



**ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN  
DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**RIANTY SINAMBELA  
NPM : 2125310433**

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA

NAMA : RIANTY SINAMBELA  
N.P.M : 2125310433  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 06 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. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RIAN TY SINAMBELA

NPM : 2125310433

Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, Maret 2024



**RIANTY SINAMBELA**  
**NPM: 2125310433**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIANTY SINAMBELA  
Tempat / Tanggal Lahir : Pangasean / 19-08-1996  
NPM : 2125310433  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Dusun 1 tanjung gambus

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

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

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

Medan, 14 Maret 2024



buat pernyataan

RIANTY SINAMBELA

## ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang” metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada 41 pegawai Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan menggunakan computer program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, dimana bahwa  $F_{hitung} 672,145 > F_{tabel} 3,24$  dan signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ . Hasil penelitian secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dimana  $t_{hitung} 14,703 > t_{tabel} 1,684$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai, dimana  $t_{hitung} 1,787 > t_{tabel} 1,684$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan besarnya *adjusted R square* adalah 0,971 atau 97,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 97,1% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan sisanya 2,9% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

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

## **ABSTRACT**

*The research entitled " Analysis of Work Discipline and Work Environment on Employee Job Satisfaction at the Civil Service and Human Resources Development Agency of Deli Serdang Regency " the method used in this study is a quantitative model, using a questionnaire as a data collection tool which was distributed to 41 employees of the Civil Service Agency and Human Resources Development of Deli Serdang Regency. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis assisted by using the SPSS computer program. The results showed that work discipline and work environment had a positive and significant effect simultaneously on job satisfaction, where Fcount is 672.145*

*> Ftable 3.24 and significance is  $0.000 < \alpha 0.05$ . The results of the partial study of work discipline have a positive and partially significant effect on job satisfaction, where tcount 14.703 > ttable 1.684 and is significant  $0.000 < 0.05$ . The work environment has a positive and partially significant effect on job satisfaction, where tcount 1.787 > ttable 1.684 and is significant  $0.000 < 0.05$ . Based on this, the adjusted R square is 0.971 or 97.1%. This shows that 97.1% of the Job Satisfaction variable can be explained by the independent variables, namely Work Discipline (X1) and Work Environment (X2), and the remaining 2.9% is explained by other factors outside this research model.*

***keywords: Work Discipline, Work Environment and Job Satisfaction***

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Analisis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.** Skripsi ini merupakan persyaratan terhadap mahasiswa program studi manajemen untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Strata 1 (S1) pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Penulis mengetahui sepenuhnya tersapat ketidak sempurnaan dalam penelitian skripsi ini yang dilatarbelakangi oleh kekurangan wawasan dan pengalaman.

Pada kesempatan yang baik, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih untuk :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E.,M.M., selaku Pembimbing I yang sudah banyak membantu dalam membimbing penelitian penulis dan memberikan masukan supaya penelitian yang diperoleh bisa semakin baik.
5. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., MM., selaku Pembimbing II yang sudah menyempatkan waktunya dalam pengerjaan skripsi ini terselesaikan sebagaimana mestinya.
6. Para dosen dan staf Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang sudah turut membantu penulis selama ini.
7. Pimpinan dan semua pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang yang sudah membantu dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam melakukan penelitian.

8. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan dorongan sehingga dapat mencapai gelar Sarjana.
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang tidak penulis sebutkan namanya satu persatu.

Penulis merasa banyak sekali hal yang masih kurang dan skripsi ini belum termasuk kategori sempurna. Oleh karena hal tersebut, segala kritik dan saran sangat diharapkan untuk kebaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membutuhkannya.

Medan,     Maret 2024  
Penulis

Rianty Sinambela  
NPM.2125310433



# DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah .....	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
E. Keaslian Penelitian .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teoritis .....	14
1. Kepuasan Kerja .....	14
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
b. Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja .....	15
c. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	22
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	23
2. Disiplin Kerja .....	23
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	23
b. Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja .....	24
c. Jenis Disiplin Kerja .....	28
d. Tujuan Disiplin Kerja .....	29
e. Fungsi Disiplin Kerja .....	30
f. Indikator Disiplin Kerja.....	31
3. Lingkungan Kerja .....	32
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	32
b. Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja.....	34
c. Jenis Lingkungan Kerja.....	36
d. Indikator Lingkungan Kerja .....	37
B. Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Konseptual .....	41
D. Hipotesis .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	46
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	46
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	47
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	49
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
F. Teknik Analisis Data .....	51
1. Uji Kualitas Data .....	51

2. Uji Asumsi Klasik .....	52
3. Uji Regresi Linier Berganda .....	54
4. Uji Hipotesis.....	54
5. Uji Determinasi .....	55

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	56
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	56
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	58
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	71
4. Pengujian Kualitas Data.....	78
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	82
6. Regresi Linear Berganda.....	86
7. Uji Hipotesis.....	87
B. Pembahasan.....	90
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	90
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai .....	91
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai .....	91

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

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

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Halaman

Hasil Pra-Survei Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai.....	3
Hasil Pra-Survei Mengenai Disiplin Kerja Pegawai .....	5
Hasil Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja Pegawai .....	8
Penelitian Terdahulu .....	38
Tahapan Waktu Penelitian .....	46
Definisi Variabel dan Definisi Operasional .....	47
Populasi Penelitian .....	50
Koefisien Korelasi .....	55
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	70
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja .....	70
Jawab Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	72
Jawab Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja (X) .....	74
Jawab Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X) .....	76
Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai.....	78
Uji Validitas Disiplin Kerja Pegawai .....	79
Uji Validitas Lingkungan Kerja Pegawai .....	80
Uji Reliability Statistic Kepuasan Kerja Pegawai.....	81
Uji Reliability Statistic Disiplin Kerja Pegawai.....	81
Uji Reliability Statistic Lingkungan Kerja Pegawai.....	82
Uji Statistik dengan Kolmogorov-Smirnov .....	84
Uji Multikolinieritas .....	86
Uji Regresi Linear Berganda .....	86
Uji Parsial (Uji-t) .....	88
Uji Simultan (Uji-F) .....	89
Koefisien Determinasi .....	89

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	44
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	59
Gambar 4.2. Grafik Histogram.....	82
Gambar 4.3. Grafik P-Plot .....	83
Gambar 4.4. Grafik Scatterplot .....	85

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Persaingan di jaman moderen ini sangat ketat dan bersaing kuat, oleh karena itu setiap organisasi diupayakan agar dapat memberikan kinerja yang lebih besar. Persaingan yang terus berkembang membuat sebuah organisasi dipaksa untuk dapat meningkatkan kinerja agar mampu mempertahankan kestabilan organisasi. Setiap organisasi tentunya memiliki arah untuk mengoptimalkan keuntungan dan nilai bagi organisasi tersebut dan juga untuk membuat sejatera semua pegawainya, bagi atasan maupun pegawai dengan cara meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja seorang dapat diukur dari merasakan apakah pekerjaannya membuat nyaman atau tidak nyaman

Robbins and Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, banyak sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaan, pekerjaan yang menyenangkan berarti bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pelakunya begitu pun sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja pegawai tersebut bukan hanya dilihat saat melakukan aktivitasnya saja, tetapi berhubungan juga dengan hal lainnya seperti berkaitan dengan berinteraksi dan bercengkerama dengan teman-teman sekantor. Selain itu jika semua pegawai merasa tidak senang ataupun nyaman dan puas di tempat kerja

maka dapat menyebabkan dampak yang tidak baik bagi organisasi dan begitu pula dalam pencapaian tujuan organisasi juga akan mendapatkan hasil yang kurang kurang baik. Sutrisno (2017) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan yang diterima dalam bekerja, kerja sama antar karyawan , dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik serta psikologis.

Sedangkan menurut Robbins and Judge (2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, akan memiliki perasaan nyaman terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika seorang pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan tidak nyaman terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin bersemangat seorang pegawai dalam bekerja sehingga memengaruhi peningkatan pada hasil kerja mereka.

Fenomena yang ditemukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang permasalahan tentang kepuasan kerja pegawai yang masih sangat rendah yang mengakibatkan suasana kerja tidak nyaman, kinerja yang diberikan untuk bekerja tidak maksimal seringkali terjadi pegawai lebih memilih keluar dari organisasi untuk mengembangkan karier karena di dalam organisasi tersebut sangat kurang fasilitasnya terkait pengembangan karier. Hasil prasurvei yang dilakukan kepada 20 orang pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang

mengenai kepuasan kerja juga menggambarkan terdapat masalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survei Mengenai Kepuasan kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Pegawai memiliki kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab	6	14
2	Pegawai menerima gaji yang seimbang dengan pekerjaan yang diberikan	8	12
3	Pegawai memiliki peluang dan keadilan untuk mendapatkan promosi	5	15
4	Pemimpin melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan	10	10
5	Pegawai saling bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi	8	12

Sumber: Oleh Penulis (2023)

Hasil prasurvei dari 20 orang pegawai pada tabel di atas menunjukkan bahwa 6 orang responden (30%) mengatakan bahwa mereka mempunyai kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab. Kemudian 8 orang responden (40%) yang menyatakan jika mereka menerima gaji yang seimbang dengan pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya, hanya 5 orang responden (25%) menyebutkan bahwa mereka memiliki peluang dan keadilan untuk mendapatkan promosi dan 10 orang responden (50%) menyebutkan bahwa Pimpinan melibatkan mereka dalam setiap kegiatan, yang terakhir 8 orang responden (40%) menyebutkan bahwa mereka sesama pegawai saling bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu benar masih adanya masalah pada kepuasan kerja pegawai yang terjadi, berdasarkan permasalahan tersebut pimpinan organisasi harus lebih lagi memaksimalkan perhatiannya terhadap seluruh pegawainya dengan memberikan jenjang karier yang jelas agar dapat meningkatkan kesejahteraan setiap pegawainya karena Pegawai itu sangat berguna untuk kelancaran operasional organisasi, dan yang harus dipimpin oleh pemimpin organisasi yang baik,

beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja menurut Robbins and Judge (2015) diantaranya adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan tersebut. Tanpa adanya dukungan disiplin kerja dari para pegawai yang baik akan sangat sulit bagi suatu organisasi untuk mewujudkan cita-cita dan tujuannya. Jadi disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Supomo & Nurhayati (2018) mengemukakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap perilaku seorang karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik membuat besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja perlu di kembangkan supaya harapan pegawai tercapai dan memberikan kepuasan, serta para pegawai bisa dapat kesejahteraan yang di inginkan.

Seluruh organisasi pemerintah, seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang selalu berusaha agar semua pegawainya untuk dapat mengikuti aturan yang sudah ditetapkan di lingkungan organisasi tersebut. Disiplin kerja para pegawai harus dijalankan di setiap organisasi seperti halnya di pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang. Fenomena yang terdapat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli



Serdang permasalahan tentang disiplin kerja yang sering terjadi adalah terdapat banyaknya pegawai yang mangkir kerja dengan banyak alasan, adanya pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja, pegawai yang tidak mengenakan atribut yang lengkap sesuai aturan, serta tingkat kehadiran para pegawai yang tidak datang sesuai waktu yang masih relatif cukup tinggi.

