



**ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. HUTAMA KARYA (PERSERO)**

SKRIPSI

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

Oleh:

ANGELIA MARGARETHA PANJAITAN

1815310749

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

MEDAN

• 2023

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. HUTAMA KARYA

NAMA : ANGELIA MARGARETHA PANJAITAN
N.P.M : 1815310749
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 05 Marot 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



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

PEMBIMBING II



Arnisa Sanry, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angelia Margaretha Panjaitan
NPM : 1815310749
Fakultas / Program Studi : Sosial Sains/ Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HUTAMA KARYA (PESERO)

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, 5 Maret 2024



Angelia Margaretha Panjaitan
NPM: 1815310749

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angelia Margaretha Panjaitan
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 11 Maret 1998
NPM : 18153310749
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Kemiri No. 41, Desa Tanjung Gusta,
Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang

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

Sehubungan dengan hal ini tersebut, 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, 5 Maret 2024
Yang membuat pernyataan



Angelia Margaretha Panjaitan
NPM: 1815310725

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Utama Karya (Persero). Penelitian ini dilakukan di PT. Utama Karya (Persero) yang beralamat di Jalan Pasar Serong Dusun V, Suka Damai Sei Bamban, Serdang Bedagai Sumatra Utara. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. Utama Karya (Persero) Medan sebanyak 58 pegawai. Metode dalam pengambilan sampel adalah sensus sehingga sampel sebanyak 58 pegawai, Teknik pengumpulan data yaitu Observasi, Wawancara, Kuesioner dan Studi Dokumentasi (Kepustakaan). Sebanyak 58 koesioner yang di sebarakan hanya 50 koesioner saja yang kembali sedangkan 8 koseioner tidak kembali. Metode analisis data menggunakan uji analisis data, regresi linier berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja hanya sebesar 87,8% sedangkan selebihnya sebesar 12,2 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Berdasarkan uji t menunjukkan Kepuasan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Utama Karya (Persero). Sedangkan berdasarkan uji f Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Utama Karya (Persero).

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the analysis of job satisfaction and work discipline on employee performance at PT. HutamaKarya (Persero). This research was conducted at PT. HutamaKarya (Persero) which is located at Jalan Jl. SerongDusun V Market, Like DamaiSeiBamban, SerdangBedagai, North Sumatra. This type of research is associative. The population and sample in this study are employees of PT. HutamaKarya (Persero) Medan with 58 employees. The sampling method is a census so that a sample of 58 employees. Data collection techniques are observation, interviews, questionnaires and documentation studies (library). Of the 58 questionnaires that were distributed, only 50 questionnaires returned, while 8 questionnaires did not return. Methods of data analysis using data analysis test, multiple linear regression, classical assumptions, hypothesis testing and coefficient of determination test. The results showed that the factors of employee performance can be explained by the variables of job satisfaction and work discipline only by 87,8% while the remaining 12,2% is explained by other factors not examined in this study. Based on the t test, it shows that job satisfaction and work discipline have a positive and significant partial effect on employee performance at PT. HutamaKarya (Persero). Meanwhile, based on the f test, job satisfaction and work discipline have a positive and significant simultaneous effect on employee performance at PT. HutamaKarya (Persero).

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Analisis Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutama Karya (Pesero)”**

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk mendapatkan gelar SM. Skripsi ini disusun atas kerja sama dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Sosial Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Pembimbing I (satu) yang telah banyak membantu dan memberikan saran dalam menyempurnakan skripsi ini.
5. Ibu Annisa Sanny, S.E., M.M., selaku pembimbing II (dua) yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membantu dan memberikan saran kepada penulis dalam penyempurnaan skripsi ini.

6. Kedua Orang Tua penulis, Bapak Marolop Panjaitan dan Ibu Romestri Simanjuntak yang sudah bekerja keras dan mendukung penulis hingga kini. Terimakasih atas doa, semangat dan dukungan, serta kasih sayang yang telah diberikan setulus hati.
7. Saudara penulis, yaitu Jonathan Falge Panjaitan dan Unedo Immanuel Panjaitan yang selalu memberikan support dan selalu mendoakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat dan Teman-Teman penulis yang telah banyak memberi dukungan dan saran kepada penulis.
9. PT. Hutama Karya (Pesero) yang telah menyediakan data.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam proposal penelitian ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca. Terimakasih.

Medan, maret 2024
Penulis

Angelia Margaretha Panjaitan
NPM:1815310749

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
MOTTO	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah	6
1.3 Perumusan Penelitian	9
1.4 Tujuan dan manfaat Penelitian	10
1.5 Originalitas Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kinerja Pegawai	13
2.1.2 Kepuasan Kerja	16
2.1.3 Disiplin Kerja.....	21
2.2 Penelitian Terdahulu.....	29
2.3 Kerangka Konseptual	31
2.4 Hipotesis.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.4 Definisi Operasional Variabel	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6 Metode Analisa Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.4 Definisi Operasional Variabel	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6 Metode Analisa Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46

4.1	Gambaran Umum Perusahaan	46
4.2	Hasil Penelitian	49
4.3	Pembahasan	59
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1	Kesimpulan	63
5.2	Hasil Penelitian	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 KerangkaKonseptual.....	32
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan dapat tercapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Suatu kinerja karyawan bagi perusahaan dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan itu sendiri. Dalam mencapai target, biasanya perusahaan memiliki strategi yang sudah direncanakan sejak awal, dan salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keaktifan dan inovasi yang bagus dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan sesuai dengan harapan. Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan adanya manajemen, yang nantinya akan berguna agar perusahaan lebih mudah dalam mengkoordinasi setiap individu, memotivasi dan memberikan pengarahan tentang pentingnya peran sumber daya manusia bagi perusahaan.

Meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada karyawan. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Hasibua,2018:242)

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin karyawan.

Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri karyawan. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

PT. Hutama Karya (persero) adalah salah satu perusahaan Negara yang bergerak dibidang konstruksi ringan dan berat yang mampu menyelesaikan suatu proyek dengan biaya dari Rp 2 Milyar s/d Rp 900 Milyar. Perusahaan ini awalnya merupakan perusahaan swasta belanda ‘Hollandsche Beton Maatshappij’ yang dinasionalkan pada tahun 1961 berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) RI No.61/1961 Tanggal 29 Maret 1961 dengan nama PN. Hutama Karya yang berlokasi di Jakarta. Perusahaan ini telah memiliki banyak pengalaman dibidang konstruksi dan irigasi dengan menerapkan Standarisasi Mutu Internasional ISO 9001:2000 secara konsisten agar dapat selalu mempertahankan kualitas produksi yang prima. Penilaian kinerja karyawan PT. Hutama Karya dinilai dari beberapa unsur perilakukaryawan seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai PT. Hutama Karya (Persero) (2020-2022)

No	Kategori Peringkat	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Baik	30	32	29
2	Cukup baik	17	15	20
3	Kurang	6	8	2
4	Tidak baik	5	3	7
Jumlah		58	58	58

Sumber : HRD PT. Hutama Karya (Persero), 2023

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Hutama Karya (Persero) berdasarkan kategori terlihat bahwa adanya penurunan jumlah karyawan yang berprestasi dengan diikuti meningkatnya jumlah karyawan yang memiliki kinerja kurang. Jumlah karyawan pada kategori baik dan cukup baik mengalami kenaikan yang fluktuatif yaitu naik turun, sedangkan jumlah karyawan dengan kategori kurang dan kategori tidak baik dari tahun ke tahunnya mengalami terus peningkatan. Penurunan kinerja tersebut memberikan dampak terhadap pendapatan perusahaan yang menurun, seperti tidak tercapainya target

yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting juga terhadap prestasi kerja petugas pengaman, ketika seorang petugas pengaman merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang petugas pengaman akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi Lembaga Masyarakat. Ketika pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu kondisi yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Manfaat kepuasan kerja sebagai hasil dari penilaian prestasi kerja akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai itu sendiri karena pegawai akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukannya dapat dihargai, sehingga memberikan suatu motivasi terhadap pegawai untuk terus maju dan berkembang dengan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik lagi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan (Robbin, 2018).

Sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi maksimal. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu. Namun demikian,

cerminan dari kepuasan kerja itu dapat diketahui. Untuk mengetahui tentang pengertian kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi di mana ia berkarya (Siagian, 2003).

Kepuasan kerja berkaitan dengan aspek keadilan serta kelayakan yang diterima Pegawai atas kinerjanya. Bila aspek keadilan serta kelayakan untuk pegawai bisa diberikan dengan baik, sehingga Pegawai akan merasa puas akan apa yang diberikan instansi, penilaian terhadap jaminan/asuransi kesehatan, jaminan pensiun, penilaian terhadap cuti kerja (Robbins, 2018). Kepuasan kerja pegawai ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan.

Dalam hal ini telah dilakukan pra survey terhadap 21 pegawai PT. Utama Karya (Persero). mengenai kepuasan kerja dapat dilihat pada tabl 1.5 berikut ini

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Pegawai PT. Utama Karya (Persero).

No.	Faktor Kepuasan Kerja	Tahun 2022		
		Kepuasan Pegawai	Ketidak Puasan Pegawai	Jumlah
1.	Gaji	16	5	21
2.	Promosi	6	15	21
3.	Pengawasan	11	10	21
4.	Tunjangan	12	9	21
5.	Bonus	12	9	21
6.	Pelatihan	7	14	21
7.	Rekan Kerja	12	9	21
8.	Waktu Kerja	19	2	21
9.	Komunikasi	12	8	21
Jumlah		107	81	
Rata-Rata		11.8		

Sumber : Data Diolah ,2023

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan tahun 2023 keluhan pegawai dilihat dari faktor-faktor kepuasan kerja ada beberapa aspek yang menjadi keluhan pegawai diantaranya aspek promosi masih menjadi masalah, banyak pegawai sudah memenuhi kriteria untuk di promosikan ke jenjang yang lebih tinggi, namun masih ada yang belum terealisasi, aspek pelatihan masih menjadi salah satu masalah, semakin berkembangnya teknologi maka setiap pegawai di haruskan siap dalam perkembangan tersebut, untuk mempelajari program tersebut pegawai mengharapkan pelatihan yang lebih awal sebelum di terapkannya system tersebut, sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Hasibuan (2019), yang mengartikan disiplin diartikan suatu kesadaran atas sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasi. dan kedisiplinan, yang berlaku.

Kedisiplinan adalah fungsi yang operatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin petugas semakin tinggi kinerja yang dapat dilakukan dan dicapainya. Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengemukakan: kedisiplinan Pegawai merupakan sifat pegawai yang secara sadar akan mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan juga harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau unit pelaksana teknis.

Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin

tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan. Berikut ini rekapitan tingkat kehadiran karyawan pada PT. Utama Karya (Persero).

Tabel 1.3
Rekapitulasi Tingkat Kehadiran Pegawai PT. Utama Karya (Persero) Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Efektif Bekerja	Terlambat Masuk	Absensi Tanpa Keterangan
Januari	58	20	10	5
Februari	58	25	4	6
Maret	58	23	5	7
April	58	21	6	8
Mei	58	23	4	8
Juni	58	30	2	3
Juli	58	28	3	4
Agustus	58	26	4	5
September	58	23	8	4
Oktober	58	23	9	3
November	58	27	4	4
Desember	58	24	5	6
			64	

Sumber: HRD PT. Utama Karya (Persero)., 2023

Dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa peresentasi kehadiran dan keterlambatan pegawai mengalami peningkatan, dalam setahun sebanyak 64 orang pegawai yang terlambat masuk kantor. Dan pegawai yang absensinya tanpa keterangan sebanyak 63 orang . Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga banyak pegawai yang kurang mematuhi peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan tersebut.

Secara tidak langsung penulis masih melihat gejala-gejala yang menunjukkan indikasi kurang terealisasinya fungsi pengawasan yang baik.Lemahnya fungsi pengawasan dalam memberi dampak kepada para pegawai yang mengakibatkan kurangnya disiplin kerja pegawai. Salah satu diantaranya masalah kedisiplinan pegawai seperti masalah kehadiran pegawai dan keluar

masuknya pegawai saat jam kerja. Hal ini terjadi karena lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.

Beberapa penelitian tentang kinerja pegawai telah banyak dilakukan di Indonesia. Paramban (2018) melakukan penelitian dengan hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauziek dan Yanuar (2021) dengan hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hamonangan (2019) melakukan penelitian dengan hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sobari dkk (2019) dengan hasil menunjukkan bahwa disiplinkerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah dikemukakan di atas serta inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Utama Karya (Persero)?**.”

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

- a. Adanya penurunan nilai kinerja pegawai PT. Utama Karya (Persero).. dari tahun 2020-2022.
- b. Kepuasa kerja pegawai tidak merata secara keseluruhan
- c. Rendahnya disiplin karyawan yang terjadi di dalam perusahaan
- d. Adanya ketidak konsistenan hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu mengenai kinerja pegawai.

1.2.2 Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini diantaranya:

- a. Penulis melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai hanya dengan menggunakan kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai indikator dengan mengabaikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai
- b. Periode penelitian yang diamati terbatas yaitu 2023
- c. Obyek penelitian adalah PT. Hutama Karya (Persero)?

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian maka masalah yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Hutama Karya (Persero)?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Hutama Karya (Persero)??
3. Apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Hutama Karya (Persero)??

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Utama Karya (Persero)?.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Utama Karya (Persero)?.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Utama Karya (Persero)?.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Kantor, peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi bagi tempat kerja dalam merumuskan kebijaksanaan tentang disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi peneliti, peneliti yang dilakukan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara baik khususnya tentang kinerja pegawai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan pembanding selanjutnya yang ingin membahas permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini memodifikasi hasil Paramban, dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)” Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Paramban, dkk (2018) yaitu:

1. Independen variabel penelitian sama dengan penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja
2. Periode observasi penelitian Paramban, dkk tahun 2018. Penelitian ini periode tahun 2023.
3. Metode penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu asosiatif kausal
4. Populasi penelitian Paramban, dkk adalah Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. Utama Karya (Persero)?

.Ikhtisar originalitas penelitian ini tercantum pada tabel 1.3

Tabel 1.3 Originalitas Penelitian

Uraian	Penelitian Terdahulu Paramban, dkk (2018)	Penelitian Sekarang 2023
Variabel Dependen	Kinerja pegawai	Kinerja pegawai
Variabel Independen	kepuasan kerja disiplin kerja	kepuasan kerja disiplin kerja
Tahun Penelitian	2018	2023
Metode penelitian	Asosiatif Kausal	Asosiatif Kausal
Populasi Penelitian	Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	Kantor PT. Utama Karya (Persero)?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai yang menghasilkan prestasi kerja yang diinginkan oleh pegawai, kemampuan yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”. (Dharma,1991), Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat lihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017), Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dalam hal perbuatan dalam situasi tertentu, Menurut Umam (2010) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat pegawai bekerja, Menurut Rivai (2015) Kinerja itu suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (Samsuddin, 2018) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai.

