

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KETENAGAKERJAAN KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**Nama : ADAM NUR SYAFWAN
NPM : 1505160804
Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA 2019**



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

Jl. Kapl. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidanganya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 25 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : ADAM NUR SYARWAN
NPM : 1505160804
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN DELI SERDANG
Dinyatakan : (B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

AZUAR JULIANDI S.E., S.Sos., M.Si., PhD

NADIA IKA PURNAMA S.E.,MSi

Pembimbing

MUHAMMAD RAS MUIS S.IP., M.M

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

ADE GUNAWAN, SE., 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

PENGESAHAN SKRIPSI

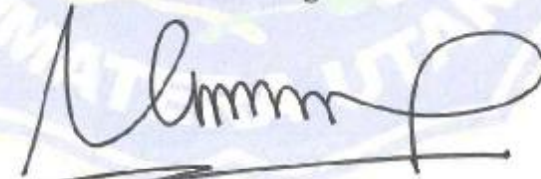
Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : ADAM NUR SYAFWAN
N.P.M : 1505160804
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN DELI SERDANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan 9 September 2019

Pembimbing


MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP, MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


JASMAN SYARIPUDDIN HSB, 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 : ADAM NUR SYAFWAN
N.P.M : 1505160804
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KETENAGAKERJAAN KABUPATEN DELI SERDANG

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
22/08/2019	Perbaiki kuesioner yg akan disebar ke responden. Seimbangkan kuesioner dgn wawancara yg dibuat.		
27/08/2019	Perbaiki kuesioner khususnya di variabel disiplin & kinerja		
02/09/2019	Jelaskan penjelasan kuesioner dgn baik. Perbaiki Data Distribusi Responden berdasarkan penelitian		
09/09/19	Ace untuk Sidang Meja Hijau		

Medan, Agustus 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

(MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP, MM)
(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ADAM NUR SYAFWAN
NPM : 1505160854
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
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, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan 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 Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat Pengajuan judul
- Foto Copy Surat pernyataan asli disimpan di program studi

ABSTRAK

Adam Nur Syafwan (1505160804) Pengaruh Disiplin dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan/pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang. Secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang. Secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ
للأم شبمحررنايمحررناو

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Deli Serdang”.

Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda Syafri dan Ibunda Nurlela Wati tercinta dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang serta doa maupun dukungannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun proposal skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Muhammad Ras Muis , S.IP, MM selaku Pembimbing yang telah memberi bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.

5. Bapak Jasman S, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr Jufrizen, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staff pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jonas Damanik, S.H selaku Kepala dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.
9. Kepada seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan yang telah banyak membantu penulis dalam memenuhi hal-hal yang berkaitan serta melengkapi data, dan penulis juga mengucapkan banyak terima kasih atas kerja sama dan bimbingan yang telah diberikan selama ini.
10. Buat para sahabatku tercinta dan tak lupa teman-teman kelas E Manajemen Siang yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat dalam penyusunan proposal skripsi ini, semoga kita bisa sama-sama sukses.

Penulis menyadari, bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangannya, maka penulis memohon dengan segala kerendahan hati, agar pembaca sudi memberi saran dan masukan-masukan.

Penulis berharap semoga proposal skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca, akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, Februari 2019
Penulis

Adam Nur Syafwan

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Disiplin.....	8
a. Pengertian Disiplin	8
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin.....	10
c. Indikator Disiplin	12
2. Kepuasan Kerja	14
a. Pengertian Kepuasan Kerja	14
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
c. Indikator Kepuasan Kerja	17
3. Kinerja Pegawai	19
a. Pengertian Kinerja Pegawai	19
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	20

c. Indikator Kinerja Pegawai	21
B. Kerangka Konseptual	22
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Definisi Operasional	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Kinerja.....	4
Tabel III.1 Indikator Disiplin.	29
Tabel III.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	30
Tabel III.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	31
Tabel III.4 Pelaksanaan Penelitian.....	31
Tabel III.5 Skala Pengukuran Likert.....	33
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X1).....	34
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	35
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	35
Tabel III.9 Uji Reliabilitas	36
Tabel IV.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel IV.4 Jawaban Responden Variabel Disiplin (X1).....	44
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	46
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	48
Tabel IV.7 Uji Multikolinearitas	51
Tabel IV.8 Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel IV.9 Uji t.....	55
Tabel IV.10 Uji f	57
Tabel IV.11 Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Paradigma Penelitian.....	24
Gambar II.2 Paradigma Penelitian.....	25
Gambar II.3 Paradigma Penelitian.....	27
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis“t”	39
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis “F”	40
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas Data	50
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan disegala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perusahaan atau instansi pemerintahan untuk melakukan visi misi dan strategi adaptasi dalam struktur, kultur dan sistem organisasi. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi maka perusahaan atau instansi pemerintahan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan/pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, karena dalam suasana disiplinlah akan dapat terlaksana program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas. Menurut (Rahmawati, Hamid, & Utami, 2013) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin

baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. (Sutrisno, 2009) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan suatu organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

(Yusuf, 2018) Menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

(Afandi, 2016) Menyatakan bahwa Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisai untuk mempertahankan eksistensinya, hal ini di karenakan dengan disiplin yang tinggi maka para pegawai akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Handoko (dalam Edy Sutrisno, 2009) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

(Hasibuan, 2016) Menyatakan Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh

moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja memiliki pengertian sebagai tingkat kesenangan atau rasa puas dalam bekerja sehingga pekerja memiliki sense of belonging kepada pekerjaan atau perusahaan, loyal dan memiliki rasa aman dalam bekerja. Sehingga pekerja tidak mudah untuk pindah atau mengundurkan diri dari perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai yang Disiplin dan memiliki Kepuasan kerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil dari pekerjaannya akan lebih fokus dan memiliki pencapaian kinerja yang berkualitas.

Berdasarkan hasil survei pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang, termasuk wawancara informal yang dilakukan terhadap sejumlah pegawai, ternyata tidak semua pegawai pada Dinas tersebut masuk kerja tepat pada waktunya, terdapat beberapa pegawai yang mengalami keterlambatan dari jam masuk kantor yaitu pada pukul 08:00 .

Salah satu upaya instansi dalam meningkatkan kinerja pada pegawai di kantor Dinas ketenagakerjaan, adalah dengan cara memperhatikan disiplin kerja pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan keinginan serta kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil, instansi telah memiliki aset yang sangat mahal, sebab pada

dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting. Berikut adalah tabel hasil kinerja

Tabel I.1
Hasil Kinerja Pegawai Disnaker

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerjanya	Tahun	
		2017	2018
Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana perkantoran	Persentase kondisi sarana prasarana kantor dalam kondisi baik	85%	90%
Terpenuhinya pelayanan administrasi perkantoran	Persentase ketersediaan administrasi perkantoran	90%	95%
Meningkatnya kualitas dokumen pelayanan publik perangkat daerah	Persentase ketersediaan dokumen pelayanan publik	90%	95%
Meningkatnya pelayanan kepegawaian	Persentase ASN yang dokumen kepegawaiannya lengkap	100%	100%

Sumber : Data diolah (2019)

Dari data tabel diatas maka diambil kesimpulan bahwa di tahun 2017 terjadinya sedikit penurunan kinerja, hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan komitmen organisasional pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan suatu instansi pemerintahan. pegawai yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional terhadap instansi.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, banyak fenomena penyimpangan tindakan dalam bekerja yang terjadi yang merupakan sebuah masalah dan hambatan bagi perusahaan atau instansi pemerintahan, maka dari itu,

penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul. **“Pengaruh Disiplin dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah mengenai disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu :

1. Masih kurangnya dan perlu ditingkatkannya kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran tepat waktu, masuk dan pulang kerja, serta pemanfaatan waktu istirahat.
2. Kurangnya jumlah pegawai yang menyebabkan kinerja dan penyelesaian suatu pekerjaan menjadi kurang optimal.
3. Pegawai merasa kurang puas, kurangnya fasilitas kerja dan kenyamanan lingkungan kerja sehingga belum terwujudnya dan masih rendahnya kepuasan kerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan. Penelitian ini hanya membahas pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Deli Serdang.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti melakukan perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang ?
- b. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang ?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a. Secara teroris,

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut disiplin, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

b. Secara praktis,

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan atau instansi pemerintahan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Secara Akademis,

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Disiplin.

a. Pengertian Disiplin.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya, didalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Secara umum kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan

kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan pegawai.

