



**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN MASA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

LAURA NATASYA SEMBIRING
NPM. 1915310437

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MASA KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI
DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA

NAMA : LAURA NATASYA SEMBIRNG
N.P.M : 1915310437
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 04 Maret 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



Dr. Wilchan Robain, S.E., MA.

PEMBIMBING II



Fitra Arlina Nasution, S.E., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Laura Natasya Sembiring
NPM : 1915310437
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 04 Maret 2024



Laura Natasya Sembiring
1915310437

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Laura Natasya Sembiring
Tempat/Tanggal Lahir : Medan 21 February 2001
NPM : 1915310437
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Medan-Binjai km 16,2

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains universitas pembangun pancabudi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai Dimasa yang akan datang.

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

Medan, Maret 2024



Laura Natasya Sembiring

NPM : 1915310437

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 71 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 71 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penulisan ini menggunakan Regresi Linier Berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS V. 26*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai karena memiliki sig. sebesar $0,003 < 0,05$, secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai karena memiliki sig. sebesar $0,002 < 0,05$, secara parsial diketahui bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai karena memiliki sig. sebesar $0,004 < 0,05$ dan secara simultan diketahui lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Hasil koefisien determinasi sebesar 41,6%, sedangkan sisanya sebesar 58,4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak peneliti teliti.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Masa Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment on employee job satisfaction, to determine the influence of work discipline on employee job satisfaction, to determine the influence of work experience on employee job satisfaction and to determine the effect of the work environment, work discipline and work period on employee job satisfaction in North Sumatra Province Communication and Information Service. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all permanent employees at the North Sumatra Province Communication and Information Service, totaling 71 people and the sample used in this research was a saturated sample, that is, the entire population was sampled, namely 71 employees. The data collection technique in this writing uses a questionnaire. The data analysis technique in this writing uses Multiple Linear Regression. Data processing in this study used the SPSS V. 26 software program. The results of this study explain that it is partially known that the work environment influences employee job satisfaction because it has sig. amounting to $0.003 < 0.05$, partially work discipline has an effect on employee job satisfaction because it has sig. amounting to $0.002 < 0.05$, it is partially known that length of service has an effect on employee job satisfaction because it has sig. amounting to $0.004 < 0.05$ and simultaneously it is known that the work environment, work discipline and length of service have an influence on employee job satisfaction at the North Sumatra Province Communication and Information Service. The coefficient of determination was 41.6%, while the remaining 58.4% was explained by other variables that the researchers did not carefully examine.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Work Period, Job Satisfaction Employee

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa telah melimpahkan nikmat-Nya serta telah memberikan banyak kesempatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini guna melengkapi sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, peneliti tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi peneliti berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M. Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA.,M.sc. M. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Wilchan Robain, S.E., M.Ag. Selaku Dosen Pembimbing I peneliti yang telah banyak memberikan saran serta masukan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Fitra Arlina Nasution, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing II peneliti yang telah banyak memberikan saran serta masukan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Akademis yang ada dilingkungan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Kepada Bapak M. Zulfi Rusdiansyah Nasution, S.E Selaku Ka. Subbag Umum dan kepegawaian yang telah mempersilahkan peneliti untuk meneliti pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

8. Kepada Ibu Eka Kurniawati, S.E dan seluruh karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang telah banyak membantu peneliti dalam meneliti pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
9. Teristimewa untuk keluarga, terutama kepada kedua orang tua peneliti Ayahanda Urat Nadi Sembiring dan Ibunda tersayang Deswati Prangin-Angin yang selalu berusaha memenuhi semua kebutuhan dan keperluan baik moril, jasmani maupun rohani.
10. Kepada Kakak dan Adik tercinta peneliti yang selalu memberikan dukungan dan doa, semangat serta perhatian yang luar biasa. Terima kasih atas kebersamaannya dan saling mendukung untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati peneliti mengharapkan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun pembaca dan menyempurnakan skripsi ini selanjutnya semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Januari 2024

Laura Natasya Sembiring
1915310437

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Dan Manfaat penelitian.....	9
E. Keaslian penelitian.....	11
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Uraian Teoritis.....	13
1. Kepuasan Kerja Pegawai	13
a. Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai	15
c. Indikator Kepuasan Kerja Pegawai.....	16
2. Lingkungan Kerja	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja	17
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja... ..	18
c. Indikator Lingkungan Kerja	21
3. Disiplin Kerja	22
a. Pengertian Disiplin Kerja	22
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	23
c. Indikator Disiplin Kerja.....	24
4. Masa Kerja	25
a. Pengertian Masa Kerja	25
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Masa Kerja	26
c. Indikator Masa Kerja.....	27
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Konseptual.....	31
D. Hipotesis Penelitian	34
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
1. Lokasi Penelitian	36
2. Waktu Penelitian.....	36
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	37

1. Populasi Penelitian	37
2. Sampel Penelitian	37
D. Jenis dan Sumber Data.....	38
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	39
1. Variabel Penelitian.....	39
2. Definisi Operasional	39
F. Teknik Pengumpulan Data.....	40
G. Teknik Analisis Data.....	41
1. Uji Kualitas Data	41
2. Uji Asumsi Klasik.....	42
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
4. Uji Hipotesis.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian.....	47
1. Sejarah Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara	47
2. Visi dan Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara	47
3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara	48
4. Penyajian Data.....	51
5. Analisis dan Evaluasi	51
6. Uji Kualitas Data	52
7. Uji Asumsi Klasik.....	55
8. Analisis Regresi Linier Berganda	59
9. Uji Hipotesis.....	60
B. Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai	4
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja.....	5
Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Mengenai Disiplin Kerja	6
Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Mengenai Masa Kerja	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	37
Tabel 3.2 Populasi Penelitian.....	37
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 3.4 Skor Skala <i>Likert</i>	40
Tabel 4.1 Demografi Responden.....	52
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1).....	53
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Masa Kerja (X_3)	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai (Y).....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas	59
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4.10 Hasil Uji t	61
Tabel 4.11 Hasil Uji F	63
Tabel 4.12 Hasil Uji R^2	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i>	56
Gambar 4.2 Uji Normalitas <i>P-Plot</i>	56
Gambar 4.3 Uji Normalitas <i>Histogram</i>	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan ekonomi sekarang ini, organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang kuat harus dijalankan dengan seimbang dan bersamaan sehingga membentuk kesatuan dan membuat sinergi yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari sebuah instansi.

Mengelola pegawai merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola pegawai diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi pegawai untuk loyal dan bertahan pada sebuah organisasi. Kepuasan kerja pegawai adalah topik menarik untuk dijadikan suatu kajian dalam sebuah penelitian. Beberapa penelitian sebelumnya memberikan informasi yang menarik mengenai determinan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Bahri, 2018). Setiap organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai harapan yang tinggi kepada pegawainya atas hasil kerja mereka untuk perusahaan agar bisa mencapai tujuan yang sudah disesuaikan. Kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat penting di dalam suatu organisasi, jika organisasi memberikan

kepuasan kerja yang baik maka akan memberikan semangat kerja para pegawai agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Namun pastinya kepuasan kerja dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang juga kepuasan kerja mengalami penurunan pada waktunya. Terciptanya kepuasan kerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah, dikarenakan kepuasan kerja dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong pegawainya untuk meningkatkan kepuasan kerja secara optimal, sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik dan dapat membantu instansi untuk berkembang.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. misalnya kebersihan, ruangan dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi. Sehingga prestasi pegawai akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap instansi maupun perusahaan, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Sementara itu berhubungan dengan Disiplin kerja merupakan ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsyafan dan kesadaran bahwa tanpa

adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi tidak tercapai. Menurut Mangkunegara (2017) mengatakan disiplin kerja di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) bahwa disiplin kerja dapat di artikan sebagai kesadaran dan kesedian seorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Masa kerja ada karena adanya hubungan kerja, oleh karenanya, perhitungan masa kerja dihitung sejak terjadinya hubungan kerja antara pegawai atau sejak pegawai pertama kali mulai bekerja di instansi tertentu dengan berdasarkan pada perjanjian kerja (Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Masa kerja pegawai dihitung dari tanggal masuknya pegawai baik jenis status dalam perjanjian kerja. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang tenaga kerja Nomor 13 Tahun 2003 ada 2 (dua) status pegawai yaitu PKWT dan PKWTT. Apabila pegawai dengan status pkwt maka masa kerjanya habis otomatis baik periode waktu perjanjian yang sudah di tanda tangan dan disepakati antara instansi dan pegawai. Dan tidak berlaku lagi tanggal masuk dari pegawai tersebut baik surat kontrak sebelumnya. kemudian berlaku masa kerja yang baru dengan surat kontrak yang baru.

