinya mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan penuh tanggung jawab, agar penyelenggaraan kegiatan kedinasan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Hendaknya para pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan pendidikannya.

Jadi pengertian struktur organisasi adalah suatu urutan orang-orang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kewajiban yang dibebankan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Susunan Struktur Kantor Camat Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batu Bara tampak pada Gambar 4.1





**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pada Kantor Camat Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batu Bara**

#### **4. Uraian dan Prosedur Kerja Kantor Camat Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batu Bara**

Berikut ini akan dijelaskan tentang tugas dan wewenang masing-masing bagian yang terdapat di dalam Kantor Camat Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batu Bara berdasarkan struktur organisasi yang terlampir dalam laporan ini:

##### **a. Camat**

Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat. Camat mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Pemerintah Daerah yang berada di Kecamatan, yang meliputi urusan Pemerintah Pemberdayaan desa, Pembina Perekonomian Masyarakat dan meningkatkan Kesejahteraan Sosial Masyarakat, dan melaksanakan Tugas-tugas Pemerintah Daerah yang dilimpahkan ke kecamatan, melaksanakan tugas pembantu yang

ditugaskan oleh Pemerintah Daerah, membina serta mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pelaksanaan Teknis Dinas yang ada di Kecamatan.

**b. Sekretaris Kecamatan**

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas melakukan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh satuan organisasi pemerintah kecamatan yang meliputi urusan perencanaan, hukum dan penerangan, tata usaha dan umum serta monitoring dan evaluasi.

**c. Kepala Sub Bagian Umum**

Kepala Sub Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, ekspedisi, pengadaan perlengkapan, administrasi, rumah tangga, administrasi perjalanan Dinas, Pemeliharaan barang, inventaris, pengolahan perlengkapan kantor dan inventarisasi dan melaksanakan pengolahan administrasi kepegawaian.

**d. Kepala Sub Bagian Keuangan**

Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan Administrasi Keuangan yang meliputi penyusunan anggaran, pembukuan, pertanggung jawaban dan laporan keuangan serta kesejahteraan pegawai.

**e. Kepala Sub Bagian Program**

Kepala Sub Bagian Program mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian yang meliputi inventarisasi dan identifikasi data, perumusan dan penyusunan program, evaluasi dan pelaporan kegiatan Kecamatan.

**f. Kepala Seksi Tata Pemerintahan**

Kepala Seksi Tata Pemerintahan mempunyai tugas menyiapkan dan menyusun bahan serta melaksanakan tata usaha pemerintahan, pembinaan masyarakat, menyiapkan bahan dan melaksanakan pelayanan umum serta melaksanakan pembinaan dan upaya peningkatan pendapatan daerah.

**g. Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa**

Kepala Seksi Tata Pemerintahan mempunyai tugas menyiapkan dan menyusun bahan serta melaksanakan tata usaha pemerintahan, pembinaan masyarakat, menyiapkan bahan dan melaksanakan pelayanan umum serta melaksanakan pembinaan dan upaya peningkatan pendapatan daerah.

**h. Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum**

Kepala Seksi Tata Pemerintahan mempunyai tugas menyiapkan dan menyusun bahan serta melaksanakan tata usaha pemerintahan, pembinaan masyarakat, menyiapkan bahan dan melaksanakan pelayanan umum serta melaksanakan pembinaan dan upaya peningkatan pendapatan daerah.

**i. Kepala Seksi Pendidikan dan Sosial Budaya**

Kepala Seksi Pendidikan dan Sosial Budaya mempunyai tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan pembinaan Kesehteraan Masyarakat, mental dan spritual serta penanggulangan masalah sosial.

**j. Kepala Seksi Pelayanan Masyarakat**

Kepala Seksi Pendidikan dan Sosial Budaya mempunyai tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan pembinaan Kesehteraan Masyarakat, mental dan spritual serta penanggulangan masalah sosial.