Beberapa pengarang memberikan pengertian yang berbeda-beda namun tujuannya adalah sama, yaitu untuk memperoleh kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Adapun beberapa pendapat menurut para ahli tentang definisi kedisiplinan antara lain :

Menurut Rivai (2009) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

(Matutina, 2006) menyatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

(Meilany & Ibrahim, 2015) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal.

Menurut Latainer (dalam Edy Sutrisno, 2009) mengartikan disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pengerjaan dan perilaku.

Berdasarkan uraian pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan

bahwa kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, Jadi setiap instansi atau perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang berkerja dapat mematuhi peraturan yang telah di tetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut singodimedjo yang dikutip dalam (Sutrisno, 2013) Besar kecilnya pemberian kompensasi

- 1) Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
- 2) Ada tidaknya keteladanan Pimpinan dalam organisasi
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan. Misalnya, bila aturan kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan

bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
Bila ada seorang Pegawai melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin yang mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan terasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembronon, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat ataupun diikat oleh peraturan apapun juga.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

c. Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2013:194) menyatakan bahwa dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas jasa
- 4) Ketegasan

Berikut adalah penjelasan dari masing-masing indikator diatas yaitu :

- 1) Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladan pemimpin
Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun kurang disiplin.
- 3) Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan Pegawai karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- 4) Ketegasan
Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai . Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner atau tidak disiplin, sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam arti yang paling mendasar, kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif, yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Tidak ada rumus sederhana yang dapat memprediksikan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan,

hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju, setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah pegawai untuk mencari pekerjaan lain. Apabila pegawai di perusahaan/Instansi tersebut mendapatkan kepuasan, pegawai cenderung akan bertahan, walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

(Indrasari, 2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

(Sajangbati, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah kepuasan kerja yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, sedangkan menurut siagian (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya

(Mudiartha, 2012) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai

dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial. Selanjutnya menurut Keith David dan Newstrom (2008) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang (*Favorable and Unfavorable*) seorang pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut Wibowo (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah kepuasan kerja yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan ataupun respon seseorang terhadap suatu pekerjaan, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Burt dalam (Ratnaningsih, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain yaitu :

- 1) Faktor individual : umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan itu sendiri
- 2) Faktor hubungan antar karyawan : motivasi, hubungan atasan dengan bawahannya, hubungan sosial sesama pegawai, situasi kerja dan kondisi tempat kerja.
- 3) Faktor eksternal : keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan, promosi kerja.

Menurut Indrawidjaja (2009) faktor-faktor yang perlu diperhatikan agar dapat menimbulkan kepuasan kerja pada diri seorang pegawai antara lain yaitu :

- 1) Kerja yang secara mental menantang, pegawai yang cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.

- 2) Gagasan yang pantas, pegawai menginginkan sistem upah/gaji dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan pengharapan mereka.
- 3) Kondisi kerja mendukung, seorang pegawai peduli dengan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.
- 4) Rekan sekerja, yang mendukung adanya interaksi sosial antara sesama pegawai yang saling mendukung meningkatkan kepuasan kerja

c. Indikator Kepuasan kerja

Menurut Luthans dalam (Ruhana, Swasto, & Novita, 2014)

mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri
Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan
- 2) Gaji
Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
- 3) Promosi
Kesempatan Promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.
- 4) Pengawasan
Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang pertama adalah berpusat pada pegawai dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.
- 5) Rekan kerja
Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu
- 6) Kondisi kerja
Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek rekan kerja, jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Azeem dalam (Putrana, Fathoni, & Warso, 2016)

terdapat beberapa indikator-indikator dari kepuasan kerja yaitu :

1) Pembayaran (*Pay*)

Hal ini merupakan sesuatu yang lumrah bagi setiap pegawai, dimana para pegawai mengharapkan pembayaran yang diterima sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan. Selain itu para pegawai membandingkan apakah dengan beban kerja yang sama, para pegawai tersebut mendapatkan gaji yang sama atau berbeda, hal ini mempengaruhi kepuasan yang mereka rasakan.

2) Pekerjaan (*Job*)

Pekerjaan yang diberikan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi pegawai serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan.

3) Kesempatan Promosi (*Promotion opportunities*)

Adanya kesempatan bagi pegawai untuk maju dan berkembang, misalkan kesempatan untuk mendapatkan

promosi, kepuasan kerja, dan kenaikan pangkat serta pengembangan individu.

4) Atasan (*Supervisor*)

Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian tentang pegawai, memberikan bantuan teknis, serta peran atasan dalam memperlakukan pegawai mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari.