Hasil prasurvei yang dilakukan kepada 20 orang pegawai terkait disiplin kerja yang dapat memberikan gambaran terdapat masalah seperti hal pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei Terkait Disiplin Kerja pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Pegawai datang tepat waktu saat bekerja	7	13
2	Pegawai selama bekerja selalu mengikuti aturan organisasi dengan baik	9	11
3	Pegawai siap bekerja di luar jam kerja jika dibutuhkan	7	13
4	Pegawai melampirkan surat izin jika tidak masuk bekerja	8	12
5	Pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksi	9	11
6	Kebijakan dan keputusan organisasi terhindar dari unsur SARA	16	4

Sumber: Oleh Penulis (2023)

Hasil prasurvei dari dari 20 orang karyawan pada tabel di atas menggambarkan bahwa hanya 7 orang responden (35%) menyebutkan bahwa Pegawai hadir bekerja tepat waktu dan 9 orang responden (45%) menyebutkan ada Pegawai selama bekerja selalu mengikuti aturan organisasi dengan baik. Selanjutnya, hanya 7 orang responden (35%) yang menyebutkan bahwa Pegawai siap bekerja di luar jam kerja jika dibutuhkan dan hanya 8 orang responden (40%) menyebutkan bahwa Pegawai melampirkan surat izin jika tidak masuk bekerja, 9 orang responden (45%) menyebutkan Pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksi, dan terakhir 16 orang responden (80%) menyebutkan

Kebijakan dan keputusan organisasi terhindar dari unsur SARA, Hal ini menggambarkan terdapat masalah pada disiplin kerja pegawai.

Oleh karena hal tersebut semua permasalahan yang terjadi harusnya diselesaikan oleh pimpinan dengan cara memberikan ataupun menciptakan peraturan-peraturan ataupun tata tertib untuk membuat setiap pegawai disiplin. Sandhi & Satria (2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan.

Selain disiplin kerja, Hal lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa keadaan lingkungan kerja yang baik maka seorang karyawan akan mampu menjalankan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan akan menghasilkan pencapaian yang optimal. Di dalam lingkup kerja suatu organisasi keadaan lingkungan kerja harus lebih diperhatikan, karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan semua pekerja atau pegawai yang hidup kerja di tempat tersebut. Tempat kita bekerja yang memiliki hubungan yang baik dengan sesama tim kerja akan membuat semangat kerja meningkat dan dengan itu bisa juga membuat pendapatan dan kehidupan pekerjaannya menjadi semakin baik dan sejahtera, dan juga sebaliknya dapat membuat menurun tingkat semangat pekerja jika sesama pekerja atau pegawai di tempat itu tidak berhubungan baik. Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekeliling kita saat bekerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai mengerjakan pekerjaannya, yang dapat membuat hasil kerja yang bagus dan baik, di mana dalam tempat kerja ada semua lengkap peralatan bekerja yang bisa

digunakan pegawai menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, Widyaningrum (2019) juga menyatakan bahwa secara garis besar jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua hal yaitu : Lingkungan kerja fisik lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya) & lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan nyaman, jika para pekerjanya merasa senang dan semangat dalam beraktivitas, karena jika lingkungan atau tempat bekerja kurang nyaman akan membuat para pekerja atau pegawai tidak semangat dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari dan hasil kinerja pun menjadi tidak maksimal, fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang permasalahan yang terjadi dikarenakan lingkungan kerja adalah kurang nyamannya kondisi tempat kerja fasilitas yang kurang bagus, seperti halnya suhu dan penataan tempat kerja yang kurang layak seperti warna dinding berwarna gelap membuat ruangan kerja terasa

gelap dan juga jarak antara meja yang satu dengan yang lainnya sangat dekat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas, dan kadang kala terjadi keetidakcocokan pendapat antara pegawai dalam suatu bagian yang menyebabkan bekerja kurang enak dan maksimal.

Dari permasalahan tersebut alangkah lebih baik jika pimpinan sering melakukan aktivitas keliling kantor di jam ataupun waktu yang tidak ditentukan seperti sidak dadakan sekalian untuk melihat peralatan ataupun fasilitas kantor di seluruh gedung kantor tersebut dan minimal membuat rapat pegawai untuk diskusi sesama semua pekerja agar para pekerja tidak saling salah paham atau lebih bisa menerima pendapat antar pegawai.

Pranitasari (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu.

Hasil prasurvei yang diterapkan terhadap 20 orang karyawan berkaitan disiplin kerja juga menggambarkan adanya masalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei Meng enai Lingkungan kerja pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Pegawai nyaman dalam bekerja karena adanya penerangan yang cukup baik di ruangan kerja	8	12
2	Pegawai nyaman bekerja dengan ruangan ber AC yang berfungsi dengan baik	5	15
3	Pegawai nyaman dalam bekerja terhindar dari suara bising	7	13
4	Pegawai nyaman dalam bekerja dengan warna ruangan kantor	8	12
5	Pegawai nyaman dan dapat bergerak dengan leluasa saat bekerja	5	15

6	Pegawai merasa aman bekerja di dalam organisasi	8	12
7	Pegawai dapat saling menyesuaikan diri dengan baik terhadap lingkungan dan rekan kerja	8	12

*Sumber: Oleh Penulis (2023)*

Hasil prasurvei dari 20 orang pegawai pada tabel di atas menggambarkan ada 8 orang responden (40%) menyebutkan bahwa Pegawai nyaman dalam bekerja karena adanya penerangan yang cukup baik di ruangan kerja. dan terdapat 5 orang responden (25%) menyebutkan terdapat Pegawai merasa nyaman berada di dalam ruangan AC selama bekerja. Selanjutnya, hanya 7 orang responden (35%) yang menyebutkan bahwa Pegawai nyaman dalam bekerja terhindar dari suara bising juga 8 orang responden (40%) menyebutkan bahwa Pegawai nyaman dalam bekerja dengan warna ruangan kantor, 5 orang responden (25%) menyebutkan bahwa Pegawai nyaman dan dapat bergerak dengan leluasa saat bekerja. Lalu hanya 8 orang responden (40%) yang menyebutkan bahwa Pegawai merasa aman bekerja di dalam organisasi, dan yang terakhir 8 orang responden (40%) yang menyebutkan bahwa Pegawai dapat saling menyesuaikan diri dengan baik terhadap lingkungan dan rekan kerja, Hal ini membenarkan masih terdapat masalah di lingkungan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bahwa setiap orang ataupun pegawai memiliki tingkat kepuasan dan cara kerja sendiri dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang dengan gambaran kondisi tempat kerja dan lingkungan kerja, para pegawai merasa masih kurang nyaman terhadap tempat kerja dan perlengkapan kantor yang masih belum tepat, seperti suhu dan tata ruang kerja yang kurang membuat nyaman dan juga kondidi jarak yang sempit antar meja ke meja

lainnya sehingga dapat memengaruhi kepuasan kerja dalam melakukan tugas dan pekerjaan mereka. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang”.

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

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka dikemukakan identifikasi masalah yaitu :

- a. Rendahnya kepedulian organisasi terhadap pengembangan karier pegawai, berpotensi pada rendahnya kepuasan kerja pegawai.
- b. Rendahnya disiplin kerja pegawai seperti kehadiran pegawai yang berakibat pada rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai.
- c. Rendahnya kepedulian organisasi terhadap fasilitas kerja pegawai seperti penataan ruang yang kurang nyaman berpotensi pada rendahnya kepuasan kerja pegawai.
- d. Munculnya hubungan yang tidak harmonis sesama rekan kerja berpotensi akan mengganggu kepuasan kerja pegawai.

### **2. Batasan Masalah**

Materi penelitian ini membatasi hanya tentang variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang. Dan jumlah sampel dibatasi hanya berjumlah 41 sampel.

### **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang ?

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

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.

## **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak yang membutuhkannya terutama kepada pihak-pihak sebagai berikut :

### **a. Bagi Organisasi**

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang dalam mengelola SDM dari aspek disiplin kerja dan lingkungan demi meningkatkan kepuasan kerja seluruh pegawai.

### **b. Bagi Universitas**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi penelitian di bidang ilmu Ekonomi dan Bisnis pada umumnya, dan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya.

### **c. Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi, pengembangan ide-ide baru, dan menjadi informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

### **d. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir dan kemampuan menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia.



## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Nurfaizah (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian Di Sidoarjo. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada :

### 1. Variabel penelitian

Penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel bebas (Disiplin Kerja, lingkungan kerja, Kesejahteraan Pegawai). Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (Disiplin Kerja dan lingkungan kerja).

### 2. Jumlah sampel

Penelitian sebelumnya menggunakan sampel sebanyak 53 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 41 sampel.

### 3. Waktu penelitian

Penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2021, sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2023.

### 4. Lokasi penelitian

Penelitian sebelumnya mengambil lokasi penelitian di Kelurahan Gamping Krian Di Sidoarjo, sedangkan penelitian mengambil lokasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teoritis**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian keberhasilan kinerja melalui program kerja yang ditawarkan perusahaan. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik- karakteristiknya Robbins (2015).

Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Meithiana (2017), kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan nilai- nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap karyawannya, karena dengan mencapai kepuasan kerja, maka karyawan akan merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja identik dengan faktor sikap. Seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif,

sebaliknya seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja negatif terhadap pekerjaannya. Ada tiga komponen dalam kepuasan kerja yaitu (1) nilai-nilainya (values), (2) kepentingan (importance) dan (3) persepsi (perception).

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tersebut adalah cara individu untuk merasakan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dan rasa ataupun kepuasan yang diterima setiap karyawan tentunya tidak sama.

#### **b. Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins and Judge (2015) menyatakan bahwa ada 9 faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, yaitu keadaan di mana pegawai menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.
- 2) Gaji, bagian dari sistem kompensasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan.
- 3) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 4) Pengawasan, aktivitas pokok dalam manajemen untuk mengusahakan dengan sedemikian rupa agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana serta sesuai dengan hasil yang dikehendaki.

- 5) Beban kerja, seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan.
  - 6) Disiplin Kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh.
  - 7) Promosi, seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung.
  - 8) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang apada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.
  - 9) Keseluruhan, mengetahui organisasi secara keseluruhan terutama prestasi kerja para pegawainya di dalam melaksanakan pekerjaannya.
- Menurut Sukrispiyanto (2019), terdapat enam faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu :

## 1) Komponen Gaji atau Upah

Gaji diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti upah, premi bonus, atau tunjangan- tunjangan keuangan lainnya. Dalam menetapkan tingkat upah atau gaji, perusahaan dapat membuat keputusan dengan mempertimbangkan hal- hal sebagai berikut :

- a. Tingkat upah umum dalam masyarakat\
- b. Kebutuhan pokok tenaga kerja (karyawan) dan tingkat biaya hidup fisik minimum (KFM)
- c. Kualitas karyawan
- d. Persaingan antara organisasi
- e. Kemampuan perusahaan untuk membayar upah dan gaji yang cukup untuk dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang dibutuhkan

Seseorang bekerja dalam organisasi mungkin mempunyai perbedaan ketrampilan, pengalaman, pendidikan dan senioritas. Mereka mengharapkan imbalan keuangan yang diterima mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan ataupun senioritas. Sehingga apabila kebutuhan akan gaji atau upah dapat terpenuhi, ,maka karyawan akan memperoleh kepuasan dari apa yang mereka harapkan.