Berdasarkan hasil prasurevey yang dilakukan pada perwakilan 24 pegawai, tentang kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara diperoleh informatika data sebagai berikut.

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1.	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya.	8	33%	16	67%	24	100%
2.	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.	8	33%	16	67%	24	100%
3.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.	8	33%	16	67%	24	100%
4.	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	15	62%	9	38%	24	100%

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan pra-survey Tabel 1.1 diatas diketahui bahwa dari 24 orang responden hanya 33% pegawai yang setuju bahwa mereka bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Lalu hanya 33% pegawai yang setuju bahwa mereka berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja. Selanjutnya, hanya 33% pegawai yang setuju bahwa mereka merasa puas dengan gaji yang diterima. Terakhir, terdapat 62% pegawai yang setuju bahwa gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Permasalahan yang dimiliki kepuasan kerja pegawai dimana kondisi antar rekan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya koordinasi antar karyawan membuat menurunnya kepuasan kerja, pegawai sering tidak yakin terhadap pekerjaan yang mereka lakukan karena kurangnya pendidikan dan pelatihan dan kesempatan untuk maju dan promosi bagi pegawai untuk menempati jabatan yang lebih tinggi masih dirasa kurang.

Lingkungan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara secara fisik cukup baik, tetapi masih mempunyai permasalahan dimana kurangnya fasilitas, misalnya pendingin ruangan yang tidak merata didalam ruangan kerja, kurang nyamannya suasana kerja karena penerangan yang

kurang memadai, dan peralatan kantor yang kurang memadai seperti printer yang masih belum disediakan disetiap meja pegawai.

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1.	Peralatan yang di sediakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik	11	46%	13	54%	24	100%
2.	Pegawai memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang sangat baik	12	50%	12	50%	24	100%
3.	Pegawai memiliki lingkungan kerja yang terjaga kerapiannya	11	46%	13	54%	24	100%

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra-survey Tabel 1.2 mengenai lingkungan kerja. Pada indikator peralatan yang disediakan perusahaan selalu bekerja dengan baik ada sebanyak 46% pegawai yang setuju, dan ada sebanyak 54% pegawai yang tidak setuju. Lalu pada indikator pegawai memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang baik ada sebanyak 50% yang setuju bahwa itu benar, dan ada sebanyak 50% yang tidak setuju dengan pernyataan itu. Selanjutnya, pegawai memiliki lingkungan kerja yang terjaga kerapiannya hanya sekitar 46% yangmenyetujuinya, dan ada sebanyak 54% yang kurang setuju dengan pernyataan di atas. Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja instansi, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil prasurey yang dilakukan pada perwakilan 24 pegawai, tentang disiplin kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara diperoleh informasi data sebagai berikut.

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Mengenai Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1.	Pegawai selalu datang sebelum jam kerja dimulai	7	30%	17	70%	24	100%
2.	Pegawai selalu melaksanakan semua aturan yang ditetapkan oleh instansi.	14	58%	10	42%	24	100%
3.	Pegawai sanggup bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan	9	37%	15	63%	24	100%

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan pra-survey Tabel 1.3 diatas diketahui bahwa dari 24 orang responden hanya 30% pegawai yang setuju bahwa mereka selalu datang sebelum jam kerja dimulai. Lalu ada 58% pegawai yang setuju bahwa mereka selalu melaksanakan semua aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya, hanya 37% pegawai yang setuju bahwa mereka sanggup bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada disiplin kerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dimana masih kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja pegawai dan pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak efektif dalam bekerja yang pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan pengamatan dan pra survey peneliti, masa kerja harus betul-betul mendapat perhatian khusus karena jika hal tersebut tidak dapat difungsikan dengan baik pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, maka peningkatan kepuasan kerja pegawai tidak akan maksimal, karena masa kerja adalah lamanya bekerja mulai dari masuk kerja sampai sekarang yang sudah lama sebagai pegawai. Masa kerja di dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik mempengaruhi pemberdayaan pegawai untuk mendorong dan membangkitkan semangat kerja serta potensi yang ada dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas pokoknya

dengan baik, maka perlu diupayakan pengetahuan dan keterampilan yang baik. Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan pada perwakilan 24 pegawai, tentang masa kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara diperoleh informasi data sebagai berikut.

Tabel 1.4 Hasil Pra-survey Mengenai Masa Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1.	Semakin lama saya bekerja, semakin membuat saya mampu memahami pekerjaan.	11	46%	13	54%	24	100%
2.	Semakin lama saya bekerja, semakin tinggipula tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan.	10	42%	14	58%	24	100%

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas diketahui bahwa 46% menurut mereka semakin lama bekerja maka semakin membuat para pegawai memahami pekerjaan dan 54% lainnya tidak setuju dengan pernyataan itu, lalu hanya 42% menurut mereka semakin lama bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan dan 58% lainnya tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Masa kerja yang rendah berhubungan erat dengan pengalaman kerja, dimana semakin tinggi masa kerja maka pengalaman seseorang semakin baik demikian sebaliknya semakin rendah masa kerja maka pengalaman kerja seseorang juga tentunya berbeda dengan pegawai yang sudah memiliki masa kerja cukup lama. Masa kerja yang lama akan menentukan keahlian/kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga hal tersebut dapat memacu atau meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Lingkungan Kerja,**

Disiplin Kerja dan Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

- a. Pada kepuasan kerja pegawai dimana kondisi antar rekan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya koordinasi antar karyawan membuat menurunnya kepuasan kerja, pegawai sering tidak yakin terhadap pekerjaan yang mereka lakukan karena kurangnya pendidikan dan pelatihan dan kesempatan untuk maju dan promosi bagi pegawai untuk menempati jabatan yang lebih tinggi masih dirasa kurang.
- b. Pada lingkungan kerja masih kurangnya fasilitas, seperti pendingin ruangan yang tidak merata didalam ruangan kerja, kurang nyamannya suasana kerja karena penerangan yang kurang memadai, dan peralatan kantor yang kurang memadai seperti printer yang masih belum disediakan disetiap meja pegawai.
- c. Pada disiplin kerja masih kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja pegawai dan masih adanya pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak efektif dalam bekerja yang pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
- d. Pada masa kerja pegawai masih merasa bahwa semakin rendah masa kerja maka pengalaman kerja seseorang juga tentunya berbeda dengan pegawai yang sudah memiliki masa kerja cukup lama.

2. Batasan Masalah

Pembahasan dalam penelitian ini dibatasi hanya tentang analisis lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dilakukan sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan

Informatika Provinsi Sumatera Utara.