## 5. Sanksi yang diberikan Kepada Pegawai Sipil yang melanggar PERBUP menurut undang-undang Kabupaten Batu Bara.

Peraturan bupati tentang disiplin kerja dan jam kerja pegawai negara negeri sipil dan lingkungan pemerintahan kabupaten batubara menurut undang-undang Nomor 50 tahun 2017.

Sanksi yang diberikan sesuai pasal 19 dan 20:

Pasal 19:

- 1) PNS yang melanggar ketentuan dalam Pasal 6, diberikan pembinaan oleh atasan langsungnya.
- 2) PNS yang melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, dikenakan sanksi hukuman disiplin ringan, sedang dan berat.
- 3) Jenis pelanggaran dan sanksi hukuman disiplin sedang diberikan kepada PNS yang tidak dapat menyampaikan bukti alasan tidak masuk kerja dan tidak meminta izin atasan langsungnya meliputi:
  - a. tidak masuk kerja selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja diberikan sanksi berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
  - b. tidak masuk kerja selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja diberikan sanksi berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan

c. tidak masuk kerja selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja diberikan sanksi berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

4) Jenis pelanggaran dan sanksi hukuman disiplin berat diberikan kepada PNS yang tidak dapat menyampaikan bukti alasan tidak masuk kerja dan tidak meminta izin atasan langsungnya meliputi;

a. tidak masuk kerja selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja selama 1 (satu) tahun diberikan sanksi berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

b. tidak masuk kerja selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja selama 1 (satu) tahun diberikan sanksi berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;

c. tidak masuk kerja selama 41 (empat puluh satu) sampai 45 (empat puluh lima) hari kerja selama 1 (satu) tahun diberikan sanksi berupa pembebasan dari jabatan; dan tidak masuk kerja selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih selama 1 (satu) tahun diberikan sanksi berupa pemberhentian

dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan/atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

5) Jenis pelanggaran dan sanksi hukuman disiplin berat diberikan kepada PNS yang tidak dapat menyampaikan bukti alasan tidak masuk kerja dan tidak meminta izin atasan langsungnya meliputi;

a. tidak masuk kerja selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja selama 1 (satu) tahun diberikan sanksi berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

b. tidak masuk kerja selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja selama 1 (satu) tahun diberikan sanksi berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;

c. tidak masuk kerja selama 41 (empat puluh satu) sampai 45 (empat puluh lima) hari kerja selama 1 (satu) tahun diberikan sanksi berupa pembebasan dari jabatan; dan tidak masuk kerja selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih selama 1 (satu) tahun diberikan sanksi berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS,

dan/atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pasal 20 :

- 1) Mekanisme pemberian sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang disiplin PNS.
- 2) Sanksi yang telah dijatuhkan kepada PNS dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang meliputi penilaian prestasi kerja, perilaku kerja dan pembinaan karir PNS yang bersangkutan.
- 3) Setiap pengenaan sanksi disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dilaporkan kepada Bupati Cq. Kepala Badan Kepegawaian.

## 6. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data dan kuesioner yang di dapat di lapangan.

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang di ambil dari 42 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. Karakteristik responden yang akan di uraikan berikut ini

mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	25	59,5	59,5	59,5
Perempuan	17	40,5	40,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang (59,5%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang (40,5%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18 - 25 Tahun	21	50,0	50,0	50,0
26 - 33 Tahun	13	31,0	31,0	81,0
34 - 41 Tahun	8	19,0	19,0	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa usia responden pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara yang berkisar 18 -25 tahun berjumlah 21 orang (50,0%), usia 26 – 33 tahun berjumlah 13 orang (31,0%), dan usia 34– 41 tahun berjumlah 8 orang (19,0%).