## 2) Pekerjaan

Komponen pekerjaan sangat berperan penting dalam menentukan kepuasan kerja. Ada dua aspek penting yang memengaruhi kepuasan

kerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri yaitu : variasi pekerjaan, dan kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja. Secara umum, pekerjaan dengan jumlah variasi yang berat akan menghasilkan kepuasan yang relative besar. Pekerjaan yang sangat kecil variasinya akan menyebabkan pekerja merasa jenuh dan keletihan, dan sebaliknya pekerjaan yang terlalu banyak variasinya dan terlalu cepat menyebabkan karyawan merasa tertekan secara psikologi. Pekerjaan yang menyediakan kepada para karyawan sejumlah otonomi akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, kontrol manajemen atas metode dan langkah-langkah kerja yang berlebihan akan mengarah pada ketidakpuasan kerja tingkat tinggi.

### 3) Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan yaitu, usaha memengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk tujuan tertentu. Supervisor secara langsung memengaruhi kepuasan kerja dan prestasi melalui kecermatannya dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan-peraturan.

### 4) Promosi Karier

Promosi adalah perencanaan karier seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih, skil yang lebih besar, dan khususnya meningkatnya upah atau gaji. selain itu promosi berfungsi sebagai perangsang bagi mereka yang memiliki ambisi dan prestasi kerja tinggi. Dengan demikian,

usaha-usaha mencapai kepuasan atas komponen promosi dapat mendorong mereka untuk lebih baik di masa-masa yang akan datang.

Sukrispiyanto (2019), beberapa alasan mengapa promosi harus dilakukan dengan baik oleh organisasi yaitu sebagai berikut :

- a. Promosi adalah jenjang kenaikan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan. Promosi akan menjadi tidak efektif apabila dilakukan atas dasar kebutuhan penempatan dari karyawan yang berakhir masa jabatannya, atau karyawan baru tersebut menantang bagi calon karyawan yang dipromosikan.
- b. Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi karyawan, dan hal tersebut akan menjadi pendorong bagi karyawan yang lain. Setiap pekerjaan baru akan menjadikan karyawan itu berpengalaman menangani pekerjaan barunya, dan bila ia berhasil maka akan mendorong karyawan yang lain untuk mengikutinya.
- c. Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti karyawan karena karyawan mempunyai harapan positif di tempat kerja lain. Karyawan yang memiliki kualitas dan profesional kerja yang tinggi, bila tidak dipromosikan akan menjadikan karyawan tersebut tidak puas, dan hal ini akan mendorong karyawan tersebut untuk meminta berhenti dan berpindah kerja pada organisasi lain yang memberikan jaminan karier.

- d. Promosi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang juga mereka pentingkan. Perencanaan karier bagi setiap karyawan yang ada dalam organisasi sangatlah penting, karena individu yang bekerja pasti terdorong oleh harapan-harapan, dan harapan itu akan terus diusahakan oleh karyawan dengan cara apapun.
- e. Adanya peluang promosi dapat membangkitkan kemauan untuk maju pada diri karyawan itu sendiri dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh organisasi.
- f. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan berhenti.

#### 5) Kelompok Kerja

Di dalam kelompok, karyawan dapat menemukan pemahaman, pergaulan dan ketidak setiakawanan dalam pekerjaan. Seorang karyawan dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan sering bahkan permasalahan-permasalahan personel dalam kelompok. Keeratan hubungan dengan teman kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai dampak terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam satu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para karyawan puas berada dalam kelompok tersebut. Keputusan itu timbul terutama berkat kurangnya



ketegangan, kecemasan dalam kelompok, dan karena mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pengaruh dan pekerjaan.

#### 6) Kondisi Kerja

Pengertian kondisi kerja di sini adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat- alat kerja, dan ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab. Dalam pengertian yang sederhana, karyawan menginginkan kondisi di sekitar pekerjaannya baik karena kondisi tersebut mengarah kepada kenikmatan atau kesenangan secara fisik. Ketidakjelasan mengenai tugas dan status menyebabkan karyawan merasa acuh terhadap setiap pekerjaan yang harus dilakukannya, dan sering kali menunggu untuk ditegur. Tercapainya kepuasan kerja karyawan merupakan sasaran akhir dari pembentukan perilaku kerja karyawan. Namun pembentukan perilaku yang puas bagi karyawan tidaklah sederhana yang diperkirakan. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan memberikan konsekuensi logis bagi organisasi.

Setiap komponen dasar dari faktor-faktor kepuasan kerja dapat diterapkan dan diberikan dengan mengacu dari salah satu teori untuk mendapatkan kepuasan kerja. Jadi, faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

### c. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016), mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja. Yang dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan, dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*. Dalam pengukuran ini pengukuran kinerja dinilai sesuai dengan deskripsi jabatan yang sesuai dengan kemampuan pegawai.
- 2) Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah, skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu. Pengukuran ini dianggap kurang mencerminkan kepuasan kerja karena terkadang pegawai menyembunyikan ekspresi wajah yang dimiliki saat bekerja.
- 3) Pengukuran kepuasan dengan kuesioner. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Pengukuran ini lebih detail karena terdapat skala yang dapat

mencerminkan kepuasan pegawai atas hasil yang diperoleh pegawai tersebut.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins and Judge (2015), indikator kepuasan kerja dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri, yakni mencakup kesempatan untuk belajar dan tanggung jawab.
- 2) Gaji/upah, yakni mencakup system penggajian dan keadilan penggajian.
- 3) Kesempatan promosi, yakni mencakup peluang dan keadilan untuk mendapatkan promosi.
- 4) Pimpinan, yakni mencakup pimpinan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan.
- 5) Rekan Kerja, yakni mencakup dukungan rekan kerja dan kelompok kerja.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja.**

Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Arief dan Suwanto (2020) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

Menurut Rivai (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma- norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja adalah peraturan yang telah dibuat di dalam suatu lingkup organisasi yang harus dipatuhi dan di laksanakan oleh semua pegawai dan staf yang ada serta harus dijalankan dengan sukarela. Semakin tinggi disiplin kerja dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi sebuah pencapaian yang di peroleh organisasi tersebut.

#### **b. Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019), faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah :

##### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi ditegakkannya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharapkan bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para karyawan akan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap

pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya akan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap semberono, asal jadi seenaknya dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur atau dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agar dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang,

tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam arti jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan.

### **c. Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Arief dan Suwanto (2020), disiplin kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu:

#### **1) Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negative. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai dalam organisasi tersebut

#### **2) Disiplin Korektif**

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi

yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

#### **d. Tujuan Disiplin Kerja**

Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus-menerus oleh manajemen dimaksud agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri bukan karena adanya saksi, tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri. Menurut Arief & Suwanto (2020), tujuan dilaksanakan disiplin kerja adalah, sebagai berikut :

##### 1) Pembentukan sikap kendali diri yang positif.

Sebuah organisasi sangat mengharapkan pegawainya memiliki sikap kendali yang positif sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak aturan oleh atasannya.

##### 2) Pengendalian kerja.

Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberikan oleh organisasi.



3) Perbaiki sikap.

Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi, dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan oleh para pegawai.

4) Memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

**e. Fungsi Disiplin Kerja**

Menurut Arief dan Suwanto (2020), fungsi disiplin kerja dibagi menjadi beberapa fungsi disiplin kerja yang sangat penting dalam kehidupan sehari – hari yang sangat penting untuk diperhatikan agar para pegawai lebih baik dan dapat lebih meningkatkan efektivitas dalam bekerja antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Menata kehidupan bersama, disiplin berfungsi menata kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat. Dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lainnya menjadi lebih baik dan lancar.
- 2) Melatih dan membangun kepribadian, Disiplin berfungsi sebagai sarana untuk melatih dan membangun kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kemampuan kerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik terbentuk melalui suatu proses yang cukup lama. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan.
- 3) Hukuman, Disiplin dapat berfungsi sebagai hukuman atau paksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di

lingkungan tersebut. Dengan dilakukannya pembiasaan dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu sangat penting. Pada awalnya mungkin disiplin dilakukan karena pemaksaan, tetapi karena adanya tindakan tersebut maka lama kelamaan disiplin akan dilakukan atas kesadaran dari dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Tanpa ancaman sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan, dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

- 4) Menciptakan lingkungan kondusif, Disiplin berfungsi menciptakan lingkungan yang kondusif, lingkungan yang memiliki keadaan disiplin yang tenang, tertib dan tenteram sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam ruang lingkup organisasi tersebut.

#### **f. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2018) Indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Aturan mengenai jam masuk, jam istirahat serta jam pulang yang tepat dan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan organisasi.

- 2) Taat terhadap peraturan organisasi

Peraturan dasar tentang tata cara berpakaian serta bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

5) Etika kerja

Aturan tentang apa yang diperbolehkan yang dilakukan oleh para karyawan dalam organisasi.

Sementara itu indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2020) diantaranya:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan yaitu tujuan yang akan dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawannya agar bisa bekerja dengan baik

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh para karyawannya

c. Balas jasa

Balas jasa memengaruhi kedisiplinan karyawan karena memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan yang lain.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, yang berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi bawahannya.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pekerja akan bekerja sebaik mungkin di tempat kerja yang menyenangkan yang memberikan rasa aman. Emosi karyawan juga dapat dipengaruhi oleh tempat kerja misalnya, jika seorang karyawan menikmati tempat kerjanya, dia akan lebih mungkin terlibat dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan memaksimalkan produktivitas. Juga akan ada banyak pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik di mana karyawan bekerja serta ikatan kerja yang tercipta antara karyawan yang sama dan antara bawahan serta atasan.

Menurut Sudaryo et al (2018) Definisi lingkungan kerja mencakup seluruh sesuatu mulai dari bahan dan alat yang digunakan sampai

pengaturan di mana pekerja bekerja hingga metode kerja dan pengaturan kerja kelompok serta individu. Kasmir (2018) mengatakan, lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana yang ada di ruang lingkup organisasi tersebut. Dari penjelasan di atas bisa ditarik kesimpulan kalau lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang tidak bisa dipisahkan serta berakibat langsung maupun tidak langsung terhadap seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya. Konsekuensinya, apakah suasana atau kondisi tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Moral karyawan cenderung meningkat seiring dengan lingkungan kerja jika positif. Kebosanan dan kelelahan karyawan dapat diakibatkan oleh tempat kerja yang tidak memenuhi kebutuhannya, yang pada akhirnya mengakibatkan mereka tidak mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien (Sudaryo et al, 2018) dan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana dan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat memengaruhi hasil kerja para pegawai yang harus diperhatikan dengan baik.

#### **b. Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), mengatakan terdapat faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik :

- 1) Pencahayaan di tempat kerja, dapat memberikan rasa nyaman dan aman guna kelancaran dalam bekerja.

- 2) Temperature di tempat kerja, setiap manusia dalam kondisi keadaan normal maka dalam setiap anggota tubuhnya mempunyai temperature yang berbeda.
- 3) Kelembapan di tempat kerja, ini berhubungan dengan temperature udara dan radiasi panas yang akan memengaruhi keadaan tubuh manusia.
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, udara di sekitar bias dikatakan kotor apabila kadar oksigen sudah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya yang dapat mengganggu kesehatan.
- 5) Kebisingan ditempat kerja, sangat mengganggu ketenangan dalam bekerja karena dapat menimbulkan gangguan dalam berkomunikasi
- 6) Bau-bauan di tempat kerja, gangguan di tempat bekerja seperti disebut sebagai pencemaran udara karena hal tersebut bias mengganggu konsentrasi bekerja.

Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik :

- 1) Dukungan dari seorang pemimpin bagaimana karyawan merasakan bisa di hargai dan diperhatikan oleh seorang pemimpin perhatian atau dukungan yang dapat diberikan pemimpin bisa dengan menghargai usaha kerja keras karyawan dalam ikut menjalankan perusahaan dengan memberikan suatu penghargaan sebagai rasa dukungan dan perhatian yang dirasakan karyawan kepada pemimpinnya.
- 2) Kerja sama antar kelompok adalah karyawan dapat dengan merasakan adanya kerja sama antara rekan kerja yang baik yang akan menghasilkan pencapaian yang baik juga.

### c. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa secara garis besar jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua hal yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik di mana keadaan yang berbentuk fisik yang dapat memengaruhi karyawannya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni :

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti :

pusat kerja, kursi meja dan lain lain.

- b. Lingkungan umum atau lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kondisi manusia, seperti: sirkulasi udara, kebisingan, temperatur, kelembapan, bau tidak sedap dan lain lain.

- 2) Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Menurut Sudaryo et al (2018) Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja non fisik

- 1) Lingkungan kerja fisik,

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

**d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1) Penerangan

Cahaya atau penerangan memberi manfaat bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancara kerja. Maka, cahaya atau penerangan penting diperhatikan guna kelancaraan aktivitas pekerjaan

2) Suhu udara

Individu memiliki perbedaan suhu tubuh. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna.



### 3) Suara bising

Suara bising merupakan bentuk polusi di mana suara tersebut tidak dapat diterima sebagai rasa nyaman oleh telinga. Ketidaknyamanan ini berimbas pada gangguan dalam bekerja melalui pendengaran serta menimbulkan kesulitan dalam komunikasi sehingga sering terjadi kesalahan informasi.

### 4) Penggunaan warna

Penataan warna ruang kerja merupakan hal yang harus direncanakan seoptimal mungkin. Pada kenyataannya penggunaan warna berkaitan erat dengan strategi dekorasi ruangan. Terdapat efek psikologis bagi pekerja yang dihasilkan pada warna ruang kerja, karena mampu memberikan motivasi karyawan saat bekerja.

### 5) Ruang gerak

Ruang gerak yang diperlukan yaitu jarak antar satu karyawan dengan karyawan lainnya, selain ruang gerak yang di perlukan para karyawan, alat bantu kerja dan tata ruangan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan guna kelancaran dalam bekerja.

### 6) Keamanan kerja

Rasa aman karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat memberikan perasaan terlindungi ketika sedang bekerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk fokus bekerja.

### 7) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan baik dengan atasan, sesama atau bawahan dalam tempat kerja adalah hal yang mutlak. Hubungan kerja antar karyawan

dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi akan mengoptimalkan pekerjaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan hubungan antara karyawan dan atasan terjadi pada saat atasan membagikan kewajiban pada setiap karyawannya. Hubungan tersebut hendaknya harmonis dan aling beretika demi terciptanya kenyamanan dan hierarki dalam pekerjaan. Kondisi tersebut juga menguntungkan bagi peningkatan kinerja kedua belah pihak.

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu dijadikan rujukan dalam penelitian ini agar memudahkan penulis melakukan tahapan-tahapan penelitian. Beberapa penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama/ Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Model Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Nurfaizah (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian Di Sisoarjo.	1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) 2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) 3. Kesejahteraan Pegawai ( $X_3$ ) 4. Kepuasan Kerja ( $y$ )	Parsial Least Square	1. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2	Dewi purnama sari	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan	1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) 2. Lingkungan	1. Regresi linier Berganda	Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
	(2018)	Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren.	Kerja ( $X_2$ ) 3. Kepuasan Kerja (Y)	2. Uji Parsial 3. Uji Simultan	signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan
3	Tiyon Widiyanto dan Rianti Setyawasih (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	1. Kompensasi ( $X_1$ ) 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) 3. Kepuasan (Y)	1. Regresi linier berganda 2. Uji parsial 3. Uji simultan	1. Pemberian Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja 2. Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja
4	Rosalina Sembiring (2019)	Pengaruh Penerapan Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT Pertamina Gas Area Kalimantan	1. Penerapan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) 2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) 3. Kinerja (Y)	1. Regresi linier berganda 2. Uji parsial 3. Uji simultan	1. Penerapan Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasandan kinerja karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan dan kinerja
5	Ade Irma dan Muhammad Yusuf (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Kabupaten Bima	1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) 2. Kepuasan Kerja (Y)	1. Regresi linier sederhana	1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
6	Tine Yuliantini dan Reza Santoso (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat	1. Lingkungan ( $X_1$ ) 2. Motivasi ( $X_2$ ) 3. Disiplin ( $X_3$ ) 4. Kepuasan kerja ( $Y_1$ )	1. Regresi linier berganda 2. Uji parsial 3. Uji simultan	2. Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
7	Holifatul Hasanah dan John (2021)	Pengaruh Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTS Negeri 1 Situbondo	1. Kinerja ( $X_1$ ) 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) 3. Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )	1. Regresi linier berganda 2. Uji Parsial 3. Uji Simultan	1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
8	Tiyani Widiyanto dan Rianti Setyawasih (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	1. Kompensasi ( $X_1$ ) 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) 3. Kepuasan ( $Y$ )	1. Regresi linier berganda 2. Uji parsial 3. Uji simultan	1. Pemberian Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja 2. Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja
9	Mira Yanti Rawi dan Muhammad Isa Indrawan (2022)	The Influence of Work Discipline and Supervision on Work Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Women's Empowerment Service for Child and Community Protection in Binjai City	1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) 2. Prestasi Kerja ( $X_2$ ) 3. Kepuasan Kerja ( $Y$ )	1. Path Analysis	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai original sample
10	Riki Syahputra (2021)	Pengaruh Supervisi, Tugas Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT.Perkebunan Nusantara IV Kota Medan	1. Supervisi ( $X_1$ ) 2. Tugas ( $X_2$ ) 3. Rekan Kerja ( $X_3$ ) 4. Kepuasan Kerja ( $Y$ )	1. korelasi berganda	1. rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara
11	Gita Nuaroma dan Inayat Hanum (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	1. Kepemimpinan ( $X_1$ ) 2. Disiplin ( $X_2$ ) 3. Lingkungan ( $X_3$ ) 4. Kepuasan ( $Y$ )	1. Analisis linier berganda 2. Uji Parsial 3. Uji Simultan	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
12	Muhammad Suliztyanto, Yohny Anwar, Chaerul Rizky (2023)	The Influence of Work Discipline and Compensation on Work Effectiveness with Job Satisfaction as An Intervening Variable in Field Employees Authority Office Medan Region II Airport Authority	1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) 2. Kompensasi ( $X_2$ ) 3. Kepuasan Kerja ( $Y$ )	1. Path Analisis	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
13	Raziqa, Abdul dan Raheela Maulabakhsh (2020)	Impact of Working Environment on Job Satisfaction	1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja	1. Regresi Sederhana	2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber : Diolah peneliti (202)

### C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2017), menyatakan bahwa kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting dalam penelitian ini. Kerangka konseptual disusun untuk menjelaskan variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti menurut teori, dan bagaimana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat didasari oleh hasil proses data penelitian. Kerangka konseptual terhadap data yang diteliti adalah sebagai berikut :

#### 1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Meithiana (2017), kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan nilai- nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Hubungan disiplin kerja dengan kepuasan kerja sangatlah berkaitan karena dengan adanya disiplin kerja dalam diri setiap pegawai maka hal tersebut akan dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik. Apabila semua tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik kepuasan kerja para pegawai di dalam organisasi tersebut tidak akan mengalami gangguan dan hambatan. Maka ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, Hasil penelitian Dewi Purnama Sari (2018) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

## **2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

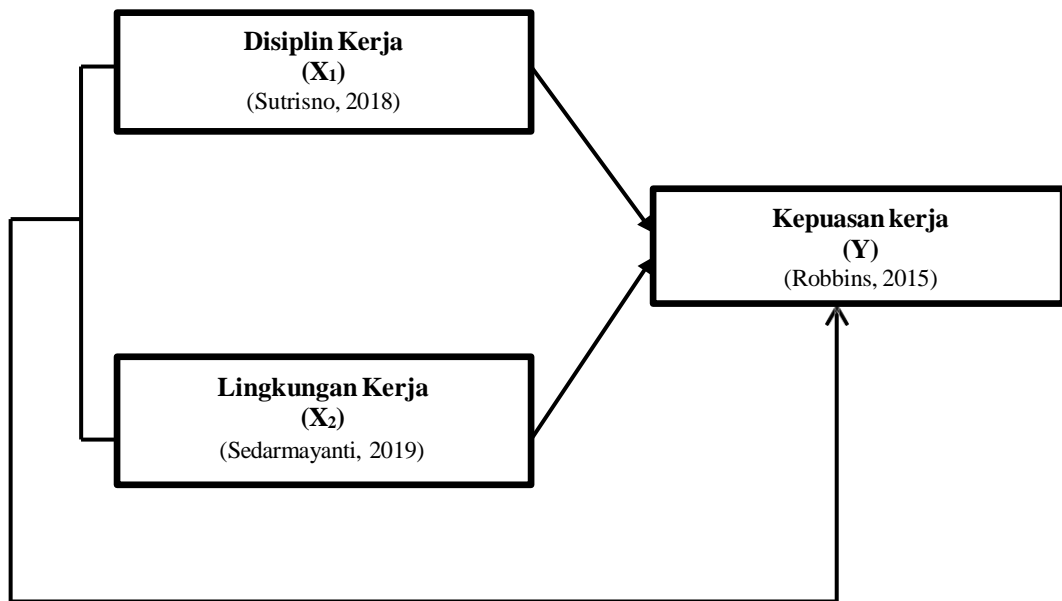
Menurut Meithiana (2017), kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup signifikan, karena semakin buruk

lingkungan kerja yang ada di sekitar organisasi akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja para pegawai yang bekerja dan begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja para pegawai sudah cukup nyaman kepuasan dari pegawai pasti akan lebih baik. Karena apabila pegawai sudah tidak merasakan kenyamanan pribadi di lingkungan kerja mereka akan berdampak pada hasil kerja yang akan mereka

### **3) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, akan memiliki perasaan nyaman terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika seorang pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan tidak nyaman terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin bersemangat seorang pegawai dalam bekerja sehingga memengaruhi peningkatan pada hasil kerja mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu memengaruhi Kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan teori tentang variabel penelitian di atas, maka disusun kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Sumber : Diolah peneliti (2023)

**Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual**

#### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan demikian karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan pengertian hipotesis tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut :

1. H<sub>1</sub> Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.
2. H<sub>2</sub> Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.
3. H<sub>3</sub> Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan



Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli  
Serdang.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Rusiadi (2014) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan metode penelitian di atas akan dianalisis pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi

Lokasi penelitian yang ditetapkan adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang yang beralamat di Jalan Mawar no. 1 Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang.

##### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian diperkirakan mulai dari bulan Juli 2023 hingga Februari 2024, dengan tahapan waktu penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.1.**  
**Tahapan Waktu Penelitian**

No	Aktivitas	Maret. 2023	Jul. 2023	Agust. 2023	Sep. 2023	Feb. 2024
1	Pengajuan Judul	■				
2	Penyusunan Skripsi	■				
3	Seminar Skripsi		■			
4	Perbaikan/Acc Skripsi		■			
5	Pengumpulan Data			■		
6	Pengolahan Data			■		
7	Penyelesaian Skripsi			■		
8	Seminar Hasil				■	
9	Sidang Skripsi					■

*Sumber : Diolah peneliti (2023)*

## C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 variabel untuk diteliti, yang terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) Sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Menurut Rusiadi (2014) definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Pengukuran data penelitian digunakan dengan skala Likert dengan batasan nilai : nilai 1 = Sangat Tidak Setuju, nilai 2 = Tidak Setuju, nilai 3 = Kurang Setuju, nilai 4 = Setuju, nilai 5 = Sangat Setuju. Definisi Operasional Variabel Penelitian dan skala ukur data sebagai berikut:

**Tabel 3.3 : Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kepuasan Kerja (y)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristiknya.  Robbins dan Judge (2015)	1. Pekerjaan sendiri 2. Gaji/upah 3. Kesempatan promosi 4. Pimpinan 5. Rekan kerja  (Sumber:Robbins dan Judge, 2015)	1) Mencakup kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab. 2) Mencakup system penggajian dan keadilan penggajian 3) Mencakup peluang dan keadilan untk mendapatkan promosi 4) Mencakup pimpinan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan. 5) Mencakup	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			dukungan rekan kerja dank kelompok kerja	
Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	<p>Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.</p> <p>(Sutrisno, 2018)</p>	<p>1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan organisasi 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi 5. Etika kerja</p> <p>(Sutrisno, 2018)</p>	<p>1) Aturan mengenai jam masuk, jam istirahat jam pulang yang tepat dan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan organisasi. 2) Peraturan dasar tentang cara berpakaian serta bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. 4) Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. 5) Aturan tentang apa yang diperbolehkan yang dilakukan oleh para karyawan dalam organisasi.</p>	Likert
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	<p>Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.</p> <p>(Sedarmayanti, 2019)</p>	<p>1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Keamanan kerja 7. Hubungan karyawan</p> <p>(Sedarmayanti, 2019)</p>	<p>1) Memberi manfaat bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran bekerja. 2) Individu memiliki perbedaan suhu tubuh, tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal suatu sistem tubuh yang sempurna. 3) Merupakan bentuk polusi di mana suara tersebut tidak dapat diterima sebagai rasa nyaman oleh</p>	Likert

Varia bel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			<p>telinga.</p> <p>4) Penataan warna ruang kerja merupakan hal yang harus direncanakan seoptimal mungkin.</p> <p>5) Ruang gerak yang diperlukan yaitu jarak antar satu karyawan dengan karyawan lainnya</p> <p>6) Rasa aman karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat memberikan perasaan terlindungi ketika sedang bekerja sehingga dapat menolong karyawan untuk fokus bekerja.</p> <p>7) Hubungan karyawan baik dengan atasan, sesama atau bawahan dalam tempat kerja adalah hal yang mutlak.</p>	

*Sumber : Data diolah Penulis (2023)*

## D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 41 orang dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.2. Populasi Penelitian**

<b>BKPSDM</b>	<b>Jumlah (orang)</b>
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	1
Jabatan Administrator	1
Jabatan Pengawas	15
Fungsional	24
Jumlah	41

*Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia(2023)*

## 2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh 41 sampel atau responden.

Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh, yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Siyoto dan Sodik, 2014)

## 3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. Data Primer

Menurut Rusiadi (2014) Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga data sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Cara mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung dari sumber data yaitu kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.

b. Data Sekunder

Menurut Rusiadi (2014) data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada seperti jurnal, skripsi, buku-buku referensi, artikel, dan dari internet.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian adalah :

1. Angket (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan/ Pernyataan dalam bentuk angket (kuesioner) kepada sampel (responden) untuk dijawab.

2. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti.

3. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan mengajukan tanya jawab langsung kepada responden, dan jawaban responden direkam atau dicatat.

### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mencakup beberapa teknis analisis, yaitu :

#### **1. Uji Kualitas Data**

##### **a. Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria validitas data kuesioner adalah :

- 1) Jika  $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$ , maka data kuesioner dikatakan valid
- 2) Jika  $r\text{-hitung} \leq r\text{-tabel}$ , maka data kuesioner dikatakan tidak valid.

Rusiadi (2014) menyatakan sebaiknya pengujian validitas menetapkan standar 0,3 karena semakin banyak jumlah sampel, maka standar validitas menjadi turun dan hasilnya kurang valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas adalah mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Nilai data kuesioner dengan uji reliabilitas adalah standar *Cronbach's Alpha* 0,6 dengan kriteria reliabel adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai reliabilitas  $> 0,6$  maka data penelitian handal (reliabel)
- 2) Jika nilai reliabilitas  $< 0,6$  maka data tidak reliabel.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara uji normalitas dilakukan sebagai berikut :



### 1) Uji Histogram

Data dikatakan normal jika garis histogram membentuk lonceng dan tepat berada di tengah. Dikatakan tidak normal jika garis histogram cenderung ke kanan atau ke kiri.

### 2) Uji Probabiliti Plot (P-Plot)

Distribusi data secara normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Data berdistribusi normal jika titik data berada di sekitar garis diagonal.

### 3) Uji Kolmogorov-Smirnov (KS)

Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai KS adalah *Asymp.sig (2 tailed)*  $> 0,05$

## **b. Uji Multikolinearitas**

Ghozali (2018) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Kriteria lolos uji multikolinearitas adalah model yang memiliki nilai *tolerance*  $> 0,01$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ .

## **c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Rusiadi, 2014) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria lolos uji Heteroskedastisitas adalah jika titik-titik tidak membentuk pola tertentu yang teratur, titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 (nol) pada sumbu Y, maka dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi dan signifikansinya antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Penjelasan :

Y	= Variabel terikat (kepuasan)
a	= Konstanta (nilai tetap)
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	= Koefisien korelasi variabel bebas
X <sub>1</sub>	= Variabel bebas Disiplin kerja
X <sub>2</sub>	= Variabel bebas Lingkungan kerja
e	= Tingkat kesalahan

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (uji-t)

Menurut Rusiadi (2014:234) uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- 1) Ho diterima Ha ditolak jika t-hitung < t-tabel pada sig-t > α 5%
- 2) Ho ditolak Ha diterima jika t-hitung > t-tabel pada sig-t < α 5%

#### b. Uji Simultan (uji-F)

Menurut Rusiadi (2014) uji simultan dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. kriteria pengambilan keputusan adalah :

- 1) Ho diterima Ha ditolak jika F-hitung < F-tabel pada sig-F > α 5%
- 2) Ho ditolak Ha diterima jika F-hitung > F-tabel pada sig-F < α 5%

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

Menurut Rusiadi (2014) uji determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1) semakin baik hasil untuk model regresi tersebut, dan semakin mendekati 0, maka variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 3.4.**  
**Koefisien Korelasi Determinasi**

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

*Sumber : Sugiyono, 2019.*

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang**

Keberhasilan pembangunan sangat ditentukan kualitas sumber daya manusia, khususnya kualitas sumber daya aparatur, sehingga kinerja organisasi yang berperan dalam melaksanakan fungsi pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting. Atas dasar pertimbangan tersebut, maka setiap Pemerintah Daerah diberi kewenangan untuk membentuk organisasi kepegawaian sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan manajemen kepegawaian di daerah sebagai kesatuan dari manajemen kepegawaian nasional.

Pengelolaan administrasi kepegawaian tentu bukan pekerjaan yang mudah karena dalam pelaksanaannya memerlukan ekstra ketelitian yang sangat tinggi, serta teknologi yang mampu memberikan pelayanan secara cepat dan tepat yang dapat menangani jumlah data yang sangat banyak.

Hal ini mengakibatkan banyak aktivitas administrasi kepegawaian yang kurang efektif dan efisien, seperti kesulitan dalam pencarian data pegawai serta kesulitan dalam pembuatan laporan kepegawaian

Berdasarkan uraian di atas, sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Deli Serdang Nomor 5 Tahun 2007 Tanggal 14 Nopember 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Deli Serdang dibentuklah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang sebagai salah satu instansi perangkat daerah yang terdiri dari 1 (satu) Kepala Badan; 1 (satu) Sekretaris; 4 (empat) Bidang; 16 (enam belas) Sub Bidang; dan 3 (tiga) Sub Bagian.

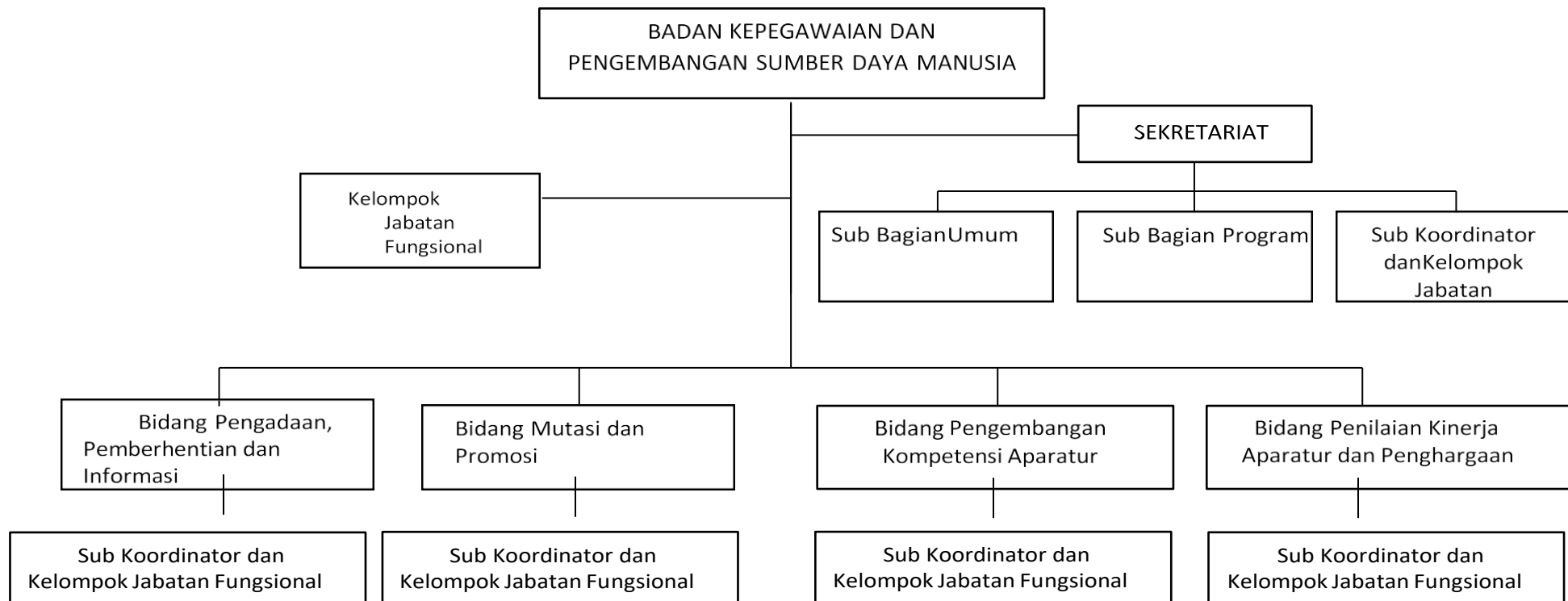
Dengan ditetapkannya peraturan daerah tersebut, maka terjadi perubahan status organisasi kepegawaian dari Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah menjadi Badan Kepegawaian Daerah. Implikasi dari perubahan status tersebut yaitu terjadinya perubahan struktur kelembagaan dan peningkatan jumlah pekerjaan yang harus diemban oleh Badan Kepegawaian Daerah. Sebab beberapa jenis pekerjaan/pelayanan yang selama ini menjadi tugas instansi lain dialihkan menjadi tugas Badan Kepegawaian Daerah. Misalnya, pekerjaan atau pelayanan Kenaikan Gaji Berkala untuk tenaga kesehatan yang semula merupakan tugas Dinas Kesehatan dialihkan menjadi tugas Badan Kepegawaian Daerah.

