

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

RIZKY RAMADHANI HARAHAP
1205160686

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari RABU, Tanggal 17 Oktober 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : RIZKY RAMADHANI HARAHAP
NPM : 1205160686
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN KOTA MEDAN
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisum dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

PENGUJI I

HANIFAH JASIN, S.E., M.SI)

PENGUJI II

(HASTINA FEBRIATY, S.E., M.SI)

Pembimbing

(DRS. DANI ISKANDAR S.E., MM)

PANITIA UJIAN

Ketua

(ADE GUNAWAN, SE., M.SI)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE., M.SI)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : RIZKY RAMADHANI HARAHAP

NPM : 1205160686

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS
KEBERSIHAN KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Oktober 2018

Pembimbing

Drs. DANI ISKANDAR, SE, M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN.H, S.E, M.Si.

H. JANURI, SE, M.M, M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : RIZKY RAMADHANI HARAHAP
N.P.M : 1205160686
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN KOTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
2 - 10 - 2010	<p>*Perbaiki :</p> <ul style="list-style-type: none">- Kata pengantar- Pendahuluan & Tujuan yg kurang- Rumusan masalah & tataran- Jln buku & waktu & schedul penelitian- Kerangka konseptual- Hipotesis		
8 - 10 - 2010	<p>- Perbaiki :</p> <ul style="list-style-type: none">- Variabel Disiplin kerja & Kepuasan kerja- Daf sur masalah- Uji hasil validitas- Buat hampiran- Jabel T, F & r		
13 - 10 - 2010	acc v/ do meja hijau		

Medan, September 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Akuntansi

Pembimbing Skripsi

(Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM)

Rdm
(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Rizky Ramadhan Harahap
NPM : 1205160686
Konsentrasi : HSDM.
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat ‘Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



Rizky Ramadhan Hrp.

NB:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

RIZKY RAMADHANI HARAHAM, 1205160686, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan Kota Medan. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebersihan Kota Medan. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 48 responden yang merupakan pegawai dari pegawai Dinas Kebersihan Kota Medan.

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan assosiatif dengan metode kuantitatif, Teknik pengumpulan data dengan menggunakan sampel jenuh, dengan uji validitas data dan uji reliabilitas data, teknik analisa data dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji t, dan uji F serta melakukan koefisien determinan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh signifikan dan positif disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kebersihan Kota Medan yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} ($3,226$) $>$ t_{tabel} ($1,68$) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, terdapat pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja, terhadap prestasi kerja pada Dinas Kebersihan Kota Medan yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} ($4,739$) $>$ t_{tabel} ($1,68$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan untuk disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Kebersihan Kota Medan dengan nilai F_{hitung} ($58,427$) $>$ F_{tabel} ($3,19$) dengan tingkat signifikansi $0,000$. Selanjutnya nilai $R-Square$ yang diperoleh adalah sebesar $0,722$ menunjukkan sekitar $72,2\%$ pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini , dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna.

Selanjutnya,tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah banyak berkorban dan membesarakan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs.Dani Iskandar SE, MM Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan Dinas Kebersihan Kota Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Dan kepada teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang kontruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Oktober 2018
Penulis

RIZKY RAMADHANI HARAHAP
1205160686

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Uraian Teori	9
1. Prestasi Kerja	9
a. Pengertian Prestasi Kerja	9
b. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	10
c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	12
d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja	13
e. Indikator Prestasi Kerja.....	14
2. Disiplin Kerja	16
a. Pengertian Disiplin Kerja	16
b. Tipe-Tipe Disiplin Kerja	17
c. Tujuan Disiplin Kerja	18

d. Pendekatan Disiplin Kerja.....	19
e. Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
f. Indikator Disiplin Kerja	21
3. Kepuasan Kerja.....	22
a. Pengertian Kepuasan Kerja	22
b. Faktor-faktor penyebab Kepuasan Kerja	23
c. Teori-teori tentang Kepuasan Kerja.....	26
d. Indikator Kepuasan Kerja	28
B. Kerangka Konseptual.....	30
C. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Definisi Variabel Penelitian	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Deskripsi Hasil Penelitian	50
1. Karakteristik Responden	50
2. Analisis Variabel Penelitian	52
3. Hasil Penelitian	56
B. Pembahasan.....	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Disiplin Kerja.....	36
Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja	36
Tabel 3.3 Indikator Prestasi Kerja	37
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	37
Tabel 3.5 Skala Pengukuran Likert.....	39
Tabel 3.6 Uji Validitas Disiplin Kerja	40
Tabel 3.7 Uji Validitas Kepuasan Kerja	41
Tabel 3.8 Uji Validitas Prestasi Kerja.....	41
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas	42
Tabel 3.10 Koefisien Korelasi	42
Tabel 4.1 Skala Likert	50
Tabel 4.2 Distribusi Koresponden Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.5 Skor Angket Disiplin Kerja	52
Tabel 4.6 Skor Angket Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.7 Skor Angket Prestasi Kerja.....	55
Tabel 4.8 Uji Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel 4.9 Uji Autokorelasi	59
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.11 Uji t.....	62
Tabel 4.12 Uji F.....	63

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.14 Koefisien Korelasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	46
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	48
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	58
Gambar 4.2 P-Plot	59
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	61
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis	62
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis	63
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam operasional perusahaan yang dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta karyawan yang profesional, tangguh, cerdas, dan berpandangan kedepan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan. Jika kualitas sumber daya manusia tidak diperhatikan, maka perusahaan akan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada merosotnya prestasi kerja.

Menurut (Hasibuan, 2012) mengatakan bahwa “prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan

tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan

Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. (Siagian, 2010) mengemukakan prestasi kerja yang disebut juga dengan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dimana faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dari tingkat prestasi kerja menurut (Suprihatiningrum & Bodroastuti, 2012) antara lain adalah : motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, disiplin kerja, kondisi fisik pekerjaan, desain pekerjaan.

Suatu organisasi/instansi sendiri berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012). Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai/ karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut.

Aturan /norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing,

penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai/ karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana perusahaan secara efektif dan efisien (Soerjono, 2009). Bila para pegawai/karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi,diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga akan meningkatkan prestasi kerja.