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	9	21,4	21,4	21,4
	S1	17	40,5	40,5	61,9
	SMA	9	21,4	21,4	83,3
	SMK	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara yang memiliki tingkat pendidikan paling banyak adalah jenjang S1 sebanyak 17 orang (40,5%), SMA dan D3 sebanyak 9 orang (21,4%), serta responden yang memiliki tingkat pendidikan paling sedikit adalah jenjang SMK sebanyak 7 orang (16,7%).

## 7. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu: disiplin kerja dan kepuasan kerja terdiri juga terdiri dari 1 (satu) variabel terikat yaitu: kinerja. Dalam penyebaran angket, untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 4 indikator yaitu peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian dan tingah laku dalam bekerja, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain dan peraturan tentang apa yang boeh dan apa yang tidak boleh dilakukan selama dalam organisasi dan sebagiannya, untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 4 indikator yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas dan kesesuaian kepribadian, kemudian untuk variabel

kinerja terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketetapan waktu, efektivitas dan kemandirian. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban yaitu:

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

**a. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dibentuk oleh 4 indikator dengan 8 butir pernyataan. Untuk gambaran lengkap mengenai tanggapan responden untuk masing – masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.4 s/d tabel 4.11.

**Tabel 4.4 Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja ( $X_{1-1}$ )**  
**PERNYATAAN X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	10	23,8	23,8	23,8
TIDAK SETUJU	6	14,3	14,3	38,1
Valid SETUJU	20	47,6	47,6	85,7
SANGAT SETUJU	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 10 orang (23,8%), tidak setuju sebanyak 6 orang (14,3%), setuju sebanyak 20 orang (47,6%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (14,3%).

**Tabel 4.5 Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1-2</sub>)**  
**PERNYATAAN X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	8	19,0	19,0	19,0
TIDAK SETUJU	20	47,6	47,6	66,7
Valid SETUJU	13	31,0	31,0	97,6
SANGAT SETUJU	1	2,4	2,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 8 orang (19,0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (47,6%), setuju sebanyak 13 orang (31,0%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,4%).

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1-3</sub>)**  
**PERNYATAAN X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	11	26,2	26,2	26,2
TIDAK SETUJU	13	31,0	31,0	57,1
Valid SETUJU	15	35,7	35,7	92,9
SANGAT SETUJU	3	7,1	7,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 11 orang (26,2%), tidak setuju sebanyak 13 orang (31,0%), setuju sebanyak 15 orang (35,7%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (7,1%).

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1-4</sub>)**  
**PERNYATAAN X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	11	26,2	26,2	26,2
TIDAK SETUJU	13	31,0	31,0	57,1
Valid SETUJU	15	35,7	35,7	92,9
SANGAT SETUJU	3	7,1	7,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 11 orang (26,2%), tidak setuju sebanyak 13 orang (31,0%), setuju sebanyak 15 orang (35,7%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (7,1%).

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1.5</sub>)**  
**PERNYATAAN X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	11	26,2	26,2	26,2
TIDAK SETUJU	9	21,4	21,4	47,6
Valid SETUJU	21	50,0	50,0	97,6
SANGAT SETUJU	1	2,4	2,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 11 orang (26,2%), tidak setuju sebanyak 9 orang (21,4%), setuju sebanyak 21 orang (50,0%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,4%).

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1.6</sub>)**  
**PERNYATAAN X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	11	26,2	26,2	26,2
TIDAK SETUJU	10	23,8	23,8	50,0
Valid SETUJU	18	42,9	42,9	92,9
SANGAT SETUJU	3	7,1	7,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 11 orang (26,2%), tidak setuju sebanyak 10 orang (23,8%), setuju sebanyak 18 orang (42,9%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (7,1%).

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1-7</sub>)**  
**PERNYATAAN X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	8	19,0	19,0	19,0
TIDAK SETUJU	20	47,6	47,6	66,7
Valid SETUJU	13	31,0	31,0	97,6
SANGAT SETUJU	1	2,4	2,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 8 orang (19,0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (47,6%), setuju sebanyak 13 orang (31,0%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,4%).