- b. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis apakah masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- d. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan untuk memperoleh manfaat yang diharapkan berguna bagi keilmuan dan pihak lainnya, baik bagi peneliti dan bagi yang membaca. Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Sebagai masukan pengetahuan bagi penulis tentang sektor publik pada umumnya, serta khususnya dalam penerapan teori lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan memperluas wawasan penulis dari penerapan ilmu yang telah diperoleh dalam perkuliahan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan

pedoman bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Agar bisa dijadikan evaluasi bagi organisasi tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja yang dijalankan, apakah berpengaruh positif/negatif terhadap kepuasan kerja pegawai.

c. Manfaat Kebijakan

Memberikan masukan berupa pemikiran tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dan hasil ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan dan sebagai bahan masukan bagi lembaga untuk mengevaluasi sejauh mana mampu memenuhi tuntutan perkembangandunia perekonomian serta hasil ini juga diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk perkembangan selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian Dimas Prayoga pada tahun 2021. Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Judul Penelitian

Penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara Medan”. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis berjudul “Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”.

2. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu, terdapat dua buah variabel bebas yang digunakan, yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dan sebuah variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, digunakan tiga buah variabel, yaitu: Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Masa Kerja (X_3), dan sebuah variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

4. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

5. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan tetap PT. Industri Karet Nusantara Medan yang berjumlah 64 orang. Sampel dalam penelitian terdahulu adalah 64 orang karyawan tetap PT. Industri Karet Nusantara Medan. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh pegawai tetap pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebanyak 71 pegawai, sedangkan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini sebanyak 71 pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja Pegawai

a. Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan (Mangkunegara, 2017).

Menurut Putra (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan merasakan secara positif atau negatif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan suatu konsep tunggal, melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dan pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial di

luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Sutrisno, 2019).

Menurut Tangkilisan (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapatkan imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisai tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja diartikan kepuasan bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadi sehingga ia merasa puas secara lahir dan batin (Noor, 2017).

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan (Siswandi et al., 2020).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan atau sikap seorang pegawai terhadap pekerjaan

yang ia lakukan, termasuk didalamnya hasil yang dia inginkan, lingkungan tempat ia bekerja, penghargaan yang dia terima, serta kebutuhan dan keinginan yang didapatkannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor pegawai, yaitu faktor kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi, jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.
- 3) Faktor lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja yang buruk, dimana lingkungan kerja fisik yang berupa sarana dan prasarana kerja yang kurang baik ditambah dengan lingkungan kerja non-fisik dimana hubungan kerja antar pegawai, kerjasama tim, dan konflik kerja yang memburuk membuat pegawai tidak akan nyaman untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari, sehingga pegawai cenderung akan meninggalkan perusahaan dimana pegawai sedang bekerja dengan mencari pekerjaan lain yang dianggap akan memberikan lingkungan kerja yang lebih baik.
- 4) Faktor disiplin kerja, yaitu sikap menghargai, menghormati, mematuhi dan setia pada aturan yang berlaku, aturan tertulis atau lisan, dan mampu melakukan hal, dan ketika anggota organisasi melanggar tugas

dan wewenang yang diberikan, mereka tidak menghindari untuk menerima hukuman. Menurut Mangkunegara (2017) kedisiplinan pegawai harus diterapkan dengan benar, sehingga setiap pegawai yang ada di instansi dapat melaksanakan tugas dan bekerja dengan baik, untuk mematuhi peraturan yang ada.

- 5) Faktor masa kerja, yaitu masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

c. Indikator Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat 5 indikator yang dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja pegawai, antara lain:

- 1) Pekerjaan itu sendiri menjelaskan pandangan pegawai mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut pegawai mempunyai kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab sehingga dapat memiliki kepuasan dalam bekerja.
- 2) Gaji, pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila gaji dilihat adil berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar penggajian komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
- 3) Promosi, kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda

terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Proses pemindahan dari jabatan satu ke jabatan lain yang lebih tinggi (promosi) selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya.

- 4) Supervisi/atasan, fungsi kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dengan tugas pengawasan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.
- 5) Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama antar rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran serta bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja sebuah perusahaan dikatakan baik apabila dapat memotivasi pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dan memiliki dampak pada kinerja pegawai yang semakin baik pula. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dengan begitu disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi. Pada saat ini, lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, nyaman, tidak bising, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

1) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur/Suhu

Udara dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut seakan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

4) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran mekanis

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu

dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dan kondusif maka perlu diperhatikan keberadaan keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Temperatur
- 3) Kenyamanan
- 4) Ruang gerak yang diperlukan
- 5) Fasilitas/peralatan kantor yang Memadai

6) Tata Letak (*Lay Out*)

Sedangkan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan dengan atasan/pimpinan
- 2) Hubungan antar-karyawan/ rekan kerja
- 3) Keamanan
- 4) Komunikasi

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Febrina (2016) disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, mematuhi, dan setia pada aturan yang berlaku, aturan tertulis atau lisan aturan, dan mampu melakukan hal-aturan, dan ketika anggota organisasi melanggar tugas dan wewenang yang diberikan, mereka tidak menghindari menerima hukuman. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Pegawai merupakan penggerak utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan instansi dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan dituntut memiliki disiplin yang tinggi terhadap pegawainya.

Dengan memiliki rasa disiplin yang tinggi pegawai akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang diterapkan perusahaan sebagai peraturan-peraturan yang harus dipatuhi. Berdasarkan penjelasan

tersebut, dapat disimpulkan disiplin adalah suatu sikap yang menuntut seseorang pegawai agar bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Febrina (2016) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan dalam perusahaan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat menguraikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan yang pasti dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk dapat mengambil tindakan yang sesuai dengan

tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Tidak adanya perhatian para pegawai

Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan hasil kerja yang baik.

c. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Febrina (2016) indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Kehadiran
- 2) Kepatuhan pada jam kerja
- 3) Kepatuhan melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan.
- 4) Kelengkapan pakaian
- 5) Penggunaan dan pemeliharaan peralatan

6) Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan

Apabila dalam diri pegawai telah tertanam keenam indikator tersebut, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

4. Masa Kerja

a. Pengertian Masa Kerja

Menurut Darwis (2019) masa kerja adalah lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada organisasi tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang pegawai maka akan semakin membantu organisasi untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak.

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat (Tarwaka, 2014). Masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dengan melihat masa kerjanya kita dapat mengetahui telah berapa lama seseorang bekerja dan kita dapat menilai sejauh mana pengalamannya.

Tenaga kerja yang baru biasanya belum mengetahui secara mendalam pekerjaan dan keselamatannya, selain itu tenaga kerja baru mementingkan selesainya sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Masa kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan di tempat kerja. Semakin lama seorang pekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuannya dan keterampilannya. Kesimpulannya masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai bekerja pada suatu instansi yang dimana lama bekerjanya seseorang, akan lebih

berpengalaman dan bisa untuk memajukan organisasi tersebut dalam bidang ekonomi ataupun kepuasan pegawainya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Masa Kerja

Faktor yang mempengaruhi masa kerja menurut Darwis (2019) sebagai berikut:

1) Tuntutan Kerja (*Job Demands*)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*).

2) Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*)

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

3) Sumber daya pribadi (*Personal Resource*)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu: *Self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi.

4) Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

c. Indikator Masa Kerja

Indikator instrumen masa kerja menurut Darwis (2019) yaitu:

- 1) Lamanya waktu masa percobaan atau magang, lama percobaan magang dimaksudkan apakah calon pekerja bisa atau layak untuk bekerja diperusahaan
- 2) Lamanya waktu bekerja di perusahaan yaitu masa dimana pekerja menghabiskan waktu kerja selama diperusahaan
- 3) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan

merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- 4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam pengambilan hipotesis dan juga sebagai landasan berbagai teori yang digunakan, penelitian ini membutuhkan beberapa penelitian terdahulu untuk memperkuat penelitian yang dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Widodo et al (2013)	Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja	Perilaku Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Interaksi Sosial (X_3). Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan dan motivasi kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali. Sedangkan motivasi sebagai variabel mediasi dapat meningkatkan pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja.
2.	Wibowo et al (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada	Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan

		Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)			terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3.	Haedar et al (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo	Lingkungan Kerja (X_1), Masa Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Deskriptif	Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hadji Kalla di Palopo. Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja maka perlu mendapat perhatian khusus, agar supaya terus mengalami perubahan yang lebih baik PT. Hadji Kalla Palopo.
4.	Lumentut dan Dotulong (2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), Lingkungan Kerja (X_3). Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasankerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi meningkatkan disiplin kerja para karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.
5.	Purnamasari (2017)	Pengaruh Disiplin Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Antares Medan	Disiplin Kerja (X_1), Efikasi Diri (X_2), Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Antares Medan, variabel efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kepuasan kerja pada Hotel Grand Antares Medan, dan secara simultan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara disiplin dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Antares Medan.
6.	Helmi Yahya Siregar (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Samudera Lautan Luas Medan	Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Analisis Deskriptif	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Samudera Lautan Luas Medan. 2. Disiplin Kerja berpengaruh

					positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Samudera Lautan Luas Medan. 3. Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Samudera Lautan Luas Medan.
7.	Sardina dan Abdurrahman (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung sebesar 12,2%; (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung.
8.	Yuliantini dan Santoso (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat	Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3). Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil analisis dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
9.	Dimas Prayoga (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara Medan	Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan. 2. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan. 3. Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan.
10.	Hidayat (2021)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek	Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Sementara hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperoleh bahwa hasil t hitung lebih besar dari t tabel. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UKM Nahla Toys Cikampek.

Sumber: Peneliti (2024)

C. Kerangka Konseptual

Manullang dan Pakpahan (2019) menjelaskan bahwa kerangka berpikir merupakan dasar teori yang telah melalui sintesa teori berdasarkan fakta, observasi serta telaah kepustakaan, oleh karena itu akan memuat hubungan atau pengaruh dan komparatif antara variabel yang terlibat dalam penelitian yang sedang dilakukan berdasarkan teori pendukung, dalil atau konsep dasar penelitian hubungan setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanafi (2017) dan Saripuddin (2015), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Setiap pegawai tentu menginginkan mendapatkan kepuasan ditempat kerja. Kepuasan kerja bisa menjadi gambaran bagaimana perasaan pegawai selama bekerja dilingkungan tersebut. Perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang dapat mempermudah pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya. Kenyamanan dan kemudahan pegawai selama menjalankan pekerjaannya dilingkungan tersebut pastilah tidak lepas dari kondisi udara, penerangan, suara, pewarnaan dan keamanan (Sedarmayanti, 2017).

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja akan dirasakan apabila pekerjaannya memiliki sikap kedisiplinan yang baik pula, maka dari itu bukan hanya dengan pegawai yang

telah termotivasi, memiliki kepuasan kerja yang tepat, tetapi tidak akan lebih baik apabila pegawainya tidak mengoptimalkan kedisiplinan kerja yang baik, sudah pasti disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Menurut Febrina (2016) kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut. Penelitian terdahulu menurut Darmawan (2014) Pada dasarnya disiplin itu bersifat mengatur dan mengikat seseorang untuk patuh kepada semua peraturan yang berlaku. Kedisiplinan juga merupakan salah satu cara yang harus ditempuh oleh sebuah organisasi untuk mewujudkan semua tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian dari Lumentut dan Dotulong (2015) berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena setiap pegawai dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan hadir tepat waktu dikantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri pegawai tanpa adanya paksaan akan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa kepuasan dalam diri pegawai.

3. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Darwis (2019) menyatakan, masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Masa kerja adalah lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada instansi tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari

kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga pegawai akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wulandari (2019) bahwa masa

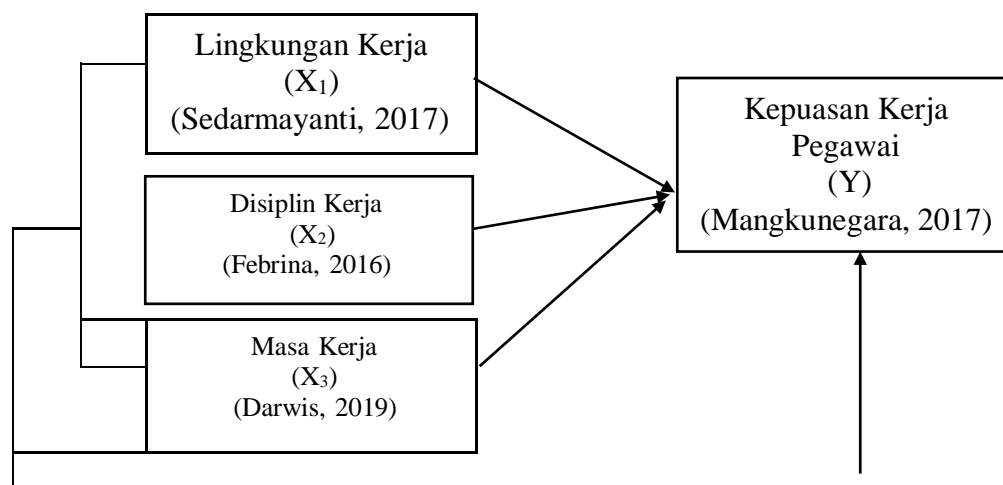
Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar instansi yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar pegawai, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap untuk menghormati, untuk menghargai, serta patuh dan taat, terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dan mampu menjalankannya tidak mengelak saat menerima sanksi-sanksi apabila pegawai melanggar peraturan, tugas, dan wewenang yang diberikan kepada setiap pegawai (Sinambela, 2016). Masa kerja ada karena adanya hubungan kerja, oleh karenanya, perhitungan masa kerja dihitung sejak terjadinya hubungan kerja

antara pegawai atau sejak pekerja pertama kali mulai bekerja di instansi tertentu dengan berdasarkan pada perjanjian Kerja. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Masa Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Pegawai).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Peneliti (2023)

D. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan/pernyataan. Hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
3. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), menjelaskan penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang terletak di Jl. HM. Said, Nomor 27, Gaharu, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada Bulan Januari Tahun 2023 sampai dengan selesai. Berikut detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	2023-2024								
		Jan-Feb	Mar-Apr	Mei-Jun	Jul-Agt	Sep-Des	Jan	Feb	Mar	
1.	Riset Awal/Pengajuan Judul									
2.	Penyusunan Proposal									
3.	Bimbingan Proposal									
4.	Seminar Proposal									
5.	Perbaikan ACC Proposal									
6.	Pengolahan Data									
7.	Penyusunan Skripsi									
8.	Bimbingan Skripsi									
9.	Seminar Hasil									
10.	Sidang Meja Hijau									

Sumber: Peneliti (2024)

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebanyak 71 pegawai.

Tabel 3.2 Populasi Penelitian

No.	Golongan	Jumlah
1.	IV-e / Pembina Utama	-
2.	IV-d / Pembina Utama Madya	-
3.	IV-c / Pembina Utama Muda	1
4.	IV-b / Pembina Tk. I	3
5.	IV-a / Pembina	5
6.	III-d / Penata Tk. I	20
7.	III-c / Penata	10
8.	III-b / Penata Muda Tk. I	14
9.	III-a / Penata Muda	8
10.	II-d / Pengatur Tk. I	2
11.	II-c / Pengatur	5
12.	II-b / Pengatur Muda Tk. I	-
13.	II-a / Pengatur Muda	3
JUMLAH		71

Sumber: diskominfosumat

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi

besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam pemilihan sampel di penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel pada penelitian memakai seluruh populasi yaitu sebanyak 71 pegawai.

D. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, jenis data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer merupakan data yang belum terdata atau terdokumentasi sehingga data-data tersebut harus diambil langsung dari responden. Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini berasal dari pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara melalui penyebaran angket kepada pegawai. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diambil dari data yang sudah diolah berupa profil instansi, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori, jurnal atau artikel yang mendukung serta berhubungan dengan penelitian ini.
- b. Data Sekunder yang diambil melalui dokumentasi yaitu sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari pustaka dan jurnal. Sumber data utama dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam penelitian ini, peneliti akan membagikan kuesioner yang menjadi instrumen pengumpulan data kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Oleh karena itu,

peneliti harus sebisa mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden. Selain itu, sumber data tambahan pada penelitian ini berasal dari jurnal dan buku.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Pegawai. Sedangkan Variabel bebas (X) dalam penelitian ini ada tiga buah, yaitu: lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan masa kerja (X_3).

2. Definisi Operasional

Tabel berikut memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel:

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Kepuasan kerja pegawai adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (Mangkunegara, 2017)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisi/atasan 5. Rekan kerja yang bersahabat (Mangkunegara, 2017)	Likert
2.	Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2017)	1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 3. Fasilitas kerja (Sedarmayanti, 2017)	Likert
3.	Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, mematuhi, dan setia pada aturan yang berlaku, aturan tertulis atau lisan aturan, dan mampu melakukan hal-aturan, dan ketika anggota organisasi melanggar tugas dan wewenang yang diberikan, mereka tidak menghindari menerima hukuman. (Febrina, 2016)	1. Kehadiran 2. Kepatuhan pada jam kerja 3. Kepatuhan melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan. 4. Kelengkapan pakaian 5. Penggunaan dan pemeliharaan	Likert

			peralatan 6. Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan (Febrina, 2016)	
4.	Masa Kerja (X ₃)	Masa kerja adalah lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada organisasi tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang pegawai maka akan semakin membantu organisasi untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. (Darwis, 2019)	1. Lamanya waktu masa percobaan atau magang 2. Lamanya waktu bekerja di perusahaan 3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. (Darwis, 2019)	Likert

Sumber: Peneliti (2024)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebuah penelitian sehingga data yang diperoleh benar-benar sesuai dengan judul yang ditemukan. Data akan dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner akan berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner yang akan dibagikan peneliti adalah jenis angket tertutup atau dengan kata lain responden hanya tinggal memilih jawaban sesuai opsi yang telah diberikan peneliti. Data dikumpulkan dari para responden menggunakan kuesioner yang menggunakan *Likert scale*. Pernyataan dalam kuesioner dapat berupa pernyataan positif maupun negatif. Pernyataan-pernyataan tersebut untuk mengukur lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja.

Tabel 3.4 Skor Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral	3
3.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) V. 26. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Data dikatakan baik ketika data itu dinyatakan *valid* dan reliabel. Validitas (*validity*) menunjukkan bahwa suatu pengujian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas pada penelitian ini akan menggunakan *Principal Component Analysis*. Yang dapat menentukan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor adalah data matriks harus memiliki nilai korelasi yang cukup. Nilai yang harus dihasilkan dari uji KMO MSA untuk dapat dilakukan analisis faktor adalah $> 0,50$ (Ghozali, 2019). Selanjutnya untuk mengetahui butir pernyataan mana yang tidak valid bisa melihat nilai MSA pada tabel *anti image correlation* dimana butir pernyataan yang lolos harus lebih dari 0,5.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*) suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang dipakai dalam penelitian sudah tepat, akurat dan konsisten. Kuisisioner yang akan dipakai terlebih dahulu

dites apakah cukup reliabel untuk digunakan atau belum, hal ini penting agar tidak terjadi bias pada hasil penelitiannya. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Statistic Cronbach's Alpha*. Menurut Ghozali (2019), variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Jika hasil pengujian memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka dikatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan pengujian statistik non-parametrik yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan aplikasi pengolah data, kita dapat mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dilihat dari baris *Asymp Sig (2-tailed)*. yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Jika *p-value* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Ketika ditemukan korelasi antar variabel independennya maka hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi multikolinearitas. Dengan menggunakan nilai

toleransi, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ dengan tingkat kolinieritas 0.95 (Ghozali, 2019). Jika tidak maka tidak terjadi multikolinearitas, dan model regresi layak untuk digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier berganda tidak efisien dan akurat, juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (koefisien) regresi akan terganggu. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ketika *variance residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, hal ini bisa dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas mengakibatkan nilai-nilai estimator atau koefisien regresi menjadi tidak efisien walaupun estimator tidak bias dan konsisten. Cara untuk mencari adakah heteroskedastisitas adalah dengan cara menggunakan uji glejser.

Uji glejser ini akan meregresi masing-masing variabel independen dengan absolute residual sebagai variabel dependen. Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan jika hasilnya terbukti bahwa data yang akan digunakan memenuhi persyaratan untuk dilakukan penelitian, maka langkah selanjutnya adalah

dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji simultan (F), uji parsial (t), dan model persamaan regresi.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan variabel dependen kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (Y) dan variabel independen lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan masa kerja (X_3). Model persamaan regresi yang digunakan adalah dengan model analisis regresi linier berganda, yaitu regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen, yang bertujuan untuk mendeteksi kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hubungan antara variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Pegawai

α = Konstanta

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

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Masa Kerja

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji secara simultan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu jika $p\text{-value} < 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terkait. Dalam penelitian ini berarti uji F digunakan untuk menguji apakah secara simultan lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan masa kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2019) uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Penelitian ini, uji t dilakukan untuk melihat lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan masa kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (Y).

c. Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Pengukuran ini untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independennya, sedangkan sisanya dijelaskan oleh

sebab-sebab lain diluar model (Ghozali, 2019). Jika dalam regresi menggunakan dua atau lebih variabel independen maka pengukuran koefisien determinasi akan menggunakan *Adjusted R Square*, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variabel dalam model yang digunakan. Nilai *Adjust R Square* berkisar 0-1. Dimana semakin mendekati 1, maka menunjukkan penjelas (X) yang kita miliki semakin baik menjelaskan variasi dari variabel respon (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebelumnya bernama Kanwil Departemen Penerangan Provinsi Sumatera Utara yang disingkat Kanwil Deppensu sampai dengan 27 Desember 2001, dan sejak 27 Desember 2001 namanya berganti menjadi Badan Informasi dan Komunikasi Sumatera Utara yang lebih dikenal dengan sebutan Bainfokom. Sejak Tahun 2007 sampai dengan sekarang Bainfokom berganti nama menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang disingkat Diskominfo Provsu, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dengan Jabatan Eselon II.A. Mulai tanggal 03 Januari 2023 Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Kepala Dinas Kominfo Provsu Bapak Ilyas Suharto Sitorus, S.E, M.Pd.

2. Visi dan Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

a) Visi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Visi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara tidak terlepas dari visi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yaitu “Sumatera Utara yang maju, aman dan bermartabat”.

b) Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang bermartabat dalam politik dengan adanya pemerintahan yang bersih dan

dicintai, tata kelola pemerintah yang baik, adil dan terpercaya, politik yang beretika, masyarakat yang berwawasan kebangsaan dan memiliki kohesi social yang kuat serta harmonis;

Melalui Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dapat mewujudkan dengan:

- 1) Meningkatkan Penyediaan dan pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik.
- 2) Meningkatkan pengelolaan Aplikasi.
- 3) Penyelenggaraan Statistik Sektoral dilingkungan Provinsi.
- 4) Meningkatkan pengelolaan Persandian untuk Pengamanan Informasi Pemerintah Daerah.

3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

a) Tugas Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Komunikasi dan Informatika.

b) Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyelenggaraan perumusan kebijakan informasi dan komunikasi publik, aplikasi informatika, infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi, statistika sektoral, persandian untuk pengamanan informasi sesuai dengan lingkup tugasnya.