Disiplin kerja yang tinggi dari pegawai dalam suatu perusahaan menunjukkan bahwa integritas dan tanggung jawab pegawai terhadap suatu perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai & Sagala, 2013).

Selain tingkat disiplin kerja, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai, dimana kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan, dimana kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang

tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama. (As'ad, 2011) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama.

Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya prestasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja (As'ad, 2011).

Dinas Kebersihan Kota Medan merupakan salah satu instansi pemerintan yang pelaksanaannya secara yuridis berdasarkan kepada Perda Kota Medan No. 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan. Berdasarkan Perda tersebut pelaksanaan kegiatan pengelolaan sampah yang dilakukan oleh Dinas Kebersihan meliputi kegiatan penyapuan jalan-jalan, pengumpulan sampah, pengangkutan sampah menuju TPA, dan pemusnahan sampah di TPA.

Dari riset pendahuluan yang dilakukan terdapat temuan permasalahan mengenai pegawai yang bekerja di Dinas Kebersihan Kota Medan diantaranya masih rendahnya tingkat prestasi kerja pegawai, terbukti dengan pegawai yang tidak mampu dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan atasanya, selain itu juga masih ada beberapa pegawai yang tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu yang diakibatkan karena beberapa pegawai yang masih merasa kurang puas dengan kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh kantor Dinas Kebersihan, selain itu juga masih kurangnya disiplin kerja pegawai terlihat dari beberapa pegawai yang tidak hadir, dan tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor yang mengakibatkan prestasi kerja pegawai yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh kantor.

Untuk mempertahankan tingkat kelangsungan hidup dalam suatu organisasi, maka yang perlu dilakukan oleh organisasi adalah dengan mengembangkan tingkat potensi sumber daya manusia dan memperketat disiplin kerja serta dalam memberikan kepuasan atas kerja para pegawai sehingga mampu lebih baik dalam mengembangkan. Dalam kaitannya dengan prestasi kerja pegawai, hal tersebut harus segera dibenahi agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai. Hal-hal tersebut akan menyebabkan prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka sangatlah penting disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul "**Pengaruh Disiplin Kerja Dan**

Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

1. Kepuasan kerja pegawai yang masih rendah yang terlihat dengan adanya keluhan pegawai terhadap kebijakan yang diambil oleh manajemen kantor.
2. Masih kurangnya disiplin kerja pegawai yang terlihat dari beberapa pegawai yang tidak hadir, dan tidak mentaati peraturan kantor.
3. Prestasi kerja yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh kantor.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pembahasan serta untuk memperjelas pokok batasan dalam penelitian ini. Penelitian ini hanya akan membahas mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Kebersihan Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebersihan Kota Medan?
- b. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebersihan Kota Medan?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebersihan Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebersihan Kota Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebersihan Kota Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebersihan Kota Medan

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis,
 - 1) Penelitian ini dapat mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.
 - 2) Penelitian ini dapat memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menjaga disiplin untuk mempertahankan prestasi kerja karyawan
- b. Secara praktis
 - 1) Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai.

- 2) Penelitian ini diharapkan dapat mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.
- c. Secara Akademis
- 1) Diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan menerapkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
 - 2) Dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai topik yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut (Suprihatiningrum & Bodroastuti, 2012) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Menurut (Hermawati, 2012) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama.

Menurut (Yusuf, 2015) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk melakukan penilaian atas kinerja yang telah dilaksanakan baik oleh karyawan maupun manajemen.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu perbandingan hasil kerja seorang karyawan dengan standar tertentu dalam sebuah perusahaan.

b. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut (Yusuf, 2015) mengatakan bahwa manfaat penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut :

1) Perbaikan prestasi kerja

Umpang balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan dapat memperbaiki kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

2) Penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kompensasi lainnya..

3) Keputusan penempatan

Promosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek menunjukkan adanya kebutuhan latihan.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpang balik prestasi kerja dapat mengarahkan keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan keputusan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departement personalia.

7) Ketidakakuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kesalahan dalam komponen sistem informasi manajemen personalia.

8) Kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dapat membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan eksternal

Kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2012) mengatakan bahwa manfaat penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut :

1) Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik dalam pelaksanaan kerja dapat memungkinkan untuk para pegawai.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan dalam pengambilan keputusan yang bertujuan dalam pemberian imbalan atas penilaian prestasi kerja.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer atau penurunan pangkat.

4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan pegawai.

c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Program penilaian prestasi kerja dimaksud untuk memberi informasi kepada orang yang dinilai orang yang menilai mengenai hasil kerja prestasi kerja pegawai selama ini. Menurut (Rivai & Sagala, 2013) penilaian prestasi kerja memiliki tujuan yang pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi .
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.
- 5) Pengembangan sumber daya manusia yang dapat dibedakan dalam:
 - a.) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b.) Promosi, kenaikan jabatan.
 - c.) Training atau latihan.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja
- 7) Meningkatkan etos kerja.

Sedangkan Menurut (Mathis, Robert L dan Jackson, 2010) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja antara lain:

- 1) Mengetahui pengembangan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan latihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- 2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan

karyawan, pengukuran kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi pekerjaan yang buruk.

- 3) Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4) Dokumentasi, yang meliputi: kreteria untuk validitas penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) menyatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

- 1) Faktor Individu
 - a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2) Faktor lingkungan
 - a. Kondisi fisik
 - b. Peralatan
 - c. Waktu

- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain Organisasi

Sedangkan menurut (Yusuf, 2015) menyebutkan terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja antara lain:

1) Pengamatan

Merupakan proses menilai dan memilih prilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan.

2) Ukuran

Yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja pegawai dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk pegawai tersebut.

3) Pengembangan

Yang bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam mengatasi kekurangannya..

e. Indikator Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu Menurut (Sutrisno, 2014) menyatakan bahwa indicator prestasi kerja, yaitu :

1) Kualitas kerja (*Quality*)

Kualitas kerja merupakan taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.

5) Kuantitas kerja (*Quantity*)

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, suatu siklus aktivitas.

6) Jangka waktu (*Timeliness*)

Jangka waktu merupakan tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

7) Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*)

Efektifitas biaya merupakan tingkat maksimalisasi sumber daya organisasi untuk dapat memperoleh hasil terbanyak.