Beberapa pendapat/defenisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan dalam pekerjaan, kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sebagai pengukur seseorang pada hasil pekerjaannya, apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Dan dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja adalah faktor individu, faktor psikologi, faktor organisasi, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen, kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan, keamanan, dan motivasi. Menurut Irawan, dkk (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu (kemampuan, keterampilan dan latar belakang), faktor psikologi (kepribadian, motivasi dan pembelajaran) dan faktor organisasi (kepemimpinan, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja). Menurut Payaman J Simanjuntak (Devita, 2017) faktor-faktor kinerja pegawai adalah individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Menurut Harbana Pasalong (Samsuddin 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan, keamanan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Menurut Mahmudi (2015) kinerja merupakan suatu multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi, antara lain:

1. Efektifitas dan efisiensi yang merupakan cara bagaimana pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan benar dan tepat waktu.
2. Pelatihan yang berupa serangkaian kegiatan yang direncanakan oleh tempat kerja dan dilakukan oleh pegawai untuk meningkatkan

kinerjanya.

3. Inisiatif berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
4. Disiplin yang merupakan proses yang dapat menumbuhkan perasaan untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

1. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2018:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2018:260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui

jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2018: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2018: 261). 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 karyawan.

5. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2018: 261). Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan

waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menentukan pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan dalam pengembangan karir, hubungan sesama pegawai, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi tempat kerja, atau mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. (Mangkunegara, 2017).

Kepuasan kerja dapat mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dilihat secara positif dari pegawai terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas dan nyaman dalam bekerja jika hasil dari pekerjaan yang dilakukannya menghasilkan yang terbaik dan balas jasa yang diterima dirasa adil dan layak. Kepuasan kerja (job satisfaction) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2017).

1. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal yang berasal dari luar diri pegawai seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya sesama pegawai, sistem penggajian dan lainnya.

Pemahaman di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Pegawai satu dengan yang lain akan memiliki faktor yang berbeda yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Menurut Susilo Martoyo (2015) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah:

- 1) Tingkat absensi pegawai

- 2) Perputaran (turnover) tenaga kerja
- 3) Semangat kerja
- 4) Keluhan-keluhan
- 5) Masalah-masalah personalia yang vital lainnya

Tingkat absensi pegawai dapat menjadi faktor penyebab kepuasan kerja karena apabila pegawai tidak puas dalam bekerja dapat mengakibatkan pegawai menjadi malas berangkat ke kantor sehingga tingkat absensi menjadi tinggi. Pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya hasil kerja menjadi tidak maksimal.

Berawal dari melakukan pekerjaan yang kurang semangat kemudian malas berangkat ke kantor pada akhirnya hal tersebut dapat menjadikan pegawai berkeinginan untuk pindah kerja. Sedangkan menurut pendapat Gilmer (Moch. As'ad 1995) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Kesempatan untuk maju.
- 2) Keamanan kerja
- 3) Gaji.
- 4) Manajemen kerja
- 5) Kondisi kerja.
- 6) Pengawasan (supervisi).
- 7) Faktor intrinsik dari pekerjaan.
- 8) Komunikasi.
- 9) Aspek sosial dalam pekerjaan.

10) Fasilitas.

Keinginan dan motivasi seseorang bersumber dari berbagai macam dorongan baik dari dalam maupun dari luar. Agar lebih mengerti alasan seseorang bertindak dalam mencapai tujuannya terdapat banyak faktor yang mempengaruhi perilakunya. Semua faktor-faktor tersebut tidak seluruhnya mempengaruhi setiap individu, tetapi dapat pula hanya sebagian dan intensitasnya dalam setiap individu juga berbeda-beda.

Menurut pendapat Moch. As'ad (2009), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketrentaman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja
- 2) Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- 3) Faktor financial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sitem penggajian, jaminan social, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- 4) Faktor social merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

Menurut Robbins (2018) faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja yang secara mental menantang
- 2) Ganjaran yang pantas
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan kerja yang mendukung
- 5) Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Berdasarkan beberapa pendapat yang disampaikan di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja yang dirasakan setiap orang sangat berbeda ada banyak aspek yang mempengaruhinya. Beberapa aspek tersebut sangat penting guna menunjang tercapainya kepuasan kerja. Adanya pemenuhan kebutuhan yang dimiliki seseorang berdampak pada pencapaian nilai kerja seseorang atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja Menurut Luhans (Novita, dkk 2016) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu Pekerjaan itu sendiri, Gaji dan Upah, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja, Kondisi kerja. Sedangkan menurut Luhans (Changgriawan, 2017) indikator kepuasan yaitu kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi, dan kepuasan terhadap pengawasan kerja. Menurut Mangkunegara (2017) indikator kepuasan kerja yaitu: kerja, pengawasan, upah, promosi. Dapat diambil kesimpulan dari definisi/pendapat diatas bahwa indikator kepuasan kerja adalah kebebasan dalam memanfaatkan waktu luang, kebebasan dalam bekerja secara mandiri, kebebasan untuk berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu, kebebasan dalam hal bergaul,

gaya kepemimpinan atasan langsung, tugas yang diterima, kesempatan bertindak, persiapan kerja, gaji, upah, promosi, rekan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan tempat kerja. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam tempat kerja itu diabaikan, atau sering dilanggar maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan tempat kerja, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai.

Menurut Anoraga (2017) disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Menurut Sari dan Hadijah (2013) disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang berlaku ditempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- a) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan tempat kerja.
- b) Tingginya semangat kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.

- c) Besarnya rasa tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik.
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi sesama pegawai
- e) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Dengan adanya disiplin kerja, para pegawai mengetahui kerja yang baik yang akan menghasilkan dan tercapai pula suatu keuntungan yang berguna, untuk tempat kerja maupun bagi diri sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Pegawai juga harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan maupun pegawai.

Menurut Hasibuan (2017) pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan tempat kerja atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Selain itu menurut disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi

Dari beberapa pengertian di atas, disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat disimpulkan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam tempat kerja yang telah disepakati antara pimpinan dan pegawai tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Dengan demikian disiplin

sangatlah baik bagi individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempermudah tujuan tempat kerja, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan tempat kerja.

1. Macam-Macam Disiplin Kerja

Prilaku disiplin petugas merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu pembentukan disiplin kerja Ada dua bentuk disiplin kerja (Mangkunegara, 2017), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, dan aturan yang telah digariskan tempat kerja. Tujuannya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya untuk mentaati peraturan. Pemimpin berusaha untuk bertanggung jawab dalam hal membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam organisasi

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada tempat kerja. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang

berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah memperbaiki pegawai supaya tidak melanggar, memelihara peraturan yang berlaku.