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1-8</sub>)**  
**PERNYATAAN X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	11	26,2	26,2	26,2
TIDAK SETUJU	9	21,4	21,4	47,6
Valid SETUJU	21	50,0	50,0	97,6
SANGAT SETUJU	1	2,4	2,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2022)

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 11 orang (26,2%), tidak setuju sebanyak 9 orang (21,4%), setuju sebanyak 21 orang (50,0%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,4%).

#### **b. Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 4 indikator dengan 8 butir pernyataan. Untuk gambaran lengkap mengenai tanggapan responden untuk masing – masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.12 s/d tabel 4.19

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2-1</sub>)**  
**PERNYATAAN X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	10	23,8	23,8	23,8
TIDAK SETUJU	6	14,3	14,3	38,1
Valid SETUJU	20	47,6	47,6	85,7
SANGAT SETUJU	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 10 orang (23,8%), tidak setuju sebanyak 6 orang (14,3%), setuju sebanyak 20 orang (47,6%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (14,3%).

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2-2</sub>)**  
**PERNYATAAN X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	8	19,0	19,0	19,0
TIDAK SETUJU	20	47,6	47,6	66,7
Valid SETUJU	13	31,0	31,0	97,6
SANGAT SETUJU	1	2,4	2,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 8 orang (19,0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (47,6%), setuju sebanyak 13 orang (31,0%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,4%).

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2-3</sub>)**

**PERNYATAAN X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	11	26,2	26,2	26,2
TIDAK SETUJU	13	31,0	31,0	57,1
Valid SETUJU	15	35,7	35,7	92,9
SANGAT SETUJU	3	7,1	7,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 11 orang (26,2%), tidak setuju sebanyak 13 orang (31,0%), setuju sebanyak 15 orang (35,7%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (7,1%).

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2.4</sub>)**  
**PERNYATAAN X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	11	26,2	26,2	26,2
TIDAK SETUJU	13	31,0	31,0	57,1
Valid SETUJU	15	35,7	35,7	92,9
SANGAT SETUJU	3	7,1	7,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 11 orang (26,2%), tidak setuju sebanyak 13 orang (31,0%), setuju sebanyak 15 orang (35,7%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (7,1%).

**Tabel 4.16 Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2.5</sub>)**  
**PERNYATAAN X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	8	19,0	19,0	19,0
TIDAK SETUJU	20	47,6	47,6	66,7
Valid SETUJU	13	31,0	31,0	97,6
SANGAT SETUJU	1	2,4	2,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 8 orang (19,0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (47,6%), setuju sebanyak 13 orang (31,0%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,4%).

**Tabel 4.17 Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2-6</sub>)**  
**PERNYATAAN X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	11	26,2	26,2	26,2
TIDAK SETUJU	9	21,4	21,4	47,6
Valid SETUJU	21	50,0	50,0	97,6
SANGAT SETUJU	1	2,4	2,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 11 orang (26,2%), tidak setuju sebanyak 9 orang (21,4%), setuju sebanyak 21 orang (50,0%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,4%).

**Tabel 4.18 Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2-7</sub>)**  
**PERNYATAAN X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	11	26,2	26,2	26,2
TIDAK SETUJU	12	28,6	28,6	54,8
Valid SETUJU	16	38,1	38,1	92,9
SANGAT SETUJU	3	7,1	7,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 11 orang (26,2%), tidak setuju sebanyak 12 orang (28,3%), setuju sebanyak 16 orang (38,1%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (7,1%).

**Tabel 4.19 Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2-8</sub>)**

**PERNYATAAN X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	11	26,2	26,2	26,2
TIDAK SETUJU	13	31,0	31,0	57,1
Valid SETUJU	15	35,7	35,7	92,9
SANGAT SETUJU	3	7,1	7,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 11 orang (26,2%), tidak setuju sebanyak 13 orang (31,0%), setuju sebanyak 15 orang (35,7%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (7,1%).