5) Rekan kerja (*Co-workers*)

Peranan rekan kerja dalam interaksi yang terjalin diantara pegawai mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Perselisihan yang timbul diantara sesama pegawai meskipun bersifat sepele dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari.

3. Kinerja pegawai

a. Pengertian Kinerja pegawai

Kinerja umumnya dikatakan sebagai pengukur seseorang pada hasil pekerjaannya. Informasi tentang kinerja merupakan suatu hal yang digunakan untuk mengevaluasi proses kinerja yang dilakukan perusahaan selama ini telah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (dalam Edy Sutrisno, 2011:170) yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.

Menurut Hermawati (2012) kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati. Menurut Miner (dalam Edy Sutrisno, 2011:170) menyatakan, kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya, setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (Saripuddin & Handayani, 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai menurut Prawirosentono (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari pernyataan diatas bahwa disimpulkan Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada, Jadi kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dapat diamati dan dapat diukur. Ukuran kinerja dapat dilihat dari jumlah dan mutu pekerjaan yang telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut A.A

Anwar Prabu Mangkunegara (2005) adalah sebagai berikut :

1) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya , maka pegawai tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor lingkungan

Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Dharma (2003:355) mengungkapkan terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengkaji kinerja pegawai sebagai berikut :

1) Kuantitas

2) Kualitas

3) Ketepatan Waktu

Berikut adalah penjelasan dari masing-masing indikator diatas yaitu :

1) Kuantitas

Yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2) Kualitas

Yaitu mutu yang harus dihasilkan, baik atau tidaknya. Pengukuran keluaran kualitatif mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3) Ketepatan Waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

B. Kerangka Konseptual

Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang diteliti maka diperlukan adanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dari penelitian. Untuk semakin memperkuat kerangka pemikiran terhadap penelitian yang berkenaan pada judul “Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai” yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai, dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Peraturan-peraturan yang menuntut pegawai untuk patuh terhadapnya sehingga pegawai mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa disiplin

pegawai yang baik sulit bagi perusahaan/instansi pemerintahan mencapai hasil yang optimal.

Rivai (2007) Mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Mendukung penelitian ini, penelitian serupa juga dilakukan oleh (Suparno dan Sudarwati, 2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian (Pulungan, 2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Bakrie Telecom, Tbk Medan”. Mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa Disiplin pegawai memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Aritonang (2005) yang meneliti tentang hubungan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru, hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.



Gambar II.1
Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terpenuhinya kebutuhan pegawai maka kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin tinggi, hal tersebut akan berdampak terhadap kinerjanya. Penting bagi perusahaan/instansi pemerintahan untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai seperti memberikan jaminan perlindungan keamanan, memberi kepuasan kerja serta kesempatan kerja untuk mengembangkan potensi dirinya, memberi kesempatan untuk berinteraksi dan mengikutsertakan pegawai untuk mengambil keputusan, Darmawan (2013).

Hasibuan (2013) kepuasan kerja dapat dijelaskan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang pegawai, mulai dari kompensasi yang diterimanya sampai lingkungan kerja yang ada.

Siagian (2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya, apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan pegawai memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaannya yang di lakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bila kepuasan pegawai telah tercapai maka berdampak positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian (Jufrizen, 2016) “Efek Mediasi Kepuasan kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sofcin Indonesia

Medan, dikarenakan nilai Sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sofcin Indonesia Medan.

Hasil Penelitian (Sukarjati, Minarsih, & Warso, 2016) “Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang”. Variabel Kepuasan kerja, (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,528 .

Berdasarkan penelitian terdahulu Robbins & Judge (2012) berkesimpulan, bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya.



Gambar II.2
Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia di perusahaan/instansi pemerintahan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan/instansi pemerintahan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Disiplin yang kuat adalah dorongan yang mampu mempengaruhi pegawai untuk bekerja secara optimal dan juga dapat memberikan kenyamanan kepada

pegawai sehingga dapat tercapainya kinerja yang maksimal. Kepuasan kerja akan mendatangkan suasana yang menyenangkan, dan memberikan penataan lingkungan kerja yang lebih kompetitif sehingga menghasilkan rasa ingin bekerja lebih baik lagi. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Semakin tinggi penilaian terhadap suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya, maka makin tinggi kinerja karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena kinerja mampu mempengaruhi tingkat kemajuan perusahaan. Dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, maka tujuan perusahaan bisa dapat terwujud.