Sedangkan menurut (Yusuf, 2015) menyatakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

1) Mutu kerja

Mutu kerja berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.

3) Kualitas kerja

Kualitas kerja berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

4) Ketangguhan

Ketangguhan berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

5) Sikap

Sikap merupakan keadaan karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas yang diberikan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari perusahaan. Menurut (Rivai & Sagala, 2013) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk melakukan suatu komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta juga sebagai upaya untuk dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketiaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketataan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

b. Tipe-tipe Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuananya. Menurut (Rivai & Sagala, 2013) terdapat 3 (tiga) konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah

- 1) Aturan tungku panas (*hot stove rule*),

Pendekatan tungku panas terfokus pada perilaku masa lalu.

- 2) Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*),

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.

- 3) Tindakan disiplin positif (*positive discipline*).,

Pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

Menurut (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin prosesif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

c. Tujuan Disiplin Keja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut (Sastrohadiwiryo, 2013) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang
Tujuan disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawaan untuk melaksanakan pekerjaan
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

d. Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut (Sutrisno, 2014) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi,
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan,
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Rivai & Sagala, 2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

5) Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Menurut (Soerjono, 2009) adapun beberapa indikator disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan disiplin kerja yang baik.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab.

4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

Dengan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik

5) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (As'ad, 2011) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan.

Menurut (Koesmono, 2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya.

Menurut (Robbins, 2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut.

Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil kerja seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

b. Faktor-faktor Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji,

jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya

Menurut (Anoraga, 2009) mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari:

1. Faktor hubungan antar karyawan antara lain:

a. Hubungan antara pimpinan dan bawahan

Hubungan antara pihak pimpinan dan pihak bawahan sangat penting artinya dalam meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga mereka dapat merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

b. Faktor psikis dan kondisi kerja

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu sukar dan mudah serta kebanggaan akan tugas akan meningkat atau mengurangi kepuasan.

c. Hubungan sosial diantara karyawan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

d. Sugesti dari teman sekerja

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Sugesti dari teman sekerja memberikan pengaruh yang besar dalam menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Emosi dan situasi kerja

Setiap orang tentu tergerak untuk melakukan tindakan berdasarkan emosi, seperti rasa takut, marah atau senang.

2. Faktor-faktor individual yaitu yang berhubungan dengan:

a. Sikap

Sikap adalah cara kerja karyawan dalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan ataupun perusahaan. Sikap kerja yang dimiliki karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

b. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara ketidakpuasan kerja dengan umur seseorang pada umur diantara 25 tahun sampai 35 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang dapat menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaannya.

c. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin diyakini sebagai salah satu hal yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pria bekerja dengan mengandalkan logika, sedangkan wanita terkadang lebih menggunakan perasaan.

3. Faktor-faktor luar (*ekstern*) yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:

a. Keadaan keluarga karyawan

Keluarga juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Seorang karyawan dengan keluarga yang bahagia memberi dampak yang baik pula ketika ia memulai bekerja tanpa beban. Sedangkan karyawan yang memiliki masalah dalam keluarganya, merasa berat menghadapi hari dan pekerjaannya karena memiliki beban pikiran.

b. Rekreasi

Rekreasi juga menjadi kebutuhan yang harus dipenuhi. Dan kemudian dibutuhkan untuk menghindari kejemuhan karyawan setelah sekian lama berada dalam tekanan kondisi kerja.

c. Pendidikan

Seseorang dengan pendidikan yang tinggi dipandang lebih oleh orang di lingkungannya, baik lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerjanya. Pendidikan memudahkan seseorang untuk memahami suatu hal atau pekerjaan. Dengan pendidikan yang tinggi seorang karyawan juga dapat lebih mudah mendapatkan jabatan atau posisi yang tinggi di tempat ia bekerja.

c. Teori-teori tentang Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) mengemukakan teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, memiliki komponen yang terdiri dari:

a. *Input*

Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, mengenai pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja dari pegawai.

b. *Outcome*

Outcome merupakan semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk dapat berprestasi atau mengekspresikan diri yang dilakukan oleh setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

c. *Comparison Person*

Comparison Person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

2. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Proter mempelopori teori ini dengan berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Kepuasan pegawai bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada tingkat pandangan dan pendapat dari saatu kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai suatu kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasi (motivational factors).

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Triton, 2009) mengemukakan *Job Descriptive Index* (JDI) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada merupakan sumber utama dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan mengalami kesulitan sehingga output yang dihasilkan tidak maksimal.

2. Pembayaran

Upah dan gaji merupakan faktor yang signifikan tetapi kompleks dan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya

menolong orang memenuhi kebutuhan mendasar tetapi juga memenuhi kebutuhan sekunder lainnya.

3. Promosi

Kesempatan promosi terlihat mempunyai efek yang berbeda-beda dalam kepuasan kerja.

4. Kepenyeliaan (*supervisi*)

Kepenyeliaan merupakan kepuasan karyawan terhadap perlakuan pimpinan.

5. Rekan Kerja

Bersahabat, rekan yang mau bekerja sama dan saling mendukung merupakan sumber paling sederhana dalam mencapai kepuasan kerja.

Menurut (Rivai & Sagala, 2013) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan.
- 2) Supervisi.
- 3) Organisasi dan manajemen.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
- 6) Rekan kerja.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

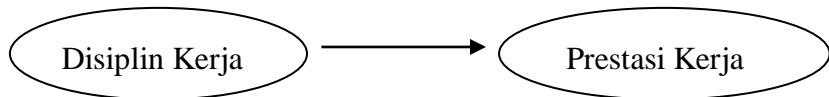
Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh setiap karyawan yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Paradigma lembaga-lembaga saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan pegawai yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya.

Bila para pegawai/karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. Selain tingkat kedisiplinan kerja, para karyawan juga mempunyai kebutuhan untuk hidupnya, dimana kebutuhan tersebut baik dalam kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan untuk memperoleh kepuasan kerja (Hasibuan, 2012).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal (Sutrisno, 2014). Sedangkan prestasi kerja atau Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan model maupun etika.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut (Ariandy, 2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta.