### c. Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja (Y) dibentuk oleh 5 indikator dengan 8 butir pernyataan. Untuk gambaran lengkap mengenai tanggapan responden untuk masing – masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.20 s/d tabel 4.27.

**Tabel 4.20 Penilaian Responden Variabel Kinerja (Y.1)**

PERNYATAAN Y.1					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	TIDAK BERPENDAPAT	11	26,2	26,2	26,2
	TIDAK SETUJU	10	23,8	23,8	50,0
	SETUJU	18	42,9	42,9	92,9
	SANGAT SETUJU	3	7,1	7,1	100,0
Total	42	100,0	100,0		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 11 orang (26,2%), tidak setuju sebanyak 10 responden (23,8%), setuju sebanyak 18 orang (42,9%), dan responden yang menjawab setuju sebanyak 3 orang (7,1%).

**Tabel 4.21 Penilaian Responden Variabel Kinerja (Y.2)**

PERNYATAAN Y.2					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	TIDAK BERPENDAPAT	8	19,0	19,0	19,0
	TIDAK SETUJU	20	47,6	47,6	66,7
	SETUJU	13	31,0	31,0	97,6
	SANGAT SETUJU	1	2,4	2,4	100,0
Total	42	100,0	100,0		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.21 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 8 orang (19,0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (47,6%), setuju sebanyak 13 orang (31,0%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,4%).

**Tabel 4.22 Penilaian Responden Variabel Kinerja (Y.3)**  
**PERNYATAAN Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	11	26,2	26,2	26,2
TIDAK SETUJU	9	21,4	21,4	47,6
Valid SETUJU	21	50,0	50,0	97,6
SANGAT SETUJU	1	2,4	2,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.22 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 11 orang (26,2%), tidak setuju sebanyak 9 orang (21,4%), setuju sebanyak 21 orang (50,0%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,4%).

**Tabel 4.23 Penilaian Responden Variabel Kinerja (Y.4)**  
**PERNYATAAN Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	11	26,2	26,2	26,2
TIDAK SETUJU	13	31,0	31,0	57,1
Valid SETUJU	15	35,7	35,7	92,9
SANGAT SETUJU	3	7,1	7,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.23 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 11 orang (26,2%), tidak setuju sebanyak 13 orang (31,0%), setuju sebanyak 15 orang (35,7%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (7,1%).

**Tabel 4.24 Penilaian Responden Variabel Kinerja (Y-5)**  
**PERNYATAAN Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	11	26,2	26,2	26,2
TIDAK SETUJU	13	31,0	31,0	57,1
Valid SETUJU	15	35,7	35,7	92,9
SANGAT SETUJU	3	7,1	7,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.24 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 11 orang (26,2%), tidak setuju sebanyak 13 orang (31,0%), setuju sebanyak 15 orang (35,7%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (7,1%).

**Tabel 4.25 Penilaian Responden Variabel Kinerja (Y-6)**  
**PERNYATAAN Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	9	21,4	21,4	21,4
TIDAK SETUJU	9	21,4	21,4	42,9
Valid SETUJU	24	57,1	57,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.25 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 9 orang (21,4%), tidak setuju sebanyak 9 orang (21,4%) dan responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (57,1%).

**Tabel 4.26 Penilaian Responden Variabel Kinerja (Y-7)**  
**PERNYATAAN Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	9	21,4	21,4	21,4
TIDAK SETUJU	18	42,9	42,9	64,3
Valid SETUJU	14	33,3	33,3	97,6
SANGAT SETUJU	1	2,4	2,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.26 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 9 orang (21,4%), tidak setuju sebanyak 18 orang

(42,9%), setuju sebanyak 14 orang (33,3%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,4%).