Nomenklatur BKD mengalami perubahan menyesuaikan dengan aturan yang terbit terbaru. Perubahan nomenklatur kelembagaan itu kelembagaan yang semula bernama BKDD berganti menjadi ini kembali terjadi setelah terbitnya PP 18 tahun

2016 tentang Kelembagaan. Dalam PP BKPSDM yaitu Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

**b. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi diperlukan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/ keterkaitan antar setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia**

*Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang*

Berikut ini adalah Uraian Tugas (*Job Description*) dari setiap bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang yang terdiri dari:

**Kepala Badan**

- a) Menetapkan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- b) Menetapkan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta perubahannya
- c) Melaksanakan kebijakan teknis di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- d) Mengoordinasikan kebijakan peningkatan kapasitas
- e) penyelenggaraan urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan
- f) Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pelaksanaan tugas
- g) Menetapkan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), Perjanjian Kinerja (PK) dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- h) Menetapkan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- i) Merumuskan Kebijakan dan Implementasi Agenda Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



- j) Menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan (SP), Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dan Analisis Jabatan (Anjab), Analisis Beban Kerja (ABK) serta Forum Konsultasi Publik (FKP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- k) Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menilai prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan
- l) Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan
- m) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan secara lisan maupun tertulis
- n) Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan perintah atasan

### **Sekretaris**

- a. Merumuskan program dan kegiatan Sekretariat
- b. Merumuskan bahan kebijakan, pedoman, pelayanan administrasi umum, kepegawaian, program dan keuangan
- c. Mengoordinasikan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, program dan keuangan
- d. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas pada Bidang
- e. Merumuskan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, program dan keuangan
- f. Mengoordinasikan penyusunan Rencana Strategis (Renstra), Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD), Laporan Keterangan

- Pertanggungjawaban (LKPJ), Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja (Renja), RKA dan DPA APBD, Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan (SP), Survei Kepuasan Masyarakat (SKM), Analisis Jabatan (Anjab), Analisis Beban Kerja (ABK), serta Forum Konsultasi Publik (FKP) Badan
- g. Mengoordinasikan Penyusunan dan Implementasi Agenda Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  - h. Merumuskan Perjanjian Kinerja (PK) Sekretariat
  - i. Merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP) Sekretariat
  - j. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menilai prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan
  - k. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan
  - l. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan secara lisan maupun tertulis. Kasubbag Umum
  - m. Menyusun program dan kegiatan Sub Bagian Umum
  - n. Melaksanakan pengelolaan dan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian
  - o. Menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana rumah tangga
  - p. Melaksanakan pengelolaan aset Badan
  - q. Menyusun pedoman dan petunjuk teknis bidang ketatausahaan,

kepegawaian, kerumahtanggaan, kerja sama dan kehumasan, arsip dan dokumen

- r. Melaksanakan pelayanan administrasi umum, surat menyurat, ketatalaksanaan dan kepegawaian
- s. Menyusun rencana dan agenda Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- t. Menyusun Standar Pelayanan (SP), Survei Kepuasan Masyarakat (SKM), Forum Konsultasi Publik, dan Daftar Urut Kepangkatan (DUK)
- u. Memfasilitasi penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP), serta penyusunan Analisis Jabatan (Anjab), dan Analisis Beban Kerja (ABK)
- v. Menyusun Perjanjian Kinerja (PK) Sub Bagian Umum
- w. Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) Sub Bagian Umum

#### **Kasubbag Keuangan**

- a. Menerima petunjuk dan arahan sesuai dengan disposisi atasan
- b. Member petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib
- c. Memeriksa, mengecek, mengoreksi, mengontrol dan merencanakan kegiatan pelaksanaan tugas
- d. Membantu sekretaris melaksanakan pengelolaan penyusunan administrasi keuangan
- e. Menyusun, memeriksa dan meneliti rencana anggaran

- f. Melakukan pengawasan dan pengendalian penggunaan anggaran
- g. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dan perbendaharaan
- h. Meneliti dokumen dan tanda bukti penerimaan dan pengeluaran keuangan
- i. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah yang perlu diambil dengan ketentuan yang berlaku
- j. Menyusun laporan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas
- k. Menilai hasil kerja bawahan dengan mengisi buku catatan penilaian sebagai bahan penilaian DP-3 bawahan.

#### **Kasubbag Penyusunan Program**

- a. Menyusun program dan kegiatan Sub Bagian Program
- b. Menyusun Renja dan Evaluasi Renja Badan Kepegawaian Daerah serta perubahannya
- c. Menyusun Renstra dan Evaluasi Renstra Badan Kepegawaian Daerah serta perubahannya  
Menyusun Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja Badan
- d. Menyusun Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Badan
- e. Menyusun Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah pada Badan

- f. Menyusun RKA dan DPA APBD Badan Kepegawaian Daerah serta Perubahannya
- g. Menyusun rencana umum pengadaan barang dan jasa berbasis sistem
- h. Melaporkan evaluasi realisasi anggaran Badan berbasis sistem
- i. Menyusun Perjanjian Kinerja (PK) Sub Bagian Program
- j. Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) Sub Bagian Program
- k. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menilai prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan
- l. Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada atasan
- m. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan secara lisan maupun tertulis.

#### **Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**

- a. Merumuskan program dan kegiatan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
- b. Merumuskan Kebijakan Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi
- c. Merumuskan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan
- d. Mengoordinasikan pelaksanaan pengadaan PNS dan PPPK
- e. Pelaksanaan administrasi pemberhentian
- f. Memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian
- g. Memverifikasi database informasi kepegawaian

- h. Mengoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian
- i. Memfasilitasi lembaga profesi ASN
- j. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menilai prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan
- k. Merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
- l. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan
- m. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan secara lisan maupun tertulis

#### **Kepala Kepala Bidang Mutasi dan Promosi**

- a. Merumuskan program dan kegiatan Bidang Mutasi dan Promosi
- b. Merumuskan kebijakan mutasi dan promosi
- c. Mengoordinasikan pelaksanaan mutasi dan promosi
- d. Memverifikasi dokumen mutasi dan promosi
- e. Mengevaluasi laporan pelaksanaan mutasi dan promosi
- f. Merumuskan Perjanjian Kinerja (PK) Bidang Mutasi dan Promosi
- g. dan Promosi Memperisapkan Penerimaan dan Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil
- h. Merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP) Bidang Mutasi dan Promosi
- i. kepegawaian Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menilai prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan
- j. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan

- k. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan secara lisan maupun tertulis

**Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur**

- a. Merumuskan program dan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
- b. Merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi Aparatur
- c. Memfasilitasi pengembangan kompetensi Aparatur Merumuskan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi
- d. Merumuskan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi
- e. Memfasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional
- f. Melaksanakan Pembinaan jabatan fungsional ASN
- g. Merumuskan bahan laporan pelaksanaan pengembangan kompetensi
- h. Merumuskan Perjanjian Kinerja (PK) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
- i. PNS Merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
- j. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menilai prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan
- k. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan
- l. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan secara lisan maupun tertulis

**Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan**

- a. Merumuskan program kegiatan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

- b. Merumuskan kebijakan penilaian kinerja aparatur dan penghargaan
- c. Merumuskan rencana pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja aparatur dan penghargaan
- d. Mengoordinir kegiatan penilaian kinerja aparatur dan penghargaan
- e. Merumuskan bahan evaluasi hasil penilaian kinerja aparatur dan penghargaan
- f. Memverifikasi usulan pemberian penghargaan
- g. Mengoordinasikan usulan pemberian penghargaan
- h. Merumuskan bahan evaluasi dan pelaporan penilaian kinerja aparatur dan penghargaan
- i. Merumuskan Perjanjian Kinerja (PK) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
- j. Merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
- k. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menilai prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan

**c. Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 41 responden untuk mengetahui tanggapan mereka mengenai “Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang”. Karakteristik responden



yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

#### i. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

JENIS KELAMIN		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	18	43,9	43,9	43,9
	PEREMPUAN	23	56,1	56,1	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 41 responden, terdapat sebanyak 18 responden (43,9%) yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya sebanyak 23 responden (56,1%) berjenis kelamin perempuan. Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang antara jenis kelamin perempuan dengan laki-laki, maka lebih banyak berjenis kelamin Perempuan

#### ii. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

USIA		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	21	51,2	51,2	51,2
	31-40 Tahun	11	26,8	26,8	78,0
	41-50 Tahun	7	17,1	17,1	95,1
	51-60 Tahun	2	4,9	4,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 41 responden, terdapat sebanyak 21 responden (51,2%) berusia di antara 20-30 tahun, sebanyak 11 responden (26,8%) berusia di antara 31-40 tahun, sebanyak 7 responden (17,1%) berusia di antara 41-50 tahun, sebanyak 2 responden (4,9%) berusia 51-60 tahun.

### iii. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

PENDIDIKAN		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	5	12,2	12,2	12,2
	S1	30	73,2	73,2	85,4
	S2	6	14,6	14,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0*

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 41 responden yang tertinggi adalah yang berpendidikan S1 sebanyak 30 responden (73.2%), responden yang berpendidikan S2 sebanyak 6 responden (14.6%), yang berpendidikan D3 sebanyak 5 responden (12.2%).

### iv. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

MASA KERJA		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	24	58,5	58,5	58,5
	11-20 Tahun	10	24,4	24,4	82,9
	21-30 Tahun	4	9,8	9,8	92,7
	31-40 Tahun	3	7,3	7,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0*

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 41 responden, sebanyak 24 responden (58,5%) yang memiliki masa kerja selama 1 sampai 10 tahun, sebanyak 10 responden (24,4%) yang memiliki masa kerja selama 11 sampai 20 tahun, sebanyak 4 responden (9,8%) yang memiliki masa kerja 21 sampai 30 tahun, dan sebanyak 3 (7,3%) yang memiliki masa kerja 31 sampai 40 tahun.