- 2) Penyelenggaraan kebijakan informasi dan komunikasi publik, aplikasi informatika, statistika sektoral, persandian untuk pengamanan informasi sesuai dengan lingkup tugasnya.
- 3) Penyelenggaraan evaluasi informasi dan komunikasi publik, aplikasi informatika, infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi, statistika sektoral, persandian untuk pengamanan informasi sesuai dengan lingkup tugasnya.
- 4) Penyelenggaraan administrasi informasi dan komunikasi publik, aplikasi informatika, infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi, statistika sektoral, persandian untuk pengamanan informasi sesuai dengan lingkup tugasnya.
- 5) Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai uraian tugas:

- 1) Menyelenggarakan pembinaan, sinkronisasi, mengendalikan tugas dan fungsi Dinas.
- 2) Menyelenggarakan penetapan program Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, program Sub Bagian Keuangan, program kerja Sub Bagian Akuntabilitas dan Informasi Publik dan rencana kegiatan dinas, sesuai dengan arahan pembangunan nasional dan pembangunan daerah.
- 3) Menyelenggarakan penetapan pengkajian dan menetapkan pemberian dukungan dengan kebijakan umum dan kebijakan Pemerintah Daerah.

- 4) Menyelenggarakan pengkajian dan menetapkan pemberian dukungan tugas atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang komunikasi dan informatika.
- 5) Menyelenggarakan fasilitasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan program Pengelolaan Informasi Publik, Pengelolaan Komunikasi Publik, Teknologi Informasi dan Komunikasi, Layanan *e-government*.
- 6) Menyelenggarakan pemberian saran pertimbangan dan rekomendasi mengenai komunikasi dan informasi sebagai bahan penetapan kebijakan umum pemerintah daerah.
- 7) Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.
- 8) Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi/lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan dinas;

Untuk melaksanakan tugas, fungsi dan uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika dibantu oleh:

- 1) Sekretariat.
- 2) Bidang Pengelolaan Informasi Publik.
- 3) Bidang Pengelola Komunikasi Publik.
- 4) Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi.
- 5) Bidang Layanan *E-Government*.
- 6) Kelompok Jabatan Fungsional.

4. Penyajian Data

Penyajian data ini menyajikan data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil tersebut disajikan melalui analisis deskriptif karakteristik responden. Analisis deskriptif karakteristik responden digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden.

5. Analisis dan Evaluasi

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Package Social Sciences* (SPSS). Dalam bab ini akan dipaparkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah total sampel 71 pegawai. Kuesioner disebarkan langsung menggunakan angket. Setelah data hasil jawaban kuesioner diperoleh, dilakukan pengolahan data untuk mendapatkan hasil pengujian. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software SPSS versi 26*. Sebelum data setiap variabel dan hasil penelitian disajikan, terlebih dahulu akan disajikan data demografi responden. Data ini berisikan informasi mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Tabel 4.1 Demografi Responden

Uraian		Frekuensi	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	65%
	Perempuan	25	35%
	Jumlah	71	100,0
Usia	18-30 tahun	15	21%
	31-40 tahun	26	37%
	< 40 tahun	30	42%
	Jumlah	71	100,0
Pendidikan Terakhir	SMA	5	7%
	D3	2	3%
	S1	52	73%
	S2	12	17%
	Jumlah	71	100,0
Masa Kerja	1-4 tahun	12	17%
	5-10 tahun	57	80%
	> 10 tahun	2	3%
	Jumlah	71	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak yaitu sebesar 65% dibandingkan dengan jumlah responden perempuan yang hanya sebesar 35%. Selanjutnya dari usia, dominan berusia < 40 tahun yaitu sebesar 42%, diikuti usia 31-40 tahun sebesar 37%, dan usia 18-30 tahun sebesar 21%. Selanjutnya adalah pendidikan terakhir di dominasi oleh S1 sebesar 73%, diikuti S2 sebesar 17%, kemudian SMA sebesar 7% dan sisanya D3 sebesar 3%. Dan terakhir masa kerja pada instansi tersebut didominasi oleh masa kerja selama 5-10 tahun yaitu sebesar 80%, diikuti 1-4 tahun sebesar 17% dan sisanya > 10 tahun sebesar 3%.

6. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahap awal yang dilakukan setelah data dari kuesioner diperoleh. Validitas *item* ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap *item* total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor *item* dengan skor total *item*

dengan bantuan *software* SPSS. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap *item* dengan skor total *item* dihitung dari *corrected item-total correlation* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka *item-item* pertanyaan dinyatakan *valid*.
- 2) Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka *item-item* pertanyaan dinyatakan tidak *valid*.

Dari 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. Suatu instrumen dinyatakan *valid* apabila koefisien korelasi $r\text{-hitung}$ lebih besar dibandingkan koefisien $r\text{-tabel}$ pada taraf signifikansi 0.05. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah, dimana $r\text{-tabel}$ adalah yang dihitung dari $df = n - 3 = 71 - 3 = 68$ (dimana n adalah jumlah data). Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

Butir Pernyataan	$r\text{hitung}$	$r\text{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,623	0,244	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja 2	0,528	0,244	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja 3	0,576	0,244	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja 4	0,555	0,244	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja 5	0,642	0,244	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja 6	0,692	0,244	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja 7	0,651	0,244	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja 8	0,419	0,244	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Dari Tabel 4.2 diatas, *item-item* pernyataan mengenai lingkungan kerja memiliki nilai $r\text{hitung}$ lebih besar dari $r\text{tabel}$. maka *item-item* pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan *valid*.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja 1	0,783	0,244	Valid
Disiplin Kerja 2	0,689	0,244	Valid
Disiplin Kerja 3	0,886	0,244	Valid
Disiplin Kerja 4	0,783	0,244	Valid
Disiplin Kerja 5	0,880	0,244	Valid
Disiplin Kerja 6	0,855	0,244	Valid
Disiplin Kerja 7	0,420	0,244	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Dari Tabel 4.3 diatas, *item-item* pernyataan mengenai disiplin kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}. maka *item-item* pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan *valid*.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Masa Kerja (X₃)

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Masa Kerja 1	0,708	0,244	Valid
Masa Kerja 2	0,646	0,244	Valid
Masa Kerja 3	0,817	0,244	Valid
Masa Kerja 4	0,795	0,244	Valid
Masa Kerja 5	0,804	0,244	Valid
Masa Kerja 6	0,727	0,244	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Dari Tabel 4.4 diatas, *item-item* pernyataan mengenai masa kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}. maka *item-item* pertanyaan pada variabel masa kerja dapat dinyatakan *valid*.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja Pegawai 1	0,540	0,244	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai 2	0,502	0,244	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai 3	0,498	0,244	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai 4	0,513	0,244	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai 5	0,565	0,244	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai 6	0,580	0,244	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai 7	0,625	0,244	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai 8	0,525	0,244	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai 9	0,545	0,244	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai 10	0,525	0,244	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Dari Tabel 4.5, *item-item* pernyataan mengenai kepuasan kerja pegawai memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}. maka *item-item* pertanyaan pada variabel kepuasan kerja pegawai dapat dinyatakan *valid*.

b. Uji Realibilitas

Uji realibitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji realibilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dimana suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan realibilitas lebih dari 0,60. Hasil pengujian realibilitas data dengan bantuan *software SPSS V. 26* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha (CA)</i>	<i>N of Items</i>	Batas CA	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,734	8	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,872	7	0,6	Reliabel
Masa Kerja (X ₃)	0,844	6	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,740	10	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Dari hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas membuktikan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel, sehingga kuesioner dapat menjadi instrumen yang digunakan secara berulang.

7. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk memenuhi persyaratan model regresi bahwa data yang diperoleh memiliki sifat normal. Dalam pengujian ini, suatu data dikatakan berdistribusi normal jika sebaran data

yang ada menyebar merata ke semua daerah kurva normal yang ditunjukkan pada hasil *Kolmogorov Smirnov*, *P-Plot* dan *Histogram*.