**Tabel 4.27 Penilaian Responden Variabel Kinerja (Y.8)**  
**PERNYATAAN Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK BERPENDAPAT	10	23,8	23,8	23,8
TIDAK SETUJU	18	42,9	42,9	66,7
Valid SETUJU	11	26,2	26,2	92,9
SANGAT SETUJU	3	7,1	7,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.27 diketahui responden yang menjawab tidak berpendapat sebanyak 10 orang (23,8%), tidak setuju sebanyak 18 orang (42,9%), setuju sebanyak 11 orang (26,2%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (7,1%).

## 7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Menurut Sugiyono (2019) apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.28**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERNYATAAN X1.1	22,6905	19,243	,463	,840
PERNYATAAN X1.2	23,0476	19,900	,578	,824
PERNYATAAN X1.3	22,9762	18,658	,607	,819
PERNYATAAN X1.4	22,9762	18,658	,607	,819
PERNYATAAN X1.5	22,9286	18,800	,624	,817
PERNYATAAN X1.6	22,9048	18,966	,550	,827
PERNYATAAN X1.7	23,0476	19,900	,578	,824
PERNYATAAN X1.8	22,9286	18,800	,624	,817

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas hasil output SPSS versi 20 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 4.29**  
**Uji Validitas Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERNYATAAN X2.1	22,5952	23,759	,383	,899
PERNYATAAN X2.2	22,9524	23,998	,538	,880
PERNYATAAN X2.3	22,8810	20,498	,857	,847
PERNYATAAN X2.4	22,8810	20,498	,857	,847
PERNYATAAN X2.5	22,9524	24,144	,516	,882
PERNYATAAN X2.6	22,8333	24,240	,406	,893
PERNYATAAN X2.7	22,8571	20,418	,860	,847
PERNYATAAN X2.8	22,8810	20,498	,857	,847

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Dari Tabel 4.29 di atas hasil output SPSS versi 20 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 kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.30**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERNYATAAN Y.1	22,6190	14,046	,363	,735
PERNYATAAN Y.2	22,7619	12,966	,726	,670
PERNYATAAN Y.3	22,6429	14,040	,404	,726
PERNYATAAN Y.4	22,6905	13,097	,529	,701
PERNYATAAN Y.5	22,6905	13,097	,529	,701
PERNYATAAN Y.6	22,5714	14,495	,378	,730
PERNYATAAN Y.7	22,7619	14,918	,324	,739
PERNYATAAN Y.8	22,7619	14,625	,316	,742

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Dari Tabel 4.30 di atas hasil output SPSS versi 20 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 kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

#### **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. Menurut Ghozali (2016) Angket dikatakan reliabel jika alpha cronbach  $> 0,70$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,70$ .

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

**Tabel 4.31**  
**Uji Reliabilitas Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Dari Tabel 4.31 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,842 > 0,70$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.32**  
**Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Dari Tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,884 > 0,70$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.33**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,745	8

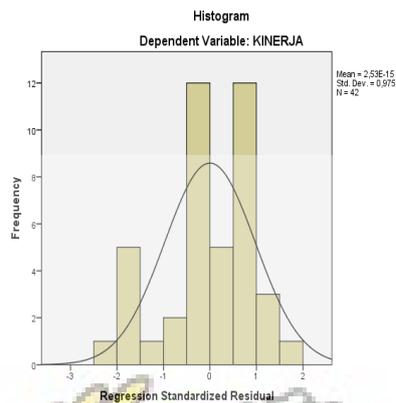
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Dari Tabel 4.33 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,745 > 0,70$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji histogram normalitas.

## 8. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

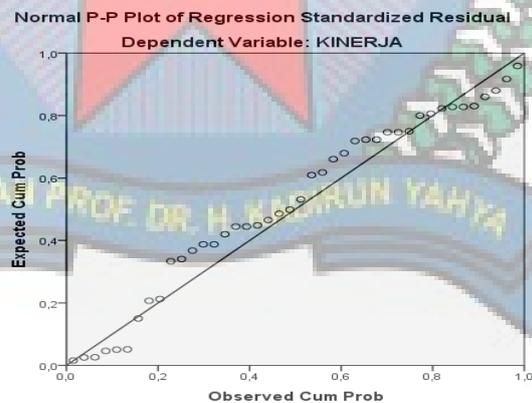
Menurut Ghozali (2016) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)*

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. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji P-Plot Normalitas.