#### **d. Deskripsi Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, dan 1 (satu) variabel terikat Kepuasan Kerja. Untuk menjawab permasalahan penelitian kiranya uraikan karakteristik data sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 41 responden. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil kuesioner yang dapat dilapangan, jawaban- jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada Tabel berikut:

##### **i. Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

Variabel pertama yang diteliti adalah Kepuasan kerja sebagai variabel Y didalam penelitian. Terdapat 11 butir pernyataan yang disediakan sesuai dengan indikator yang telah ditulis pada bab ketiga. Berdasarkan hasil penyebaran dan pengolahan kuesioner dari

responden, maka jawaban responden atas variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.5:

Tabel 4.5 Jawaban responden tentang Variabel kepuasan kerja (Y)

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Peneliti tipe pekerja yang menjaga kualitas kerja	5	12,1	18	43,9	18	43,9	0	0	0	0	3,68	Baik
Tugas-tugas peneliti membutuhkan ide-ide yang inovatif dalam penyelesaiannya	14	34,1	14	34,1	13	31,7	0	0	0	0	3,97	Baik
Gaji yang peneliti terima seimbang dengan tugas yang peneliti kerjakan setiap bulan	3	7,31	21	51,21	17	41,46	0	0	0	0	3,65	Baik
Gaji pokok yang peneliti terima mencukupi kebutuhan peneliti sehari-hari.	5	12,1	24	58,53	12	29,2	0	0	0	0	3,82	Baik
Honor yang peneliti terima sesuai dengan tugas-tugas saat peneliti lembur	5	12,1	19	46,34	17	41,46	0	0	0	0	3,70	Baik
Kesempatan untuk maju dalam promosi dalam pekerjaan yang peneliti milik	6	14,6	26	63,41	9	21,95	0	0	0	0	3,92	Baik
Jabatan yang dijanjikan perusahaan jika dipromosikan cukup jelas.	6	14,6	24	58,53	11	26,82	0	0	0	0	3,87	Baik

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Teguran yang peneliti terima dari supervisor ketika peneliti tidak melaksanakan tugas dengan baik.	4	9,75	19	46,34	18	43,90	0	0	0	0	3,65	Baik
Kebijakan perusahaan dalam memberikan tunjangan hari tua (pensiun) bermanfaat bagi peneliti sebagai karyawan.	3	7,31	26	63,41	12	29,26	0	0	0	0	3,78	Baik
Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja peneliti	7	17,0	17	41,46	17	41,46	0	0	0	0	3,75	Baik
Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja mencapai tujuan organisasi.	5	12,1	19	46,34	17	41,46	0	0	0	0	3,70	Baik
<b>Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)</b>											3,77	Baik

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil pengumpulan data untuk variabel kepuasan kerja pegawai pada Tabel 4.5 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Kepuasan kerja pegawai berada pada kategori baik dengan nilai 3,77. Semua indikator berkategori baik dan indikator tertinggi yaitu Tugas-tugas peneliti membutuhkan ide-ide yang inovatif dalam penyelesaiannya dengan nilai 3,97 dan indikator dengan nilai

terendah yaitu Gaji yang peneliti terima seimbang dengan tugas yang peneliti kerjakan setiap bulan dengan nilai 3,65.

ii. Disiplin kerja ( $X_1$ )

Variabel pertama yang diteliti adalah Disiplin Kerja sebagai variabel  $X_1$  di dalam penelitian. Terdapat 14 butir pernyataan yang disediakan sesuai dengan indikator yang telah ditulis pada bab ketiga. Berdasarkan hasil penyebaran dan pengolahan kuesioner dari responden, maka jawaban responden atas variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.6:

**Tabel 4.6 Jawaban Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Peneliti datang tepat waktu saat bekerja.	5	12,1	18	43,9	18	43,9	0	0	0	0	3,68	Baik
Peneliti pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan organisasi.	13	31,7	14	34,1	14	34,1	0	0	0	0	3,97	Baik
Peneliti tidak pernah absen saat bekerja	3	7,31	21	51,21	17	41,46	0	0	0	0	3,65	Baik
Peneliti selalu mengenakan seragam kerja yang telah ditetapkan	5	12,19	24	58,53	12	29,2	0	0	0	0	3,82	Baik
Peneliti menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku	5	12,19	19	46,24	17	41,46	0	0	0	0	3,70	Baik
Peneliti selama bekerja selalu mengikuti aturan organisasi dengan baik	6	14,63	26	63,41	9	21,95	0	0	0	0	3,92	Baik

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Peneliti mampu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan.	6	14,63	24	58,53	11	26,82	0	0	0	0	3,87	Baik
Peneliti siap bekerja di luar jam kerja jika dibutuhkan.	4	9,75	19	46,34	18	43,90	0	0	0	0	3,65	Baik
Peneliti selalu hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	3	7,31	26	63,41	12	29,26	0	0	0	0	3,78	Baik
Peneliti selalu memberitahu pihak organisasi dan melampirkan surat izin, jika tidak masuk kerja.	7	17,07	17	41,46	17	41,46	0	0	0	0	3,75	Baik
Peneliti selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksi	5	12,19	19	46,34	17	41,46	0	0	0	0	3,70	Baik
Peneliti tidak mencampuri urusan pribadi pegawai lainnya	7	17,07	15	36,58	19	46,34	0	0	0	0	3,70	Baik
Kebijakan dan keputusan organisasi terhindar dari unsur SARA.	7	17,07	21	51,21	12	29,26	1	2,43	0	0	3,82	Baik
Perusahaan sudah berlaku adil kepada peneliti.	6	14,63	18	43,90	17	41,46	0	0	0	0	3,73	Baik
<b>Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)</b>											3,76	Baik

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil pengumpulan data untuk variabel disiplin kerja pada tabel 4.6 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berada dikategori baik dengan nilai 3,76. Semua indikator berkategori sangat baik dan indikator yang tertinggi yaitu

Peneliti pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan organisasi dengan nilai 3,97 dan indikator dengan nilai terendah adalah Peneliti selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan dengan nilai 3,65.

### iii. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Variabel pertama yang diteliti adalah Lingkungan Kerja sebagai variabel  $X_2$  didalam penelitian. Terdapat 14 butir pernyataan yang disediakan sesuai dengan indikator yang telah ditulis pada bab ketiga. Berdasarkan hasil penyebaran dan pengolahan kuesioner dari responden, maka jawaban responden atas variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.7:

**Tabel 4.7 Jawaban responden tentang Variabel Lingkungan Kerja( $X_2$ )**

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Peneliti merasa nyaman dalam bekerja karena adanya penerangan yang cukup baik di tempat peneliti bekerja	6	14,63	16	39,02	19	46,34	0	0	0	0	3,68	Baik
Peneliti nyaman dalam bekerja karena ruangan kantor cukup terang	4	9,75	31	75,60	6	14,63	0	0	0	0	3,95	Baik
Peneliti merasa nyaman karena berfungsinya ventilasi disekitar ruangan kerja.	4	9,75	18	43,90	19	46,34	0	0	0	0	3,63	Baik
Peneliti senang alat pengatur suhu udara pendingin ruangan (AC) sangat mendukung sehingga peneliti merasa nyaman dalam bekerja.	6	14,63	22	53,65	13	31,70	0	0	0	0	3,82	Baik
Peneliti tidak merasakan suara bising selama bekerja.	6	14,63	21	51,21	14	34,14	0	0	0	0	3,80	Baik



Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		Mean		Ket		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Peneliti merasa nyaman dalam bekerja karena ruangan kantor tidak bising.	3	7,31	25	60,97	13	31,70	0	0	0	0	3,75	Baik
Peneliti merasa penggunaan warna pada ruangan tempat bekerja sangat menarik.	7	17,07	18	43,90	16	39,02	0	0	0	0	3,78	Baik
Peneliti merasa suasana warna pada ruangan membuat peneliti nyaman dan semangat dalam bekerja	7	17,07	18	43,90	16	39,02	0	0	0	0	3,78	Baik
Peneliti merasa ruang gerak yang cukup leluasa dalam bekerja sehingga merasa lebih aman dan nyaman	5	12,19	26	63,41	10	24,39	0	0	0	0	3,87	Baik
Peneliti dapat bergerak dengan bebas dalam bekerja	6	14,63	19	46,34	16	39,02	0	0	0	0	3,75	Baik
Peneliti merasa aman bekerja dalam organisasi	1	2,43	23	56,09	17	41,46	0	0	0	0	3,60	Baik
Perusahaan sudah memberikan keamanan bekerja yang cukup dan memadai untuk mendukung aktivitas bekerja kepada setiap pegawai	7	17,07	19	46,34	15	36,58	0	0	0	0	3,80	Baik
Peneliti dapat menyesuaikan diri dengan baik terhadap rekan kerja di lingkungan kerja	7	17,07	17	41,46	17	41,46	0	0	0	0	3,75	Baik
Peneliti ikut terlibat dan ikut serta dalam kegiatan-kegiatan penting perusahaan	8	19,51	21	51,21	12	29,26	0	0	0	0	3,90	Baik
<b>Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>											3,77	Baik

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil pengumpulan data untuk variabel lingkungan kerja pada Tabel 4.7 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berada pada kategori baik dengan nilai 3,95. Semua indikator berkategori baik dan indikator yang tertinggi yaitu Peneliti nyaman dalam bekerja karena ruangan kantor cukup terang dan

indikator dengan nilai terendah adalah Peneliti merasa aman bekerja dalam organisasi dengan nilai 3,60.

## e. Pengujian Kualitas Data

### a. Pengujian Validitas

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

## 1. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.8 Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai Item-Total Statistics

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	38,30	15,197	,547	,775
Y.2	38,07	14,068	,658	,760
Y.3	38,34	15,974	,426	,787
Y.4	38,16	15,737	,450	,785
Y.5	38,29	15,662	,433	,787
Y.6	38,11	16,243	,376	,792
Y.7	38,18	15,531	,511	,779
Y.8	38,29	16,244	,320	,798
Y.9	38,27	15,581	,511	,779
Y.10	38,25	15,282	,452	,785
Y.11	38,29	15,917	,362	,794

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai rhitung dari setiap item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

## 2. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

**Tabel 4.9 Uji Validitas Disiplin Kerja**Item-Total Statistics

Item-Total Statistics				
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	49,15	27,328	,577	,843
X1.2	48,85	24,878	,780	,828
X1.3	49,17	28,695	,434	,851
X1.4	49,00	28,150	,510	,847
X1.5	49,12	28,560	,402	,853
X1.6	48,90	28,590	,459	,850
X1.7	48,95	28,348	,468	,849
X1.8	49,17	29,095	,342	,856
X1.9	49,05	28,548	,504	,848
X1.10	49,07	28,220	,409	,853
X1.11	49,12	28,060	,475	,849
X1.12	49,12	26,160	,681	,836
X1.14	49,00	28,050	,428	,852

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung dari setiap item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

### 3. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Tabel 4.10 Uji Validitas Lingkungan Kerja Item-Total Statistics

Item-Total Statis				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	49,2439	28,839	,652	,871
X2.2	48,9756	31,624	,455	,880
X2.3	49,2927	29,512	,622	,872
X2.4	49,0976	30,540	,466	,880
X2.5	49,1220	29,810	,560	,875
X2.6	49,1707	30,845	,500	,878
X2.7	49,1463	29,078	,616	,872
X2.8	49,1463	29,628	,540	,876
X2.9	49,0488	30,998	,458	,880
X2.10	49,1707	29,795	,542	,876
X2.11	49,3171	31,572	,419	,881
X2.12	49,1220	28,910	,650	,871
X2.13	49,1707	29,345	,570	,875
X2.14	49,0244	28,724	,694	,868

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung dari setiap item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

#### ii. Pengujian Reabilitas

Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliable jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliable jika sama dengan atau di bawah 0,60 menurut Sugiyono (2017). Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam

penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistic* yang disajikan pada tabel di bawah ini :

### 1. Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.11 Uji Reliability Statistics Kepuasan Kerja Pegawai**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,800	,800	11

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,800 di mana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan

### 2. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

**Tabel 4.12 Uji Reliability Statistics Disiplin Kerja Pegawai**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,857	,855	14

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,857 di mana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

### 3. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.13 Uji Reliability Statistics Lingkungan Kerja Pegawai**

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
	,883	14

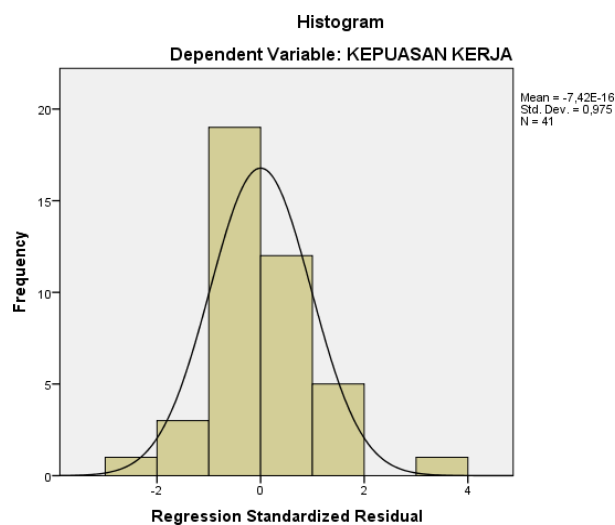
Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,947 di mana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

#### f. Pengujian Asumsi Klasik

##### i. Uji Normalitas Data

Pengujian ini menggunakan Histogram Regretion Residual terstandar, diagram Normal P-Plot Regresion terstandar dan Kolmogorov-Smirnov.