2. Faktor yang mempengaruhi Disiplin

Beberapa pendapat diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan yang pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan pimpinan tempat kerja yang akan mengarahkan para pegawai, faktor kepribadian, faktor lingkungan, kepemimpinan, motivasi, sistem penghargaan, kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Menurut Singodimenjo (2009) bahwa hal mempengaruhi disiplin pegawai yaitu, pemberian kompensasi yang tidak sesuai, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam tempat kerja, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan tempat kerja yang akan mengarahkan para pegawai, Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Sedangkan Menurut Hartatik (2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor kepribadian, dan faktor lingkungan. Faktor yang mempengaruhi disiplin adalah kepemimpinan, dan motivasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau pegawai pada suatu organisasi adalah faktor kepemimpinan, sistem penghargaan, kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

3. Indikator Disiplin Kerja

Dari uraian disiplin yang dimaksud dari beberapa pengertian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya: (Hasibuan, 2017)

- a) tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b) Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan adanya teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
- c) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap tempat kerja/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik baik pula.

- d) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- e) Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai tempat kerja. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- f) Sanksi hukuman Berat/ ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi human harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indiscipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam tempat kerja.
- g) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai tempat kerja. Pimpinan harus berani dan tegas,

bertindak dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

- h) Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu tempat kerja. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan coss relationship hendaknya harmonis.

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada tempat kerja. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Sidanti (2015) menyatakan untuk mengukur disiplin kerja antara lain kepatuhan pegawai pada jam kerja, kepatuhan pelayanan pada perintah/intruksi, menggunakan dan memelihara bahan-bahan alat-alat perlengkapan kantor, berpakaian yang baik, bekerja dengan mengikuti peraturan. Beberapa defenisi/pendapat diatas dapat disimpulkan indikator-indikator disiplin kerja adalah dimensi ketetapan waktu: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, dimensi tanggung jawab: mematuhi semua peraturan, target pekerjaan, membuat laporan kerja tingkat kehadiran, tata cara kerja, tata cara kerja, kepatuhan pada jam kerja, menggunakan dan memelihara bahan-bahan atau alat-alat tempat kerja, dan berpakaian yang baik.

Menurut Sidanti (2015) menyatakan untuk mengukur disiplin kerja antara lain kepatuhan pegawai pada jam kerja, kepatuhan pelayanan pada perintah/intruksi, menggunakan dan memelihara bahan-bahan alat-alat perlengkapan kantor, berpakaian yang baik, bekerja dengan mengikuti peraturan. Beberapa defenisi/pendapat diatas dapat disimpulkan indikator-indikator disiplin kerja adalah dimensi ketetapan waktu: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, dimensi tanggung jawab: mematuhi semua peraturan, target pekerjaan, membuat laporan kerja tingkat kehadiran, tata cara kerja, tata cara kerja, kepatuhan pada jam kerja, menggunakan dan memelihara bahan-bahan atau alat-alat tempat kerja, dan berpakaian yang baik.

Selanjutnya menurut Rivai (2015), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b) Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh tempat kerja.
- c) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

- d) Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e) Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pegawai atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Berdasarkan uraian review penelitian terdahulu di atas maka disajikan ikhtisarnya pada tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama /Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
Astika Rika (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Maleo Makassar	Kepuasan Kerja,	Kinerja Karyawan n.	Regresi Berganda	Hasil uji koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,610. Arti dari koefisien ini adalah bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel Kepuasan Kerja (X), terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 61%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 39%.
Ricky Vinando (2021)	pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja,	Kinerja Karyawan n.	Regresi Berganda	Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terbukti secara

					signifikan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil nilai F hitung lebih besar dari F tabel.
Trianasari dan Vidia Aulia (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n ResorT LOVINA	Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan.	Regresi Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Totok Sudiyanto (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin	Kepuasan Kerja dan Beban Kerja	Kinerja Karyawan.	Regresi Berganda	Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sedangkan secara parsial kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.
Hairani	Pengaruh disiplin	disiplin dan	Kinerja	analisis	berdasarkan hasil

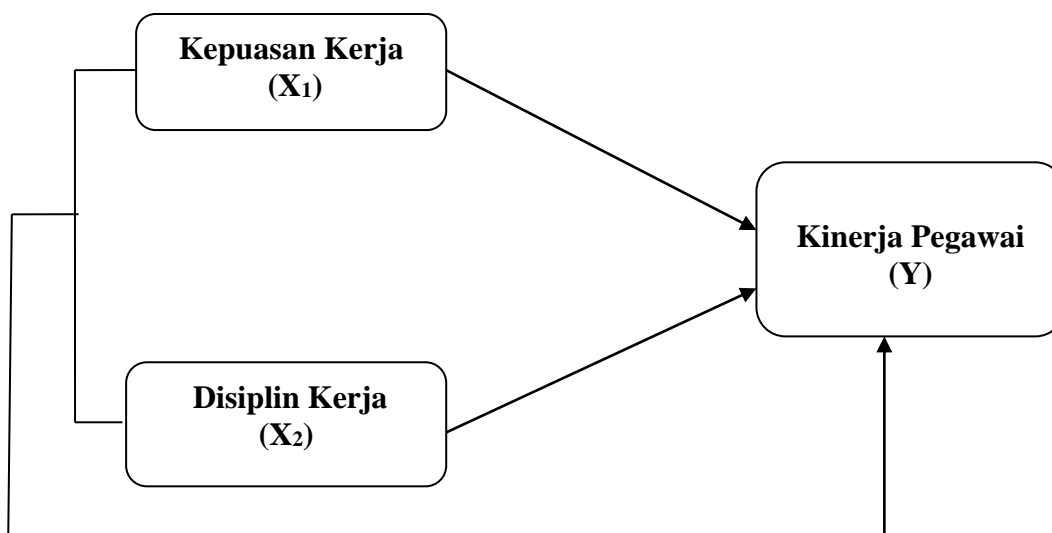
(2019)	dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv. Hijrah mandiri pekanbaru	kepuasan kerja	Karyawan n.	regresi linear berganda	penelitian dapat dilihat bahwa disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Kontribusi disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 77,9%, sementara sisanya 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
Hamonangan (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	$X^1 =$ Kepuasan Kerja $X^2 =$ Disiplin Kerja	$Y =$ Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil uji F diketahui, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai F sebesar 13.230 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
Ridho Adha (2019)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai	$X^1 =$ Kepuasan Kerja $X^2 =$ Motivasi	$Y =$ Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, berpengaruh secara simultan
Ihksan (2019)	Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero)	$X^1 =$ Kepuasan Kerja $X^2 =$ Motivasi	$Y =$ Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa: terdapat hubungan positif pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja
Paramban (2018)	Pengaruh Disiplin dan Kerja	$X^1 =$ Disiplin	$Y =$ Kinerja	Regresi Linear	penelitian ini menyatakan bahwa

	Kepuasan Kerja terhadap Pegawai Kasus Pusdiklat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)	Kerja Kinerja (Studi Pada Pegawai)	Kerja X ² =Kepuasan Kerja	Pegawai Berganda	kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan kepuasan kerja yang diterapkan sudah baik.
Sumiati Paramban (2018)	pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pusdiklat pegawai kementerian pendidikan dan kebudayaan)	disiplin dan kepuasan kerja	Kinerja Karyawan n.	analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan R-square sebesar 0,663. Artinya kontribusi pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah 66,3%. Sedangkan sisanya 33,7%, dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,311 dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui

dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara,2017:117) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh pegawai dalam bekerja. Peran yang penting dalam kepuasan kerja akan menonjol bagi setiap tempat kerja, karena kepuasan kerja memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Sehingga kepuasan kerja pegawai akan jadi pusat yang harus diperhatikan, karena seorang pegawai akan merasakan kepuasan kerja dengan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif ditunjukkan dengan semangat dan disiplin dalam bekerja, sehingga akan berdampak dalam hal peningkatan kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja

pegawai yang diinginkan perusahaan dan tercapai lah tujuan dari tempat kerja dengan baik dan sempurna.

2. Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017:193), kedisiplinan adalah kesadaran untuk kesediaan pegawai mentaati semua peraturan tempat kerja dengan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang diutamakan di dalam sebuah tempat kerja, karena dengan adanya kedisiplinan, maka pekerjaan dan kehidupan tempat kerja menjadi aman, tertib, lancar dan tujuan tempat kerja tercapai dengan baik dan sempurna. Semakin baik disiplin yang diterapkan dalam pekerjaan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dan begitu juga dengan sebaliknya.

3. Hubungan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian menciptakan kepuasan kerja yang baik, dan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian pengaruh kepuasan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja, pernah dilakukan oleh Rifki Miftahul Arifin (2016), Agar keberhasilan dapat tercapai secara optimal, maka diperlukan disiplin dalam bekerja. Selain disiplin kerja juga terdapat kepuasan kerja sebagai metode dalam memodifikasi perilaku dalam organisasi yang bertujuan sebagai alat meningkatkan kinerja pegawai. Tempat

kerja memberikan disiplin kerja kepada pegawai sebagai bentuk hal yang baik untuk kehidupan dan juga perusahaan, dengan adanya disiplin kerja maka akan terwujud nya kepuasan kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai atas kinerja yang diberikan oleh pegawai dengan tujuan agar terciptanya kehidupan yang teratur dan terarah yang membuat diri sendiri lebih terarah dan mampu meningkatkan kinerjanya.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka konsep yang telah dijelaskan tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap nilai perusahaan maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pada PT. Utama Karya (Persero).
2. disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pada PT. Utama Karya (Persero).
3. kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Utama Karya (Persero).

BAB III
METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang bersifat asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2017: 11). Penelitian ini menganalisis Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Utama Karya (Persero)

3.2 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Utama Karya (Persero) yang beralamat di Jalan Jl. Pasar Serong Dusun V, Suka Damai Sei Bamban, Serdang Bedagai Sumatra Utara . Jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi

No	Kegiatan	Tahun																				
		Nov '23				Des'23				Jan '24				Feb '24				Mar'24				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■																				
2	Pembuatan Proposal		■	■	■	■																
3	Seminar Proposal																					
4	Riset							■														
5	Penyusunan Data								■	■												
6	Analisis Data										■	■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■					
8	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■	■

Sumber : Diolah Penulis

3.3 Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber data

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. Hutama Karya (Persero) Medan sebanyak 58 pegawai.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karaktere Dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu semua anggota populasi menjadi sampel. Adapun populasi dan sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah adalah seluruh karyawan karyawan PT. Hutama Karya (Persero) yaitu sebanyak 58 karyawan yang dimiliki oleh suatu populasi.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 jenis yaitu

1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian. Data primer biasanya diperoleh dengan wawancara langsung kepada objek atau dengan pengisian kuesioner (daftar pertanyaan) yang dijawab oleh objek penelitian.
2. Data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017: 142).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian ini, maka perlu diberikan definisi variabel operasional yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen, dua variabel independen.

1. Kepuasan Kerja (X1) yaitu suatu perasaan yang dapat menentukan pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan dalam pengembangan karir, hubungan sesama pegawai, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi tempat kerja, atau mutu pengawasan. Untuk mengukur variabel kepuasan ini digunakan dengan skala Likert.
2. Disiplin Kerja (X2). 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 jawab nya. Untuk mengukur variabel disiplin kerja ini digunakan dengan skala Likert.
3. Kinerja Pegawai (Y) yaitu hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017), Adapun indikator diukur dengan skala Likert.

Tabel 3.2.

Definisi Operasional Variabel Hipotesis

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1.	Kepuasan Kerja (X1)	suatu perasaan yang dapat menentukan pegawai yang berhubungan dengan	1. Kondisi kerja 2. Kebijakan pimpinan 3. Fasilitas kerja	Skala Likert

		pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan dalam pengembangan karir, hubungan sesama pegawai, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi tempat kerja, atau mutu pengawasa (Mangkunegara, 2017).	4. Sikap rekan kerja 5. Promosi jabatan (Novita, dkk 2016)	
2.	Disiplin Kerja (X2)	kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati 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 (Hasibuan, 2017)	1. Tepat waktu 2. Tingkat ketaatan 3. Sikap perilaku 4. Mentaati peraturan 5. Sanksi yang tegas (Hasibuan, 2017)	Skala Likert
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat lihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017),	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Robbins (2018:260)	Skala Likert

1.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini berupa :

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden namun juga digunakan untuk merekam fenomena yang terjadi (situasi dan kondisi). Teknik ini gunanya untuk mempelajari perilaku manusia dalam proses kerja.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti terhadap narasumber. Yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Utama Karya (Persero).

3. Kuesioner

Kuesioner yaitu metode utama menggali dalam penelitian ini. Angket merupakan metode yang menggunakan sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang harus di isi oleh responden.

4. Studi Dokumentasi (Kepustakaan)

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dapat melalui kepustakaan untuk mendukung data sekunder sebagai landasan teoritis.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu metode dengan mengumpulkan data, dikelompokkan, dan disusun sesuai kebutuhan analisis berdasarkan pada permasalahan yang dihadapi kemudian dibandingkan dengan teori-teori relevan sehingga dapat diambil suatu kesimpulan.

Model dan teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan regresi linear berganda. Untuk keabsahan hasil analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen pengamatan, uji normalitas data, dan uji asumsi klasik. Pengolahan data menggunakan *software* statistik.

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian di evaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas data merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk kepentingan uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan program SPSS. Validitas diuji dengan menggunakan besarnya korelasi antara variabel. Koefisien korelasi dinyatakan dengan r . Signifikansi antara r kemudian diuji. Teknik korelasi yang digunakan adalah *corrected item total correlation*. Syarat validitas adalah jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Setelah masing-masing alat ukur dapat ditentukan validitasnya, kemudian dilanjutkan dengan reliabilitas. Uji reliabilitas ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan yang telah sah atau valid. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan konsistensi internal. Prosedurnya hanya satu kali pengenaan tes kepada kelompok individu sebagai subjek. Untuk mengukur reliabilitas konsistensi internal dapat menggunakan koefisien Cronbach's Alpha > 0.60 . Semakin tinggi koefisien alpha, berarti semakin baik pengukuran suatu instrument.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan yaitu: uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal/mendekati

normal. Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2018: 110).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:105) uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik antar variabel independen seharusnya tidak terjadi kolerasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS. Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

- 1) Jika nilai *tolerance* > 10 persen dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *tolerance* < 10 persen dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Dasar analisisnya:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu, yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola tertentu serta titik–titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis dengan grafik plot memiliki kelemahan yang cukup signifikan karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting. Semakin sedikit jumlah pengamatan, semakin sulit untuk menginterpretasikan hasil grafik plot.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan model dasar sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	=	kinerja pegawai
α	=	Konstanta
X_1	=	kepuasan kerja
X_2	=	disiplin kerja
β_1 — β_2	=	Koefisien Regresi
e	=	Standar error

Nilai koefisien regresi di sini sangat menentukan sebagai dasar analisis, Hal ini berarti jika koefisien b bernilai positif (+) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen, setiap kenaikan nilai variabel independen akan mengakibatkan kenaikan variabel dependen. Demikian pula sebaliknya, bila koefisien nilai b bernilai negatif (-), hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dimana kenaikan nilai variabel independen akan mengakibatkan penurunan nilai variabel dependen.