2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

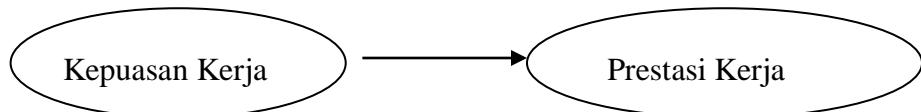
Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah organisasi, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia dan dengan pengalaman kepuasan kerja dari karyawan akan berpengaruh pada kualitas kerja yang mereka berikan. Pengaruh lainnya adalah pada efisiensi seperti infrakstruktur dan hubungan internal, juga harus diperhatikan.

Menurut (Rivai & Sagala, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Di sisi lain, kebutuhan pegawai dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya.

Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya prestasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja (As'ad, 2011).

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut (Yuniastuti, 2011) yang menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.



3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi karyawan yang disebut dengan istilah performance appraisal. (Siagian, 2010) mengemukakan prestasi kerja yang disebut juga dengan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

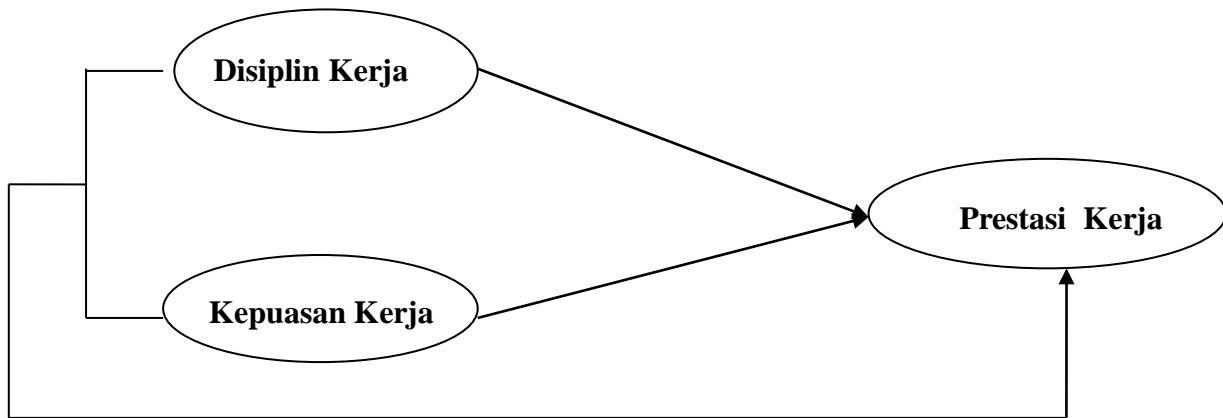
Bila para pegawai/karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. Selain tingkat kedisiplinan kerja, para karyawan juga mempunyai kebutuhan untuk hidupnya, dimana kebutuhan tersebut baik dalam kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan untuk memperoleh kepuasan kerja (Hasibuan, 2012).

Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah organisasi, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia dan dengan pengalaman kepuasan kerja dari karyawan akan berpengaruh pada kualitas kerja yang mereka berikan. Pengaruh lainnya adalah pada efisiensi seperti infrakstruktur dan hubungan internal, juga harus diperhatikan.

Dimana faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja menurut (Suprihatiningrum & Bodroastuti, 2012) antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, disiplin kerja, kondisi fisik pekerjaan, desain pekerjaan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut (Melati, H. Soepeno, & M. Azis. Firdaus, 2014) yang menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh disiplin kerja signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebersihan Kota Medan
2. Ada pengaruh kepuasaan kerja signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebersihan Kota Medan
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasaan kerja signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebersihan Kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (disiplin kerja X₁), (kepuasan kerja X₂) terhadap variabel terikat (prestasi kerja Y). Dalam pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang merupakan suatu pertanyaan penelitian bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2013). Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menilai yang pada umumnya dilakukan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

B. Definisi Operasional Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen disiplin kerja dan kepuasan kerja. serta variabel dependen prestasi kerja pegawai. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independent

a. Disiplin kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan suatu tingkat kepatuhan dan ketiaatan atas tenaga kerja terhadap semua peraturan-peraturan kantor yang berlaku , baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Indikator-indikator Menurut

(Rivai & Sagala, 2013) indikator tingkat kedisiplinan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1
Indikator Disiplin Kerja**

No.	Indikator
1.	Kehadiran
2.	Ketaatan pada peraturan kerja
3.	Ketaatan pada standar kerja
4.	Tingkat kewaspadaan tinggi
5.	Bekerja etis

Sumber : (Rivai & Sagala, 2013)

b. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut (Triton, 2009) menyatakan bahwa indikator yang mengukur tingkat kepuasan kerja dari seorang pegawai didalam suatu perusahaan adalah:

**Tabel 3.2
Indikator Kepuasan Kerja**

No.	Indikator
1.	Pekerjaan itu sendiri
2.	Pembayaran
3.	Promosi
4.	Kepenyeliaan (supervisi)
5.	Rekan kerja

Sumber : (Triton, 2009)

2. Variabel Dependent

a. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya

standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama.

Menurut (Yusuf, 2015) menyatakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

Tabel 3.3
Indikator Prestasi Kerja

No.	Indikator
1.	Mutu kerja
2.	Kuantitas kerja
3.	Kualitas kerja
4.	Ketangguhan
5.	Sikap

Sumber : (Yusuf, 2015)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Dinas Kebersihan Kota Medan, yang beralamat di
jalan Pinang Baris No. 114 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2018 sampai dengan Oktober 2018

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan diatas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Dinas Kebersihan Kota Medan yang berjumlah sebanyak 48 pegawai tetap.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2013) Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yakni sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di kantor Dinas Kebersihan Kota Medan dengan jumlah 48 pegawai tetap.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara kuisioner (angket) sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden.

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, 2010). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi

2. Kuesioner (angket)

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

**Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert**

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Teknik pengumpulan data yang dilakukan setelah penyebaran kuisioner, data yang terkumpul dilakukan pengujian sebagai berikut

3. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat tukar variabel penelitian (Juliandi & Irfan, 2013). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kebersihan Kota Medan.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap item pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- | | |
|----------|-------------------------------|
| r_{xy} | = Koefesien korelasi X dan Y |
| N | = Banyaknya subjek penelitian |
| X | = Skor butir soal |
| Y | = Skor total. |

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya, tahap awal yang dilakukan adalah mengukur data yang diolah untuk mengetahui validitasnya. Validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi yakni r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrument tersebut adalah valid (Juliandi & Irfan, 2013).

Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X_1)**

Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,489	0,000<0,05	Valid
2	0,559	0,000<0,05	Valid
3	0,557	0,000<0,05	Valid
4	0,550	0,000<0,05	Valid
5	0,510	0,000<0,05	Valid
6	0,504	0,000<0,05	Valid
7	0,496	0,000<0,05	Valid
8	0,498	0,000<0,05	Valid
9	0,510	0,000<0,05	Valid
10	0,538	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X₂)

Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,530	0,000<0,05	Valid
2	0,605	0,000<0,05	Valid
3	0,627	0,000<0,05	Valid
4	0,537	0,000<0,05	Valid
5	0,555	0,000<0,05	Valid
6	0,508	0,000<0,05	Valid
7	0,596	0,000<0,05	Valid
8	0,586	0,000<0,05	Valid
9	0,598	0,000<0,05	Valid
10	0,548	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel prestasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y)

Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,498	0,000<0,05	Valid
2	0,527	0,000<0,05	Valid
3	0,522	0,000<0,05	Valid
4	0,535	0,000<0,05	Valid
5	0,508	0,000<0,05	Valid
6	0,499	0,000<0,05	Valid
7	0,492	0,000<0,05	Valid
8	0,510	0,000<0,05	Valid
9	0,520	0,000<0,05	Valid
10	0,517	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (disiplin kerja, kepuasan kerja, terhadap prestasi kerja) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan

reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2013).

Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

**Tabel 3.9
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Disiplin Kerja (X ₁)	0,699	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,764	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,685	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang disiplin kerja (Variabel X₁) sebesar 0,699(reliabel), Instrument kepuasan kerja (variabel X₂) sebesar 0,764 (reliabel), prestasi kerja (variabel Y) sebesar 0,685 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

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

F. Teknik Analisa Data

Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2013) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. (Juliandi & Irfan, 2013) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Gujarati, Santoso dan Arief (Juliandi & Irfan, 2013).

Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp, Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$).

b. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi (Juliandi & Irfan, 2013)

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- a. Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b. Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c. Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative (Juliandi & Irfan, 2013 hal.173)

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. (Juliandi & Irfan, 2013).

Uji ini dilakukan untuk mendekripsi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIP). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel Independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel Independen lainnya. Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIP tinggi (karena $VIP = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.010 atau sama dengan nilai $VIP \geq 10$ (Ghozali, 2013).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heterokedastisitas. (Juliandi & Irfan, 2013)

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. (Juliandi & Irfan, 2013)

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Prestasi Kerja
- X_1 = Disiplin Kerja
- X_2 = Kepuasan Kerja Pegawai
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu

3. Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel

independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

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

Sumber: (Ghozali, 2013)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}

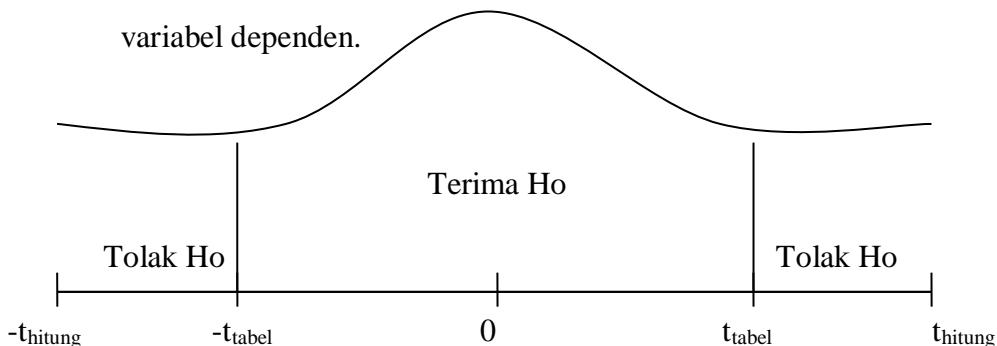
r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel indevenden tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen, nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-2)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

Sumber : (Ghozali, 2013)

Dimana: N = jumlah sampel

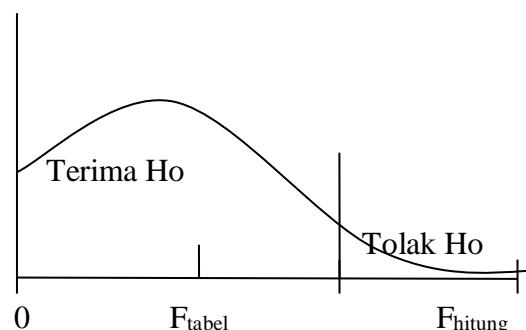
k = jumlah variabel

R = koefesien korelasi ganda

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
- b. Jika $F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai .

c) Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan uji determinan adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Selain itu juga untuk mengukur besar proposi (Persentase) dari jumlah ragam Y yang di terangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelasan X terhadap ragam variabel respon Y.

Uji determinan juga di lakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Sumber : (Ghozali, 2013).

Dimana: KD = Koefesien Determinan.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah kepuasan kerja, dan variabel prestasi kerja (Y). Angket yang disebarluaskan ini diberikan kepada 48 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), maupun prestasi kerja (Y).

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Medan sebanyak 48 orang. Karakteristik responden pegawai yang terdaftar pada Dinas Kebersihan Kota Medan untuk tahun 2016.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase (%)
1	Laki-Laki	29 orang	60,4%
2	Perempuan	19 orang	39,6%
	Jumlah	48 orang	100%

Sumber : Dinas Kebersihan Kota Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 29 orang laki-laki (60,4%) dan perempuan sebanyak 19 orang (39,6%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Percentase (%)
1	20 – 30 tahun	4 orang	8,3 %
2	31– 40 tahun	24 orang	50 %
3	41 – 50 tahun	18 orang	37,5 %
4	Di atas 51 tahun	2 orang	4,2 %
	Jumlah	48 orang	100 %

Sumber : Dinas Kebersihan Kota Medan

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 24 orang (50%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur diatas dari 51 tahun sebanyak 2 orang (4,2%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Percentase (%)
1	SMA	8 orang	16,7 %
2	Akademi	13 orang	27,1 %
3	Strata - 1	25 orang	52,1 %
4	Strata - 2	2 orang	4,2 %
	Jumlah	48 orang	100%

Sumber : Dinas Kebersihan Kota Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada Dinas Kebersihan Kota Medan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 25 orang (52,1%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata- 2 sebanyak 2 orang (4,2%).

2. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarkan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No Per	Alternatif Jawaban												Jumlah
	SS		S		KS		TS		STS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	27	56,3	19	39,6	2	4,2	0	0	0	0	48	100	
2	25	52,1	20	41,7	3	6,3	0	0	0	0	48	100	
3	28	58,3	20	41,7	0	0	0	0	0	0	48	100	
4	25	52,1	22	48,8	1	2,1	0	0	0	0	48	100	
5	26	54,2	19	39,6	3	6,3	0	0	0	0	48	100	
6	24	50	22	48,8	2	4,2	0	0	0	0	48	100	
7	31	64,6	17	35,4	0	0	0	0	0	0	48	100	
8	19	39,6	28	58,3	1	2,1	0	0	0	0	48	100	
9	27	56,3	20	41,7	1	2,1	0	0	0	0	48	100	
10	22	48,8	26	54,2	0	0	0	0	0	0	48	100	

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai absensi kehadiran, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
2. Dari jawaban kedua mengenai ketepatan waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,1%
3. Dari jawaban ketiga mengenai prosedur kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,3%
4. Dari jawaban keempat mengenai kepatuhan dalam tata tertib, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,1%

5. Dari jawaban kelima mengenai sanski yang melanggar peraturan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,2%
6. Dari jawaban keenam mengenai tanda 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 64,6%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai motivasi yang diberikan dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 58,3%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai bertanggung jawab atas pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai penghindaran atas kesalahan dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,2%

Kesimpulan secara umum bahwa disiplin kerja pegawai dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya pegawai sudah memiliki disiplin yang tinggi. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

**Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (X₂)**

No Per	Alternatif Jawaban								Jumlah			
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	48,8	24	50	2	4,2	0	0	0	0	48	100
2	21	43,8	27	56,3	0	0	0	0	0	0	48	100
3	24	50	24	50	0	0	0	0	0	0	48	100
4	20	41,7	27	56,3	1	2,1	0	0	0	0	48	100
5	25	52,1	22	48,8	1	2,1	0	0	0	0	48	100
6	23	47,9	25	52,1	0	0	0	0	0	0	48	100
7	18	37,5	29	60,4	1	2,1	0	0	0	0	48	100
8	20	41,7	28	58,3	0	0	0	0	0	0	48	100
9	22	48,8	25	52,1	1	2,1	0	0	0	0	48	100
10	24	50	20	41,7	4	8,3	0	0	0	0	48	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama pekerjaan saya menarik dan menyenangkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
2. Dari jawaban kedua mengenai pekerjaan sesuai dengan pendidikan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,3%
3. Dari jawaban ketiga mengenai gaji sesuai dengan harapan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
4. Dari jawaban keempat mengenai kebutuhan gaji yang memenuhi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,3%
5. Dari jawaban kelima mengenai kebijakan dalam pemberian promosi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,1%
6. Dari jawaban keenam mengenai waktu pemberian promosi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,1%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai atasan memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,4%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai atasan saya selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 58,3%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai Hubungan dengan rekan sekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,1%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan sekerja saya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%

Kesimpulan secara umum bahwa kepuasan kerja pegawai dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya pegawai sudah memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

Tabel 4-7
Skor Angket untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	50	23	47,9	1	2,1	0	0	0	0	48	100
2	28	58,3	18	37,5	2	4,2	0	0	0	0	48	100
3	26	54,2	19	39,6	3	6,3	0	0	0	0	48	100
4	18	37,5	30	62,5	0	0	0	0	0	0	48	100
5	26	54,2	22	48,8	0	0	0	0	0	0	48	100
6	23	47,9	23	47,9	2	4,2	0	0	0	0	48	100
7	28	58,3	20	41,7	0	0	0	0	0	0	48	100
8	27	56,3	19	39,6	2	4,2	0	0	0	0	48	100
9	22	48,8	21	43,8	5	10,4	0	0	0	0	48	100
10	23	47,9	22	48,8	3	6,3	0	0	0	0	48	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai absensi kehadiran, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
2. Dari jawaban kedua mengenai mengutamakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,3%
3. Dari jawaban ketiga mengenai mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,2%
4. Dari jawaban keempat mengenai pencapaian target, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 62,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai keakuratan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,2%

6. Dari jawaban mengenai kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 47,9%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,3%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai bekerja dengan keras, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai berinovasi dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,8%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai tanggung jawab dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 48,8%

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja pegawai dalam bekerja umumnya sudah baik, artinya pegawai sudah memiliki kinerja yang baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

3. Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	4.883	3.749		1.303	.199
Disp_Kerja	.375	.116		3.226	.002
Kepua_Kerja	.517	.109		4.739	.000

a. Dependent Variable: Pres_Kerja

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,883 + 0,375 X_1 + 0,517 X_2 + e$$

Dimana:

- a. Nilai konstanta sebesar 4,883 apabila variabel disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dianggap nol, maka prestasi kerja (Y) pada perusahaan adalah sebesar 4,883 .
- b. Nilai koefisien disiplin kerja (X_1) sebesar 0,375 menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu kali maka prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,375.
- c. Nilai koefisien kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,517 menyatakan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja satu kali maka prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,517.