Gambar 4.1 Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

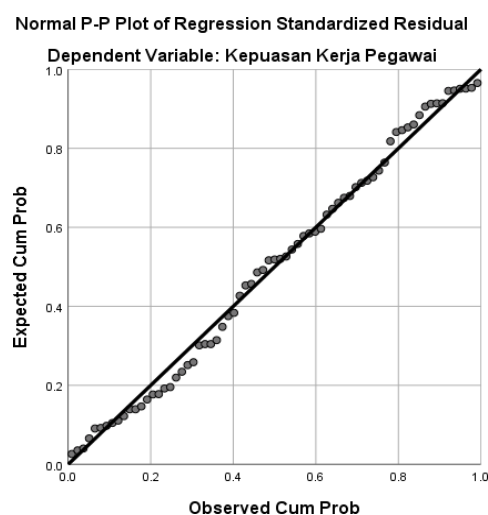
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.42466203
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.058
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov Smirnov*. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

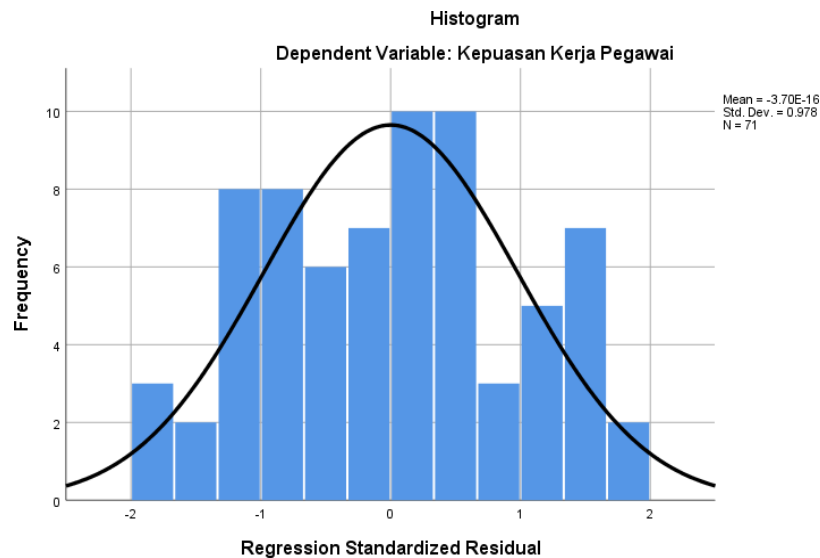
Gambar 4.2 Uji Normalitas *P-Plot*



Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Secara teoritis, suatu set data dikatakan mempunyai sebaran normal apabila data tersebar di sekitar garis. Dari gambar diatas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis, dan tidak ada data yang letaknya jauh dari garis, maka sebaran data normal.

Gambar 4.3 Uji Normalitas Histogram



Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Dari Gambar 4.3 diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian telah berdistribusi normal, karena dapat dilihat dari grafik tersebut menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng).

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak satu sama lainnya. Uji Multikolinearitas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu. Dari tabel menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* VIF dibawah 10 dan nilai *Tolerance* > 0.1, hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat multikolinieritas. Berikut adalah tabel hasil uji multikolinieritas.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket.
Lingkungan Kerja (X_1)	0,982	1.018	Tidak Ada Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_2)	0,990	1.010	Tidak Ada Multikolinieritas
Masa Kerja (X_3)	0,974	1.026	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan nilai toleransi diatas 0,1 di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi prasyarat model regresi yang baik.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier berganda tidak efisien dan akurat. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2019). Heterokedastisitas mengakibatkan nilai-nilai estimator atau koefisien regresi menjadi tidak efisien walaupun estimator tidak bisa dan konsisten. Cara untuk mencari adakah heteroskedastisitas adalah dengan cara menggunakan uji *glejser*. Uji *glejser* akan meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* sebagai variabel dependennya. Regresi bisa dikategorikan bebas dari heterokedastisitas jika probabilitas signifikansi variabel $> 0,05$. Sebaliknya

jika probabilitas signifikansi variabel:

Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Sig.Kritis	Sig.	Ket.
Lingkungan Kerja (X_1)	0.05	0,415	Tidak Ada Heterokedastisitas
Disiplin Kerja (X_2)	0.05	0,481	Tidak Ada Heterokedastisitas
Masa Kerja (X_3)	0.05	0,101	Tidak Ada Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikansi masing masing variabel mempunyai nilai lebih dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan uji regresi dapat dilakukan.

8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mempermudah dalam membaca hasil dan interpretasi regresi dalam bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan bantuan program *SPSS versi 26* dalam pengolahan data sehingga didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
odel		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	33.503	19.710		3.450	.001
	Lingkungan Kerja	.644	.163	.608	3.887	.003
	Disiplin Kerja	.516	.177	.711	4.092	.002
	Masa Kerja	.822	.193	.340	4.150	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 33.503 + 0,644 X_1 + 0,516 X_2 + 0,822 X_3$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0.644 yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja sebanyak 1 satuan, akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebesar 64,4 satuan dengan asumsi semua variabel lain bernilai tetap.
- b. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,516 yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja sebanyak 1 satuan, akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebesar 51,6 satuan dengan asumsi semua variabel lain bernilai tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel masa kerja (X_3) sebesar 0.822 yang berarti setiap peningkatan masa kerja sebanyak 1 satuan, akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebesar 82.2 satuan dengan asumsi semua variabel lain bernilai tetap.

9. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t (uji parsial) bertujuan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Tingkat signifikansi nyata yang digunakan sebesar 5% atau sama dengan 95% derajat keyakinan. Kriteria uji regresi parsial (uji t) yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya

pengaruh ketiga variabel independen secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara adalah nilai signifikansi uji $t < 5\%$.

**Tabel 4.10 Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	33.503	19.710		3.450	.001
	Lingkungan Kerja	.644	.163	.608	3.887	.003
	Disiplin Kerja	.516	.177	.711	4.092	.002
	Masa Kerja	.822	.193	.340	4.150	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai
Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Untuk Kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan nilai t , untuk $n = 71$ adalah 3.450. Berdasarkan hasil pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- 1) t_{hitung} lingkungan kerja = 3.450 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.887 > 3.450$, nilai signifikansi $0.003 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- 2) t_{hitung} disiplin kerja = 3.450 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.092 > 3.450$, nilai signifikansi $0.002 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- 3) t_{hitung} masa kerja = 3.450 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.150 > 3.450$, nilai signifikansi $0.004 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a

diterima berarti bahwa variabel masa kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

b. Uji F

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja. Dalam uji F ini, nilai yang digunakan adalah nilai F dan nilai Sig yang terdapat dalam tabel *anova* yang disajikan dibawah ini dalam tabel di bawah. Dalam pengujian ini dengan cara melihat nilai F hitung yang terdapat dalam tabel *anova* kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel, sedangkan nilai Sig dibandingkan dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0.05. Pengujian terhadap hipotesis dalam uji F ini dilakukan dengan menggunakan metode *single regression analysis* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Hipotesis diuji pada tingkat signifikansi sebesar 0.05 dengan tingkat keyakinan 95%. Hasil uji F dalam penelitian ini didapatkan berdasarkan kriteria keputusan dibawah ini:

- a) Jika nilai Sig < 0.05 maka hipotesis diterima
- b) Jika nilai Sig > 0.05 maka hipotesis ditolak

Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

H_a : Ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi

dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 4.11 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.990	3	817.663	24.625	.000 ^b
	Residual	220.982	67	32.253		
	Total	143.972	70			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Berdasarkan dari hasil Tabel 4.11 menunjukkan uji F yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 yakni kurang dari 0.05. Selain itu diketahui nilai Fhitung sebesar 24.625 yakni lebih besar dari Ftabel 2,74. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) atau *R Square* menjelaskan seberapa besar variabel independen (X) mampu menjelaskan variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi berkisar di antara nol sampai dengan satu. Komponen-komponen yang terkait dapat dilihat pada tabel *model summary* di bawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.427	.416	3.500

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Adjusted R Square adalah sebesar 0.416 artinya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 41,6%, sedangkan sisanya sebesar 58,4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam model regresi dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $X_1 - X_3$ berpengaruh sebesar 41,6% terhadap Y, sedangkan sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara karena sig. memiliki nilai sebesar $0,003 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,887 > 3,450$.