**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)*

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 diatas, maka dapat

disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*.

**Tabel 4.34**  
**Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,61209881
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,096
	Negative	,115
Kolmogorov-Smirnov Z		,746
Asymp. Sig. (2-tailed)		,633

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov smirnov* sebesar 0,633 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,633 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji multikolinearitas

### b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) 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*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.35**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,607	1,394	4,023	,000		
	Disiplin Kerja	,569	,144	3,939	,000	,131	7,636
	Kepuasan Kerja	,207	,133	1,554	,128	,131	7,636

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 10 antara lain adalah disiplin kerja  $7,636 < 10$ , dan kepuasan kerja  $7,636 < 10$ , serta nilai *Tolerance* disiplin kerja  $0,131 > 0,1$ , dan kepuasan kerja  $0,131 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji heteroskedastisitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016) Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

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 di atas 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. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Regresi Linier Berganda.

## 9. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Sugiyono (2014).

Rumus analisis regresi berganda sebagaiberikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.36**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,607	1,394	4,023	,000		
	Disiplin Kerja	,569	,144	3,939	,000	,131	7,636
	Kepuasan Kerja	,207	,133	1,554	,128	,131	7,636

a. Dependent Variable: Kinerja a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.36 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 5,607 + 0,569 X_1 + 0,207 X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 5,607.
- Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,569.
- Jika terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,207.

Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Simultan (Uji F).

## 10. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

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

dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ghozali (2016)

**Tabel 4.37 Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	612,232	2	306,116	112,043	,000 <sup>b</sup>
	Residual	106,553	39	2,732		
	Total	718,786	41			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 112,043 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,83 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. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Parsial (Uji t).

**b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Ghozali (2016).

**Tabel 4.38 Uji t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,607	1,394	4,023	,000		
	Disiplin Kerja	,569	,144	3,939	,000	,131	7,636
	Kepuasan Kerja	,207	,133	1,554	,128	,131	7,636

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.38 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $n-2 = 42 - 2 = 40$

$\alpha$  5%) atau  $Sig.t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig.t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 3,939 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,01 dan signifikan sebesar

0,000, sehingga  $t_{hitung} 3,939 > t_{tabel} 2,01$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ ,

maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $n-2 = 42 - 2 = 40$   $\alpha$  5%)

atau  $Sig.t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig.t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 1,554 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,01 dan signifikan sebesar

0,128, sehingga  $t_{hitung} 1,554 < t_{tabel} 2,01$  dan signifikan  $0,128 > 0,05$ , maka

Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji R<sup>2</sup>.

### c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2016) Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R<sup>2</sup>) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.39**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 <sup>a</sup>	,852	,844	1,65292

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Spss Versi 20.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,844 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 84,4 kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja Sedangkan sisanya 100% - 84,4% = 15,6% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis H<sub>1</sub> yang diajukan berbunyi “Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara”.

Berdasarkan uji t untuk variabel disiplin kerja (X1), diketahui bahwa thitung sebesar 3,939 sedangkan ttabel sebesar 2,01 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga thitung  $3,939 > ttabel\ 2,01$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) dari hasil analisa regresi linier berganda yang dilakukan, diketahui bahwa nilai nilai regresi dari disiplin kerja sebesar 0,569, hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Hipotesis H2 yang diajukan berbunyi “Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara”.

Berdasarkan uji t untuk variabel kepuasan kerja (X2), diketahui bahwa thitung sebesar 1,554 sedangkan ttabel sebesar 2,01 dan signifikan sebesar 0,128, sehingga thitung  $1,554 < ttabel\ 2,01$  dan signifikan  $0,128 > 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y). Dari hasil analisa regresi linier berganda yang dilakukan, diketahui bahwa nilai regresi dari kepuasan kerja sebesar 0,207, hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Hipotesis H3 yang diajukan berbunyi “Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara”.