4. Pengujian Hipotesis Penelitian

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*-nya. Secara statistic, hipotesis penelitian dapat diukur dari nilai

koefisien determinansi, nilai statistik F, nilai statistik t, dan pengujian variabel *moderating*. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik, apabila uji nilai statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut tidak signifikan bila uji nilai statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

a. Koefisien Determinasi (*Adjusted R^2*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R^2*) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika mendekati nol.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka nilai R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R^2* pada saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2018: 97).

b. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji $H_{1.1}$ - $H_{1.2}$ apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) H_a diterima jika t hitung $>$ t tabel dan Sig $<$ 5%. Artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

2) H_0 ditolak jika t hitung $< t$ tabel dan $Sig > 5\%$. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

c. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji H_2 apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (Simultan) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian simultan ini menggunakan uji-F, yaitu dengan membandingkan antara nilai signifikansi F dengan nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05.

Bentuk pengujiannya adalah:

- 1) H_0 diterima jika F hitung $> F$ tabel dan $Sig < 5\%$. Artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) H_0 ditolak jika F hitung $< F$ tabel dan $Sig > 5\%$. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Umum PT. Hutama Karya (Persero)

PT. Hutama Karya (Persero) selanjutnya disebut PT. HK awalnya merupakan perusahaan swasta Hindia Belanda ‘Hollandsche Beton Maatschappij’ yang dinasionalisasi pada tahun 1961 berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) RI No. 61/1961 Tanggal 29 Maret 1961 dengan nama PN. Hutama Karya. Status perusahaan berubah menjadi Perseroan Terbatas berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1971 juncto Akta Perseroan Terbatas No. 74 tanggal 15 Maret 1973, juncto Akta Perubahan No.48 tanggal 8 Agustus 1973 yang keduanya dibuat dihadapan Notaris Kartini Mulyadi, SH yang kemudian berdasarkan Surat Keputusan Bersama Direksi dan Dewan Komisaris No. DU/MK.136/KPTS/03/2009 tanggal 29 Januari 2009 tentang Penetapan Hari Ulang Tahun PT. Hutama Karya, maka dengan ini tanggal 29 Maret ditetapkan sebagai hari ulang tahun PT. Hutama Karya.

Tahun 1960 merupakan tonggak transformasi PT. Hutama Karya dari perusahaan swasta 'Hollandsche Beton Maatschappij' menjadi PN. Hutama Karya. Sejak fase transformasi, PN. Hutama Karya telah menghasilkan karya konstruksi yang bernilai sejarah dan monumental seperti Gedung DPR/MPR RI, Monumen Patung Pancoran. Menandai dimulainya teknologi Beton pra Tekan di Indonesia, dimana PN. Hutama Karya telah mengenalkan sistem prategang BBRV dari Swiss. Sebagai wujud eksistensi terhadap teknologi ini PN. Hutama

Karya membentuk Divisi khusus prategang. Pada dekade ini Utama Karya berubah status menjadi PT. Utama Karya (Persero).

Sejalan dengan pengembangan inovasi yang terus menerus dan mengikuti kemajuan teknologi konstruksi yang berkembang pesat, PT. Utama Karya telah mampu menghasilkan produk dengan teknologi tinggi berupa: Jembatan Bentang Panjang (Suspension Cable Bridge, Balanced Cantilever Bridge, Arch Steel Bridge, Cable Stayed). PT. Utama Karya telah memenuhi standar internasional dalam hal kualitas, keselamatan kerja dan lingkungan dengan didaptkannya sertifikasi ISO 9002:1994 dan OHSAS 18001:1999.

Era millennia dimana dinamika ekonomi semakin pesat, PT. Utama Karya telah merevitalisasi diri dengan melakukan pengembangan usaha untuk sektor-sektor swasta dengan pembangunan: High Rise Building (Bakrie Tower, Apartemen), infrastruktur (Jalan TOL). Seiring dengan perkembangan tersebut, kualitas dan mutu tetap menjadi perhatian PT. Utama Karya. Hal ini terbukti dengan didaptkannya ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 dan OHSAS 18001:2007. Perubahan lingkungan strategis memacu PT. Utama Karya untuk turut berubah. Berbagai rencana di masa depan dicanangkan, salah satunya adalah menjadi perusahaan terbuka sebelum tahun 2015.

2. Visi dan Misi Perusahaan PT. Utama Karya Persero

Visi: Menjadi Perusahaan Industri Konstruksi Yang Handal dan Terkemuka.

Misi: Meningkatkan nilai perusahaan di bidang industri konstruksi secara profesional dalam memenuhi harapan Pemangku Kepentingan (Stakeholder).

Motto Perusahaan: "Inovasi Untuk Solusi". Insan Utama senantiasa mencari alternatif cara baru dalam pengelolaan aktivitas dan penyelesaian permasalahan.

3. Budaya Perusahaan

- a) Orientasi Pada Pelanggan. Insan Utama senantiasa mengutamakan kepuasan pelanggan. Keberpihakan pada kepuasan pelanggan kepada pelanggan internal maupun pelanggan eksternal
- b) Integritas. Insan Utama memiliki moral dan etika usaha yang baik.
- c) Profesional. Insan Utama bekerja sesuai tanggung jawab profesinya secara baik dan benar berdasarkan sistem manajemen.

4.2 Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel. Proses pendistribusian hingga pengumpulan data dilakukan di PT. Utama Karya. Pendistribusian koesioner terhadap responden dengan membagikan koesioner secara langsung kepada pegawai yang sedang bertugas di PT. Utama Karya. dan menjelaskan sedikit mengenai cara pengisianya.

Distribusi kuesioner penelitian ini secara lengkap tersaji dalam tabel 4.1

Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
Distribusi kuesioner	58	100%
Kuesioner yang tidak kembali	8	14%
Kuesioner yang kembali	50	86%
Kuesioner yang dapat diolah	50	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Responden yaitu adalah PT. Utama Karya. Sebanyak 58 kuesioner dibagikan kepada pegawai dan 50 kuesioner kembali. semua koesioner dapat diolah.