Hasil statistik penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya lingkungan kerja yang baik yang memberi rasa aman dan nyaman bagi pegawai akan menyebabkan pekerjaan dilakukan dengan mudah dan mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan. Sebaliknya, lingkungan yang kurang baik dan tidak nyaman dapat membuat rasa bosan dan jenuh sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Sudiarditha et al (2017) dan Tumboimbela (2018) hasilnya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Dengan demikian lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai. Menurut Nitisemito (2017) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan aman pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara akan membuat pegawai merasa nyaman pula dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Apabila tidak terciptanya lingkungan kerja yang baik, akan menyebabkan ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja. Sehingga menyebabkan hasil kerja yang dicapai akan menurun. Jadi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara harus berusaha menciptakan kondisi tersebut agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh instansi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara karena sig. memiliki nilai sebesar $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.092 > 3.450$. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja.

Untuk itu instansi perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan badan atau organisasi dan

norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas pegawai mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan instansi (Jufrizen, 2018). Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja pegawai, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerjanya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi, dkk (2017) dan Djari dan Sitepu (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Nopitasari dan Krisnandi (2018) menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab di dalam diri karyawan tersebut terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga semakin besar upaya yang dilakukannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut hanya mungkin terjadi apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan juga dengan hasil penelitian Saripuddin dan Handayani (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lalu penelitian ini juga menerima hasil penelitian Sanjaya (2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja.

3. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara karena sig. memiliki nilai sebesar $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.150 > 3.450$.

Masa kerja ada karena adanya hubungan kerja, oleh karenanya, perhitungan masa kerja dihitung sejak terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau sejak pekerja pertama kali mulai bekerja di perusahaan tertentu dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja. (Pasal 50 UU Ketenagakerjaan). Masa kerja di dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik mempengaruhi pemberdayaan pegawai untuk mendorong dan membangkitkan semangat kerja serta potensi yang ada dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas pokoknya dengan baik, maka perlu diupayakan pengetahuan dan keterampilan yang baik, sehingga karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haedar et al (2015) menyimpulkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Kepuasan kerja pegawai harus diimbangi dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang dapat menciptakan kenyamanan, peraturan yang bisa dipenuhi pegawai dan masa kerja yang mumpuni.

Penelitian ini sejalan dengan Jufrizen (2018), Saripuddin dan Handayani (2017) dan Haedar et al (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara karena sig. memiliki nilai sebesar $0,003 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel yaitu $3.887 > 3.450$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara karena sig. memiliki nilai sebesar $0,002 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel yaitu $4.092 > 3.450$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memang memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
3. Masa kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara karena sig. memiliki nilai sebesar $0,004 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel yaitu $4.150 > 3.450$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masa kerja memang memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan

kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

4. Lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan masa kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebaiknya ruangan kerja karyawan lebih diperluas dan tata letak ruangan lebih diperhatikan lagi agar karyawan tidak merasa sesak dan tidak berhimpitan dengan karyawan yang lain demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Disiplin kerja pada instansi dinilai sudah baik, namun ada satu indikator yang harus diperbaiki mengenai kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan seperti pegawai merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan dan ditambah dengan pekerjaan tambahan lainnya membuat pegawai tidak bisa bekerja secara optimal dan pegawai menginginkan instansi memberikan gaji yang lebih baik lagi.
3. Pada masa kerja, untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki karyawan instansi diharapkan mampu membuat pegawai bisa bertahan lebih lama di instansi tersebut misalnya memberikan penghargaan yang berbeda sesuai dengan masa kerja pegawai di instansi tersebut sehingga kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

4. Sebaiknya instansi lebih meningkatkan lagi kepuasan kerja seperti lebih memperhatikan suasana kerja yang menyenangkan dan memberikan bonus kepada pegawai dan sebaiknya atasan membantu bawahannya bila mengalami kesulitan, dan menumbuhkan hubungan baik antar pegawai dan sikap saling membantu.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya. CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Darmawan, Deni. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam, (2019), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, & Pakpahan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nitisemito, A. (2018). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Ghalia, Indonesia.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta. PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Putra, I. B. U. (2020). *Moderasi Kepemimpinan Spiritual*. Surabaya. Scopindo.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Kompensasi dan Terkait Lainnya*. Bandung. PT. Rafika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Tangkilisan, H. N. (2015). *Manajemen Publik*. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

JURNAL

- 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
- 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.
- Djari, J.A. dan Sitepu, F. (2017). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai: Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. *Dinamika Bahari: Journal of Maritime Dynamic*. 7(2): 1740-1745.
- Gorat, R. H., Waruwu, A. A., Robain, W. (2022). The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan Branch. *Jurnal Pendidikan (ISSN 2548-8201 (cetak); (ISSN 2580-0469)*.
- Haedar, Saharuddin, Erlanggan dan H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen, Vol. 02 No. 01 Februari 2015*.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 73–89.
- Hidayati, Y. S., Budiwati, H., & Ariyono, K. Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil Di Lumajang. *Jobman: Journal Of Organization And Bussines Management*, 1(2), 166–177.
- 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.
- 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.

- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 37–48.
- Lumentut, M. D. S dan Lucky O. H. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015*, Hal 74-85.
- 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.
- Nasution, F. A. (2021). Confirmatory Faktor Analisis Fluktuasi Harga Obligasi Pada Perusahaan Perbankan Indonesia. *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)* url: <http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/index> Vol 2 No2 Tahun 2021 hal 49 -63.
- Nopitasari, E. dan Krisnandi, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 14(1): 15-30.
- 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.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: 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.
- Sari, D. S. (2022). Analisis Inovasi Produk Dan Kualitas Produk Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Kerajinan Rotan Di Kota Medan. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting ISSN 2722-841X (Media Online) Vol 3, No 2, November2022, Page 242-246 DOI:10.47065/arbitrasev3i2501. <https://djournals.com/arbitrase>*.
- Saripuddin, J. dan Handayani, R. (2015). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 418–431.
- Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A. A., & Triani, N. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278.
- 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.
- Supriyadi, M.F., S. Priadana, dan B.I. Setia. (2017). Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 10(2): 24-33.
- Syaripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Argo Nusantara Medan. *Jurnal Kumpulan Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Siswandi, Y., Azhar, M. E., an Nurdin, D. U. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaninora*, 4(1), 46–60.

Tumboimbela, S. C. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt.Post Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2), 788–796.

Wibowo, M., Musadieg, M.A., dan Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 16 No. 1 November 2014*.

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.

Widodo, G.P., Aslam, A., dan Riani, A. L. (2013). Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*.

Yanti, E. D., Sanny, A. 2019. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi. *International Journal of Research & Review* (www.ijrrjournal.com). Vol.6; Issue: 10; October 2019.

SKRIPSI

Febrina, N. (2016). *Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Operasional PT. SMART Tbk Perkebunan Padang Halaban Kabupaten Labuhan Batu Utara*. Medan: Sumatera Utara.

Prayoga, D. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara Medan*. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Purnamasari, M. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Efikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Antares Medan*. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Siregar, H.M. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Samudera Lautan Luas Kota Medan*. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wulandari, P. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lama Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

WEBSITE

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.