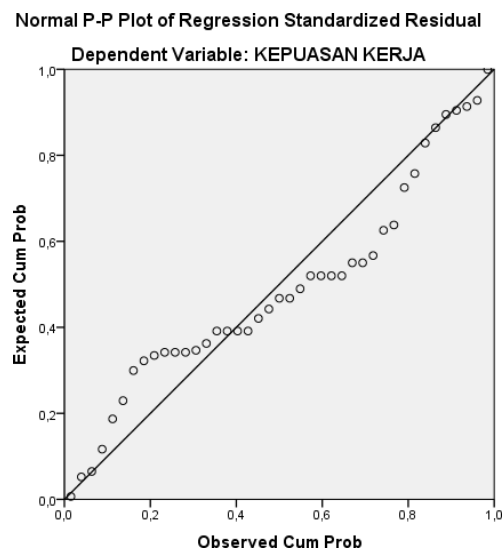


**Gambar 4.2 Grafik Histogram**

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0

Pendekatan ini menganalisis grafik histogram di mana data yang baik adalah data yang mempunyai pola berbentuk lonceng yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan, kedua model grafik yang mengikuti garis diagonal

## ii. Uji Grafik



**Gambar 4.3 Grafik P-Plot**

*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0*

Pada Gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal tersebut menyatakan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan kedua gambar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusisecara normal

iii. Uji statistik dengan *Kolmogorov-Smirnov*

Tabel 4.14. Uji statistik dengan *Kolmogorov-Smirnov*  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Uji statistik		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,99257021
Most Extreme Differences	Absolute	,163
	Positive	,163
	Negative	-,149
Test Statistic		,163
Asymp. Sig. (2-tailed)		,008 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0

Pada Tabel 4.14 diketahui nilai probabilitas atau *Asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,008 > \alpha (0,05)$ , maka dengan demikian variabel residual berdistribusi normal.

iv. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan IBM Statistic SPSS 24,0 Apabila nilai *Tolerance Value*  $> 0,1$  atau  $VIF < 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.



Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>

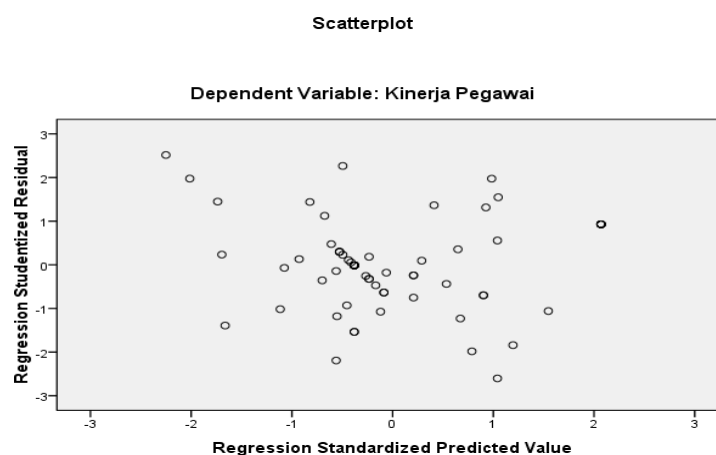
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,990	4,614		4,766	,000		
	DISIPLIN KERJA	,597	,196	,905	3,045	,004	,192	5,217
	LINGKUNGAN KERJA	-,233	,189	-,366	-1,232	,225	,192	5,217

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dari variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja,  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### v. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.4 Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0

Dari Grafik *Scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

#### g. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang. Adapun hasil koefisien regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini:

**Tabel 4.16 Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17,216	16,549	
	DISIPLIN KERJA	,237	,259	,148
	LINGKUNGAN KERJA	,338	,256	,213

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel 4.16 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,216 + 0,237X_1 + 0,338X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 17,216 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, dianggap

konstan pada tingkat variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Apabila nilai variabel independen bernilai 0 atau konstan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 17,216 satuan.

2. Nilai koefisien regresi dari Disiplin Kerja ( $\beta_1$ ) = 0,237 > 0, Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), artinya semakin tinggi Disiplin Kerja, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan semakin meningkat, demikian sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi dari Lingkungan Kerja ( $\beta_1$ ) = 0,338 > 0, Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan semakin meningkat, demikian sebaliknya.

#### **h. Uji Hipotesis**

##### **i. Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Apabila:  $p > 0,05 = H_a$  ditolak atau  $H_o$  diterima  $P < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_o$  ditolak

**Tabel 4.17 Uji Parsial (Uji-t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,756	1,098		1,599	,118
	DISIPLIN KERJA	,686	,047	,903	14,703	,000
	LINGKUN GAN KERJA	,067	,045	,091	1,787	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat di jelaskan persamaan thitung dan signifikan untuk variabel sebagai berikut:

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dilihat bahwa thitung  $14,703 > t_{tabel} 1,684$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dilihat bahwa thitung  $1,787 > t_{tabel} 1,684$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

## b. Uji Simultan (Uji-F)

**Tabel 4.18 Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	717,807	2	358,903	672,145	,000 <sup>b</sup>
	Residual	20,291	38	,534		
	Total	738,098	40			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 24.0

Pada Tabel 4.18 diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 41 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 3, sehingga diperoleh  $df_1 = 3 - 1 = 2$ ;  $df_2 = n - k = 41 - 3 = 38$ , maka pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,24$ . Berdasarkan Tabel 4.18 diperoleh nilai  $F_{hitung} (672,145) > F_{tabel} (3,24)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$ . Hal ini berarti Disiplin Kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.

## a. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.19 Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,986 <sup>a</sup>	,973	,971	,73073

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja  
Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,971 atau 97,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 97,1 persen variabel Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan sisanya 2,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

## 1. Pembahasan

### a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dilihat bahwa  $t_{hitung} 14,703 > t_{tabel} 1,684$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Nurfaizah (2017), di mana disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja pada Pegawai Kelurahan Gamping Krian Di Sidoarjo maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Begitu juga pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Sari, Dewi Purnama (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai koefisien dari Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dilihat bahwa  $t_{hitung} 1,787 > t_{tabel} 1,684$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Nurfaizah (2017), di mana lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja pada Pegawai Kelurahan Gamping Krian Di Sidoarjo maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Begitu juga pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Nuaroma dan Hanum (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **c. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai koefisien dari nilai  $F_{hitung} (672,145) > F_{tabel} (3,24)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$ . Hal ini berarti Disiplin Kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini juga

sesuai dengan penelitian Nurfaizah (2017), di mana lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja pada Pegawai Kelurahan Gamping Krian Di Sidoarjo maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Begitu juga pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Sari, Dewi Purnama (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Dari hasil seluruh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka diperoleh dari beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang, di mana  $t_{hitung} = 14,703 > t_{tabel} = 1,684$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang, di mana  $t_{hitung} = 1,787 > t_{tabel} = 1,684$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan, di mana bahwa  $F_{hitung} = 672,145 > F_{tabel} = 3,24$  dan signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ .

#### B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Deli Serdang harus lebih memperhatikan kedisiplinan pegawai dengan melakukan sidak disiplin pegawai secara acak dan memberikan sanksi berupa teguran disiplin terhadap pegawai yang melanggar peraturan karena kedisiplinan sangat penting dalam melakukan pekerjaan. maka setiap pegawai harus selalu menanamkan sikap disiplin pada diri masing-masing.

2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang harus lebih memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan baik dengan melakukan rapat evaluasi antar pegawai lebih sering lagi agar semakin terjalin kekompakan dan keterbukaan sesama pegawai sekaligus bersama-sama untuk melakukan pemilihan warna cat dinding ataupun ruangan kerja guna untuk kenyamanan bersama, agar pegawai merasa betah dan nyaman pada saat melakukan pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel seperti motivasi, kepuasan kerja, dll.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU :

- 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
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Mangkunegara.
- Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hidayat, M., Rangky, 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.
- 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., Rangky, 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., Rangky, 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.

- 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.
- Robbins, SP dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat. Robbins, S.P dan Timothy A Judge. *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat, 2017.
- 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.
- 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.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Siswati, Widyaningrum M. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Stephen Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- 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.

Yoyo Sudaryo, d. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cvandi Offset.

**Jurnal:**

Dompok, Permatasari. 2021. "Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kecamatan Batam Kota". *Jurnal* , Universitas Putra Batam.

Hanum, Nuaroma. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Evan Lestari KME (Kemang Estate)". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Universitas PGRI, Yogyakarta.1-6.

Harisantoso, Hasannah. "Pengaruh Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja guru di MTS Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan pendidikan ekonomi*, STKIP PGRI Situbondo, 1–10.

Irma, Yusuf. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koerasi dan UMKM Kabupaten". *Jurnal Manajemen, Universitas Mulawarman*. 12.2: 253-258.

Purnamasari. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta sekecamatan Pondok Aren". *Jurnal Sainika unpam*.1.1: 108-132.

Sembiring. 2019. "Pengaruh Penerapan Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Gas Area Kalimantan". *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, Universitas Mulawarman*. 21.2: 204-15.

Setyawasih, Widiyanto. 2019. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos (Persero) Bekasi". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Optimal*. 1-15.

Suliztyanto, Muhammad. Yohny Anwar dan , Chaerul Rizky. 2023. "The Influence of Work Discipline and Compensation on Work Effectiveness with Job Satisfaction as An Intervening Variable in Field Employees Authority Office Medan Region II Airport Authority". *International Journal Of Social Science, Education, communication and economics*, Medan, Vol 2 i3. 161

Syahputra, Riky.2021."Pengaruh Supervisi, Tugas dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan". *International Journal Of Social Science, Education, communication and economics*, Medan, Vol 2 Issue 4.

Yanti, Mira Rawi dan Muhammad Indrawan Isa. 2023. "The Influence of Work Discipline and Supervision on Work Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Women's Empowerment Service for Child and Community Protection in Binjai City". *International Journal Of Social Science, Education, communication and economics*, Medan, Vol 2 i4. 178

Yuliantini, Santoso. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Travelmart Jakarta Pusat". *Jurnal Manajemen, Universitas Nasional Pioner Perubahan*. 16.2: 1-16.

Raziqa, Abdul dan Raheela Maulabakhsh. 2020. "Impact of Working Environment on Job Satisfaction". Department of Management Sciences, Balochistan University of Information Technology, Engineering and Management Sciences Quetta, Pakistan, 23: 717 – 725.

### **Skripsi**

Yanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.Skripsi.