Adapun karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan perhitungan frekuensi data responden berdasarkan Jenis Kelamin diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Pria	37	74%
Wanita	13	26%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Hasil olah data untuk jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 74% dan berjenis kelamin wanita sebanyak 13 orang atau sebesar 26%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan perhitungan frekuensi data responden berdasarkan pendidikan terakhirdiperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persen
SMA	-	0%
D1-D3	10	10%
S1	32	64%
S2	8	16%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Hasil olah data untuk pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah Sarjana responden sebanyak 32 orang , Diploma sebanyak 10 orang dan tingkatan S2 sebanyak 8 orang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan perhitungan frekuensi data responden berdasarkan lama bekerja diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
<1 tahun	0	0%
1-6 tahun	13	26%
7-9 tahun	27	54%
>9 tahun	10	20%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Hasil olah data untuk lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa lama bekerja responden rata-rata berkisar 1-6 tahun sebanyak 13 orang. Lama bekerja 7-9 tahun ada sebanyak 27 orang dan di atas 9 tahun ada sebanyak 10 orang karyawan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan usia, responden dibagi dalam 5 kelompok usia. Hasil analisis responden berdasarkan tingkatan usia dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persen
<18 tahun	-	0%
18-≤30 tahun	6	12%
31-≤43 tahun	30	60%
. 44-≤56 tahun	10	20%
>56 tahun	4	8%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa usia responden dengan tingkat usia antara 1-30 tahun sebanyak 6 orang atau 12%, tingkat usia antara 31-

43 tahun sebanyak 30 orang atau 60%. tingkat usia antara 44-56 tahun sebanyak 10 orang atau 20%. tingkat usia di >56 tahun sebanyak 4 orang atau 8%.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dimana batas angka kritis (α) adalah 0.05 (5%). Criteria pengujian dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel.

1) Kinerja pegawai

Tabel 4.6 berikut menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel kinerja pegawai.

Tabel 7. Uji Validitas Kinerja pegawai

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.511	0.278	Valid
2	0.585	0.278	Valid
3	0.704	0.278	Valid
4	0.689	0.278	Valid
5	0.592	0.278	Valid
6	0.343	0.278	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22(data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.6 diatas keenam item pertanyaan menghasilkan koefiensi korelasi yang lebih besar dari r-tabel. Sehingga pertanyaan mampu mengukur kinerja pegawai. Berdasarkan hal ini maka item pertanyaan variabel Y dapat disimpulkan lolos uji validitas.

2) Kepuasan kerja

Tabel 4.7 berikut menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.7 Uji Validitas Kepuasan kerja

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.737	0.278	Valid
2	0.459	0.278	Valid
3	0.806	0.278	Valid
4	0.369	0.278	Valid
5	0.806	0.278	Valid
6	0.737	0.278	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22(data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.7 diatas keenam item pertanyaan menghasilkan koefiensi korelasi yang lebih besar dari r-tabel. Sehingga pertanyaan mampu mengukur kepuasan kerja. Berdasarkan hal ini maka item pertanyaan variabel X1 dapat disimpulkan lolos uji validitas.

3) Disiplin kerja

Tabel 4.8 berikut menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel disiplin kerja.

Tabel 4.8 Uji Validitas Disiplin kerja

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.775	0.278	Valid
2	0.648	0.278	Valid
3	0.664	0.278	Valid
4	0.416	0.278	Valid
5	0.804	0.278	Valid
6	0.599	0.278	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8 diatas keenam item pertanyaan menghasilkan koefiensi korelasi yang lebih besar dari r-tabel. Sehingga pertanyaan mampu mengukur disiplin kerja. Berdasarkan hal ini maka item pertanyaan variabel X2 dapat disimpulkan lolos uji validitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran

tersebut diulang. pemberian interpretasi terhadap realibilitas pada umumnya digunakan sebagai berikut :

- 1) Reliabilitas uji coba ≥ 0.60 berarti hasil uji coba memiliki realibiliti baik.
- 2) Reliabilitas uji coba ≤ 0.60 berarti hasil uji coba memiliki reliabilitikurang baik

Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabiliti

No	variabel	CronbachAlpha	kreteria	keterangan
1	Kinerja pegawai (Y)	0.601	0,60	Realibel
2	Kepuasan kerja (X1)	0.734	0,60	Realibel
3	Disiplin kerja (X2)	0.738	0,60	Realibel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 diatas meghasilkan koefiensi korelasi yang lebih besar dari r-tabel. variabel X dan Y dapat disimpulkan lolos uji reabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji Statistic *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

Tabel 4.10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.75126833
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.050
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

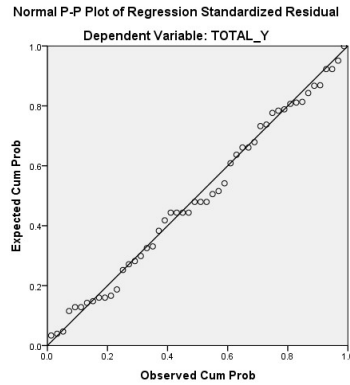
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil dari analisis Kolmogorov-Smirnov, menunjukkan bahwa nilai signifikannya $> 0,05$ yaitu 0.200, maka data tersebut terdistribusi secara normal.

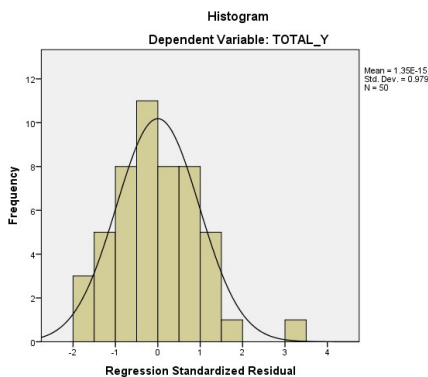
Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat juga dengan menggunakan analisis *normal probability plot* dan grafik histogram berikut:



Sumber: Output SPSS, data diolah 2023

Gambar 1 Normal P-Plot

PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai sumbu X melawan nilai-nilai yang ada pada sumbu Y. Pada Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatter plot* mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual mempunyai distribusi normal. Pada Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik pada scatter plot mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual mempunyai distribusi normal.



Sumber: Output SPSS, data di olah 2023

Gambar 4.2 Grafik Histogram

Pada Gambar 4.2 terlihat bahwa grafik histogram berdistribusi normal yang ditunjukkan oleh data tersebut tidak miring ke kiri atau miring ke kanan.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS.

Hasil uji multikolinieritas disajikan dalam Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.973	1.208		2.460	.018		
Kepuasan Kerja	.535	.055	.638	9.709	.000	.602	1.661
Disiplin Kerja	.346	.058	.393	5.989	.000	.602	1.661

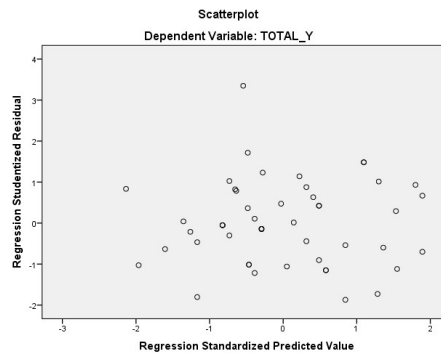
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Output SPSS 22, data di olah 2023

Bila nilai VIF kurang dari 5 dan nilai toleransi lebih dari 0,10 maka disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi, begitu juga sebaliknya Bila nilai VIF lebih besar dari 5 dan nilai toleransi kurang dari 0,10 maka disimpulkan terdapat multikolinieritas dalam model regresi. Pada Tabel 15 terlihat bahwa dari masing-masing variabel independen adalah :*tolerance value* adalah 0,602 >0,1, VIF adalah 1,661 <5 dari masing-masing variabel independen. Dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Multikolinearitas

Berikut ini uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatterplot*.