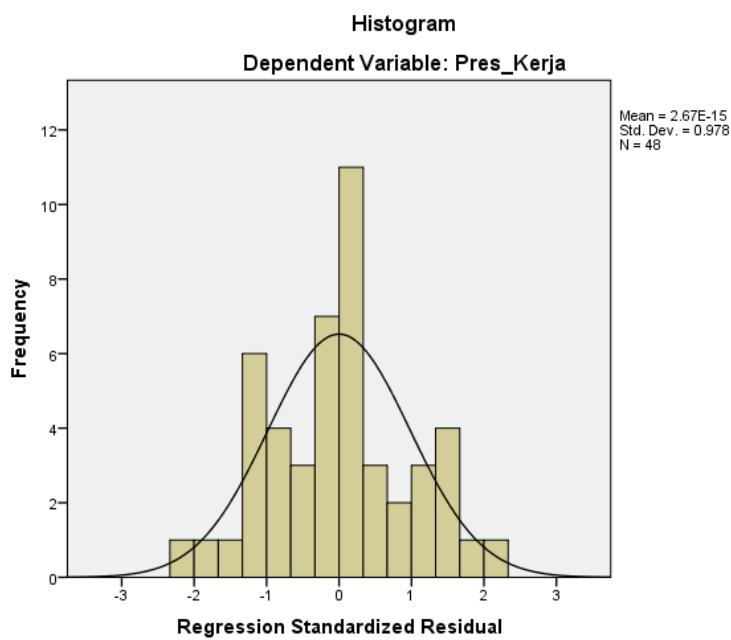
1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Analisis Grafik

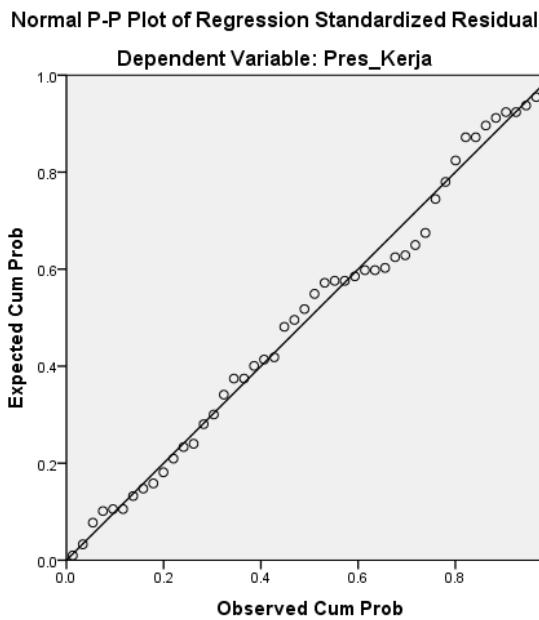
Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan

membentuk suatu garis lurus diagonal, dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4.9
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.722	.710	1.57103	2.335

a. Predictors: (Constant), Kepua_Kerja, Disp_Kerja

b. Dependent Variable: Pres_Kerja

Pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 2,336. Nilai d_l dan d_u yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 48. Jadi nilai d_l sebesar 1,245 dan d_u sebesar 1,424. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai d_u dan lebih kecil dari nilai ($4-d_u = 4-1,424 = 2,576$) yaitu $1,424 < 2,336 < 2,576$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.883	3.749		1.303	.199		
Disp_Kerja	.375	.116	.369	3.226	.002	.471	2.121
Kepua_Kerja	.517	.109	.542	4.739	.000	.471	2.121

a. Dependent Variable: Pres_Kerja

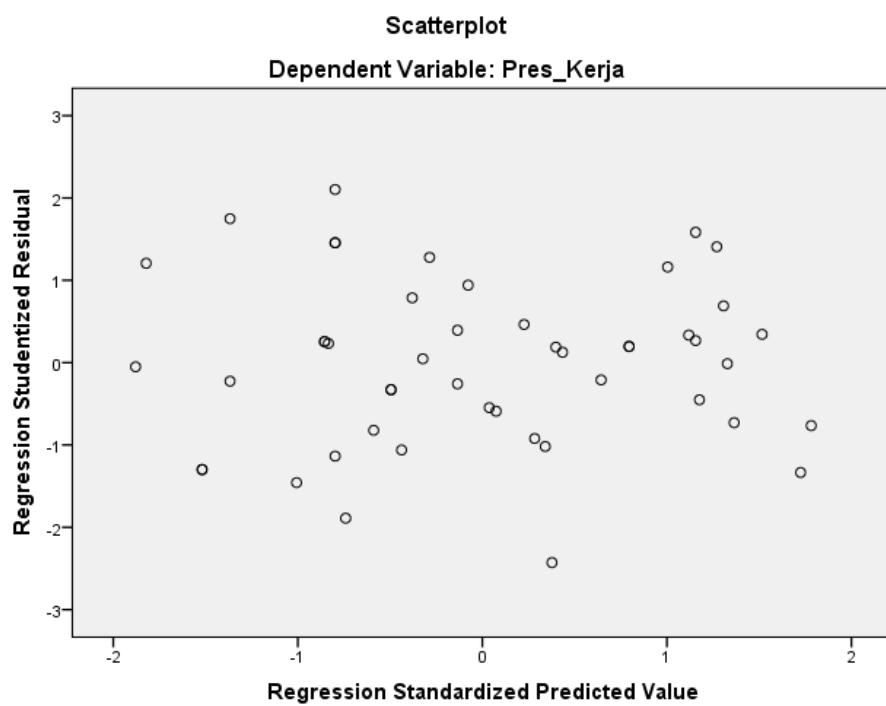
Pada Tabel 4.10 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,471 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,121 lebih kecil dari 10.
2. Kepuasan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,471 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,121 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

4) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

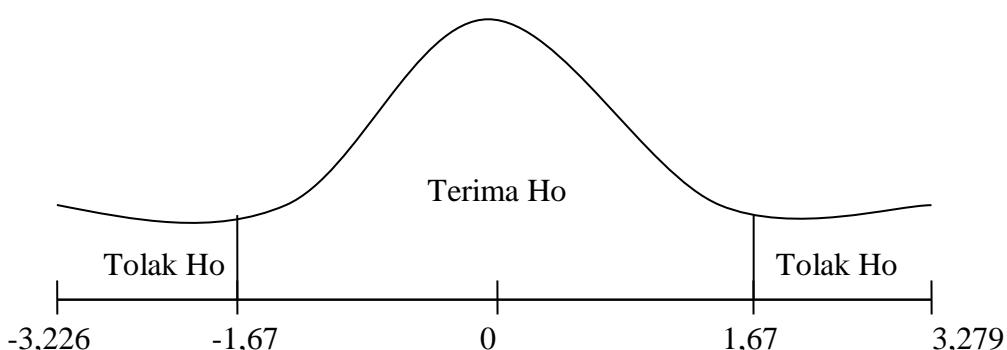
Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

**Tabel 4.11
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.883	3.749		1.303	.199
Disp_Kerja	.375	.116	.369	3.226	.002
Kepua_Kerja	.517	.109	.542	4.739	.000