Berdasarkan uji F yang dilakukan, maka diketahui bahwa model regresi memiliki nilai Fhitung sebesar 112,043 sedangkan Ftabel sebesar 2,83 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 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga berdasarkan uji regresi linear berganda dan uji F dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. Oleh karena itu, maka hipotesis H3 yang diajukan telah teruji, terbukti benar dan dapat diterima.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,939 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,01 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 3,939 > t_{tabel} 2,01$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,554 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,01 dan signifikan sebesar 0,128, sehingga  $t_{hitung} 1,554 < t_{tabel} 2,01$  dan signifikan  $0,128 > 0,05$ .
3. Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 112,043 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,83 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0$ .

#### B. Saran

Saran yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Disarankan pada instansi untuk mempertahankan pegawai yang mematuhi peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat sesuai dengan standar operasional yang sudah diterapkan di kantor Camat Medang Deras dan selanjutnya disarankan juga kepada instansi untuk pegawai yang selalu terlambat dengan alasan kemacetan agar di beri peringatan dengan solusi pimpinan harus memberi sanksi secara tertulis maupun teguran langsung sesuai PERBUP nomor 50 tahun 2017 kepada pegawai untuk bekerja sesuai dengan acuan SOP yang telah ditetapkan serta memberi sanksi kepada pegawai yang sudah melewati batas dalam urusan terlambat datang ke kantor.
2. Disarankan pada instansi untuk mempertahankan pegawai yang memiliki pekerjaan secara mental menantang karena mampu memberikan rasa nyaman dan percaya diri pegawai tersebut dan selanjutnya disarankan juga kepada instansi untuk memperhatikan perlengkapan kerja yang belum lengkap seperti tidak adanya mesin fotocopy dan kipas angin ataupun AC serta lebih memperhatikan infrastruktur bangunannya seperti adanya tangga yang rusak agar di beri peringatan dan perbaikan. Jika hal ini tidak di perhatikan maka dapat menurunkan kinerja pegawai kantor Camat Medang Deras solusi pimpinan harus selalu mengingatkan kepada pegawai untuk mencatat serta melaporkan setiap kekurangan apa saja mengenai hal-hal yang ada di dalam kantor agar pegawai bisa lebih nyaman dalam bekerja.
3. Disarankan pada pegawai dapat lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada instansi agar dapat terlaksana dengan baik dan

dapat mencapai penilaian kinerja sesuai target yang diharapkan instansi, serta agar lebih meningkatkan kualitas kerja yang belum efisien dan tidak sesuai standar operasional, Instansi juga disarankan untuk lebih memperhatikan pegawainya agar lebih menaati tata tertib yang telah di terapkan.



## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku:

- Any Noor. (2013). *Manajemen Event*. Bandung : Alfabeta.
- Edison, E. Anwar, Y & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta .
- Hasibuan Melayu S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Delapan Belas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Melayu SP. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempatbelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegawa, A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.

- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016). Human Resources Management. Edisi 16, Jilid I. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S.W. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. (2014) Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). Research Method for Business (7th ed). Chichester. West Sussex : Printer Trento Srl.
- Siagian Sondang, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I, Cetakan II, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2014). Budaya dan Perilaku Organisasi. Edisi Pertama. Jakarta : Lentera Ilmi Cendikia.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantatif, Kualitas dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sumber Jurnal :
- Hermawati, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. Jurnal Dinamika Dotcom Vol. (3) (2). 107-120.
- Rosita, T. & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. 5 (1). 1-20.
- Sutrisno, dkk . (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. E journal of management, 2 (2), hal 1-11.
- Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Bupati Kabupaten Batu Bara No. 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin Kerja dan Jam Kerja Pegawai Sipil.