Sumber: Output SPSS22 , data di olah 2023

Gambar 4.1 Uji Heterokedasitas

Berdasarkan *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik ada yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu atau tidak teratur serta titik-titik tersebut juga menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Model persamaan regresi ini yaitu:

Tabel 4.12. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.973	1.208		2.460	.018
Kepuasan kerja	.535	.055	.638	9.709	.000
Disiplin kerja	.346	.058	.393	5.989	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Output SPSS 22, data di olah 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dibentuk persamaan :

$$Y = 2,973 + 0,535X_1 + 0,349X_2$$

Keterangan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 2,973 artinya jika variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) yang terjadi adalah sebesar 2,973.
- b) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,535 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,535. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
- c) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,349 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka disiplin kerja akan bertambah sebesar 0,349. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

5. Hipotesis Penelitian

a. Uji t (Uji Secara Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan menggunakan statistik t (Uji Secara Parsial). Hasil uji statistik t (uji secara parsial) ini yaitu

Tabel 4.13 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.973	1.208		2.460	.018
Kepuasan kerja	.535	.055	.638	9.709	.000
Disiplin kerja	.346	.058	.393	5.989	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Output SPSS 22, data di olah 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil olahan dari model SPSS, maka dapat disimpulkan hasil signifikansi atau pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a) Nilai t_{hitung} untuk kepuasan kerja (X1) adalah 9,709 dengan tingkat signifikansi 0,000 maka variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} adalah 9,709 $> t_{tabel} 2,009$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- b) Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja (X2) adalah 5,989 dengan tingkat signifikansi 0,040 maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} 5,989 $> t_{tabel} 2,009$ dan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$.

b. Uji F (Uji Secara Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji H2 apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (Simultan) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian simultan ini menggunakan uji-F, yaitu dengan membandingkan antara nilai signifikansi F dengan nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Hasil uji statistik F (Uji Secara Simultan) ini yaitu:

Tabel 4.14. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.844	2	99.422	168.964	.000 ^b
	Residual	27.656	47	.588		
	Total	226.500	49			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepuasan kerja

Sumber : Output SPSS 22, data di olah 2023

Pada Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F_{hitung} adalah 168,964 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan penggunaan tingkat signifikansi (α) 5%. Berdasarkan Tabel diperoleh $0,000 < 0,05$, dan f_{hitung} 168,964 f_{tabel} 3,20 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

6. Koefisien Determinasi

Model persamaan determinasi ini yaitu:

Tabel 4.15. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.873	.76709

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Output SPSS 22, data di olah 2023

Hasil uji determinan pada Tabel 4.15 diatas memperlihatkan bahwa:

- 1) Nilai $R = 0.937$ yang berarti hubungan antara variabel variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 93,7 %. Artinya hubungan tersebut sangat erat.
- 2) *Adjust R Square* sebesar 0.873 yang berarti 87,3 % faktor-faktor dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja sedangkan selebihnya sebesar 12,7 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki

nilai t_{hitung} adalah $9,709 > t_{tabel} 2,009$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan semakin meningkat. Sebaliknya jika Kepuasan Kerja kurang baik maka Kinerja Karyawan menurun. Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dan lain-lain

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki implikasi bahwa dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja. Hasil penelitian Manik & Syafrina (2018) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pelanggan, hal ini dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} $5,989 > t_{tabel}$ $2,009$ dan nilai signifikan $0,040 < 0,05$. Karyawan yang tingkat disiplinnya baik, maka kinerja akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, tingkat kinerjanya akan rendah pula. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan segala peraturan yang disusun oleh perusahaan. Karyawan yang berperilaku disiplin biasanya akan berhasil dalam pekerjaan karena mereka mampu mengatur apa yang menjadi prioritasnya sehingga kinerjanya juga akan baik

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamonangan (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan $f_{hitung} 168.964 > f_{tabel} 3,20$. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian menciptakan kepuasan kerja yang baik, dan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian pengaruh kepuasan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja, pernah dilakukan oleh Rifki Miftahul Arifin (2016), Agar keberhasilan dapat tercapai secara optimal, maka diperlukan disiplin dalam bekerja. Selain disiplin kerja juga terdapat kepuasan kerja sebagai metode dalam memodifikasi perilaku dalam organisasi yang bertujuan sebagai alat meningkatkan kinerja pegawai. Tempat kerja memberikan disiplin kerja kepada pegawai sebagai bentuk hal yang baik untuk kehidupan dan juga perusahaan, dengan adanya disiplin kerja maka akan terwujud nya kepuasan kerja yang

berpengaruh pada kinerja pegawai atas kinerja yang diberikan oleh pegawai dengan tujuan agar terciptanya kehidupan yang teratur dan terarah yang membuat diri sendiri lebih terarah dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramban (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan dua kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Utama Karya (Persero).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Utama Karya (Persero)..
3. Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Utama Karya (Persero).
4. Nilai $R = 0.937$ yang berarti hubungan antara variabel variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 93,7 %. Artinya hubungan tersebut sangat erat. *R Square* sebesar 0.878 yang berarti 87,8 % faktor-faktor dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja sedangkan selebihnya sebesar 12,2 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan sebagaimana telah disebutkan di atas, dapat dibuat saran sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada PT. Utama Karya (Persero) umumnya sudah pada kategori tinggi. Walaupun sudah dalam kategori tinggi tentunya pihak

perusahaan harus selalu terus menerus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja pegawai. Hal itu bisa dilakukan dengan cara pihak perusahaan selalu mengingatkan kepada pegawai akan pentingnya kuantitas dan kualitas dalam bekerja, dan pihak perusahaan harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

1. Bahwa sebaiknya pimpinan lebih terbuka pada karyawan khususnya mengenai insentive, gaji dan promosi agar kepuasan karyawan dapat dirasakan oleh seluruh karyawan tanda ada perbedaan.
2. Sebaiknya PT. Utama Karya (Persero) harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
3. Para peneliti selanjutnya perlu dilakukan pengamatan objek yang lebih luas tidak hanya satu tempat saja sehingga dapat dijadikan acuan untuk suatu permasalahan.
4. Bagi para peneliti selanjutnya di sarankan untuk menggunakan variabel yang lebih banyak sehingga hasil yang diperoleh akan lebih akurat dan mempunyai cakupan yang luas seperti promosi, insentif, motivasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- As'ad, Mohamad. 2009. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta
- Trianasari dan Vidia Aulia. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort LOVINA. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*. Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
- Dharma., Agus, 2017. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*.Edisi i Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Ghozali., Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisiketujuh. Semarang: BadanPenerbitUniversitasDiponegoro.
- Hasibuan Malayu S.P.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Penerbit PT.BumiAksara.Jakarta.
- Hairani (2019). Pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv. Hijrah mandiri pekanbaru. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Hamonangan. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Inhsan. 2019. Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero). Stia Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati.

- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Mangkunegara A.A. Prabu.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, penerbit:Bandung,GrahaIlmu.
- Mahmudi .2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*.Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ketiga Yogyakarta: BPFE.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Jurnal Daya Saing*, 4(1).
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Paramban .2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). *Jurnal Akuntansi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah
- Payaman J. Simanjuntak, 2017, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village

Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.

- Rivai, Zainal, Veithzaldkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ridho Adha. 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Rika Astika, . 2021, “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Maleo Makassar”. Skripsi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ricky Vinando. 2021. pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi*.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Saripuddin dan Handayani, 2017. Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Kemasindo cepat nusantara medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.

Sumiati Paramban (2018). pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pusdiklat pegawai kementerian pendidikan dan kebudayaan). Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah

Sugiono.2019. *Statistik untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Totok Sudyanto(2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Pustaka Setia, Bandung

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.