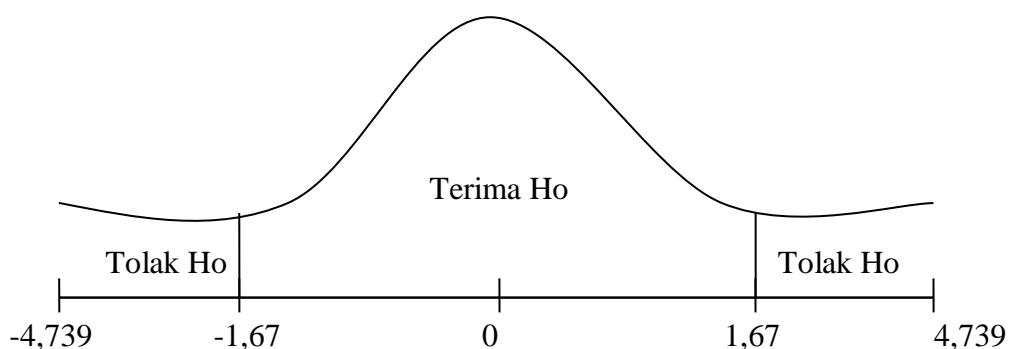
a. Dependent Variable: Pres_Kerja

Dari tabel 4.11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara dimana disiplin kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,226 dengan nilai signifikan 0,002 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} (3,226) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Dinas Kebersihan Kota Medan. Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis

Kepuasan kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,739 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} ($4,739 > 1,67$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Dinas Kebersihan Kota Medan. Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12
Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA^a

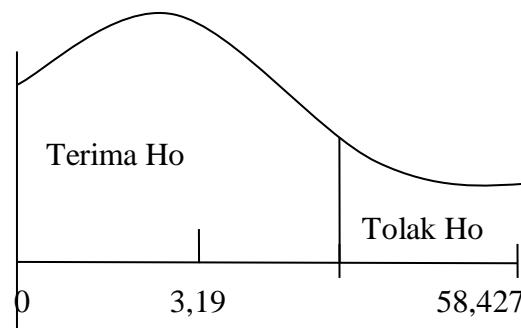
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	288.413	2	144.207	58.427	.000 ^b
Residual	111.066	45	2.468		
Total	399.479	47			

a. Dependent Variable: Pres_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepua_Kerja, Disp_Kerja

Pada tabel 4.12 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 58,427 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,19, maka diperoleh F_{hitung} ($58,427 > 3,19$) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja kerja (Y) pada Dinas Kebersihan Kota Medan.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.722	.710	1.57103	2.335

a. Predictors: (Constant), Kepua_Kerja, Disp_Kerja

b. Dependent Variable: Pres_Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,722 atau 72,2% yang berarti bahwa hubungan antara antara prestasi kerja (Y) dengan disiplin kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) adalah kuat. Pada tabel juga ditunjukkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,722 atau 72,2% yang artinya variasi dari prestasi kerja (Y) dengan disiplin kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) sedangkan sisanya 27,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

Pada Tabel 4.13 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dengan variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,722 atau 72,2% dengan tingkat hubungan kuat seperti dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.14
Interpretasi Koefisien Korelasi

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

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (prestasi kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil uji statistik disiplin kerja (X1) diperoleh thitung sebesar 3,226 dengan nilai signifikan 0,002 sedangkan ttabel sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} (3,226) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ariandy, 2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa “disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal (Sutrisno, 2014). Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian baik disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja untuk setiap pegawai, dengan pegawai dapat meningkatkan kinerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji statistik kepuasan kerja (X_2) diperoleh thitung sebesar 4,739 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan ttabel sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} (4,739) $>$ t_{tabel} (1,68) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Milyati Yuniastuti (2011) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yg diinginkan, karena kuat lemahnya prestasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja (As'ad, 2011).

Pada umumnya perusahaan yang mampu memberikan kepuasan kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan tujuan untuk kemajuan perusahaan yang lebih baik.

3) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Kebersihan Kota Medan. Dikarenakan

hasil F_{hitung} (58,427) > F_{tabel} (3,19) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai $R\ Square$ yaitu sebesar 0,722 atau 72,2% yang artinya variasi dari prestasi kerja (Y) dengan disiplin kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dapat dikategorikan kuat. Sedangkan sisanya 27,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Kebersihan Kota Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 48 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada Dinas Kebersihan Kota Medan yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} (3,226) $>$ t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepuasan kerja (X_2), terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada Dinas Kebersihan Kota Medan yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} (4,739) $>$ t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Dari Uji F_{hitung} adalah 58,427 dengan probabilitas $sig \ 0,000 < \alpha \ 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada taraf $\alpha \ 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* yaitu sebesar 0,722 atau 72,2% yang artinya variasi dari prestasi kerja (Y) dengan disiplin kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dapat

dikategorikan kuat. Sedangkan sisanya 27,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, kompensasi dan variabel lainnya

B. Saran

1. Diharapkan setiap pegawai dapat mematuhi jadwal kehadiran, dan diharapkan pimpinan terus mengingatkan kepada setiap pegawai untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal, dan juga Pimpinan harus mempertimbangkan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi maupun yang loyal kepada lembaga, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja pegawai.
2. Diharapkan kepuasan kerja setiap pegawai dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi menjadi lebih optimal dengan kerjasama yang baik antara pimpinan dan para pegawai yang menjadi bawahannya.
3. Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi pegawai terhadap perusahaan. adanya kepercayaan di kalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisni*. Semarang: Rineka Cipta.
- Ariandy, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta. *E-Proceeding of Management*, 2(2), 1222–1231.
- As'ad, M. (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Dinamika*, 3(2), 107–120.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Ciptapustaka Media Perintis.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 162–179.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Perilaku Konsumen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jackson, J. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Melati, R., H.Soepeno, & M.Azis.Firdaus. (2014). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Adi Citra Megah. *Jurnal Ilmiah Inovator*, 3(1), 1–23.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Klaten: Int An Sejati.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soerjono, S. (2009). *Sosiologi suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 1–23.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Triton, P. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: Oryza.
- Umar, H. (2010). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yuniastuti, R. M. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System Di Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah &Bisnis*, 1(1), 199–210.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.