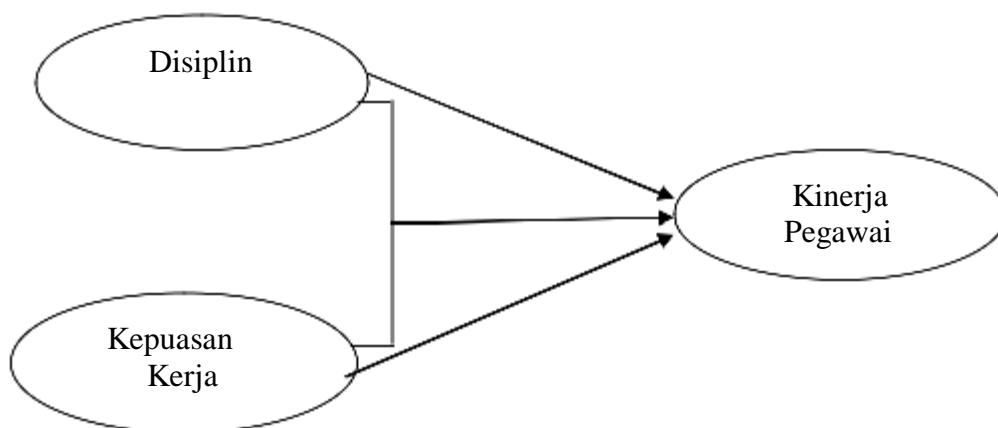
Hasil penelitian Ivonne (2013) “Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Bitung”. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin dan Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Pos Indonesia.

Hasil Penelitian (Kurniawan & Alimudin, 2015) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)”. Mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa variabel Kepuasan kerja dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero), dilihat dari F hitung sebesar 18,089 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (sig < 5%).

Hasil Penelitian (Arda, 2017) “Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”. Mempunyai hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang

positif antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari Sig yang lebih kecil dari Alpha ($0,032 < 0,05$), berarti koefisien signifikan secara statistik, Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama sama berhubungan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar II.3 berikut ini:



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

3. Ada pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Untuk pengambilan data yang telah dikumpulkan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian, maka metode yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain Sugiyono (2006).

B. Definisi Operasional Variabel

Adanya definisi operasional variabel yang bertujuan memperjelas mempermudah pemahaman terhadap variabel dengan istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel pada penelitian ini yaitu :

1. Disiplin (X1)

Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Variabel disiplin diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut yaitu :

Tabel III.1
Indikator Disiplin

Variabel	Indikator
Disiplin (X1)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Ketegasan

Sumber : Hasibuan (2013)

2. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya.

Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut yitu :

Tabel III.2
Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Rekan kerja 5. Lingkungan kerja

Sumber : Luthans (2006)

3. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Prawirosentono (dalam Edy Sutrisno, 2011:170) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut yaitu :

Tabel III.3
Indikator Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Komitmen kerja

Sumber : Robbins (2006)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang yang beralamat di Jl. Karya Utama No. 1 Lubuk Pakam 20514

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai dengan bulan Juni 2019.

Tabel III.4
Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																											
	April				Mei				Juni				Juli				Agt				Sept							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Pengajual judul	■																											
Pra riset		■	■	■																								
Pembuatan proposal					■	■	■	■	■	■	■																	
Bimbingan proposal									■	■	■																	
Seminar proposal												■																
Pengumpulan data														■	■	■	■											
Penyusunan skripsi																		■	■	■	■							
Bimbingan skripsi																					■	■	■	■	■	■	■	■
Sidang meja hijau																												■

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Ketenagakerjaan yang berjumlah 46 Orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi Sugiyono (2017:81).

Dikarenakan populasi kecil, maka untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus (Sampling jenuh) yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 46 orang pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dalam instrumen ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai mana terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel III.5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju / SS	5
Setuju / S	4
Kurang Setuju / KS	3
Tidak Setuju / TS	2
Sangat Tidak Setuju / STS	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan.

2. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian, untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik *korelasi product moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{(\sum (X - \bar{X})^2)(\sum (Y - \bar{Y})^2)}}$$

Sugiyono (2017)

Keterangan :

n : banyaknya pasangan pengamatan
 $\sum (X - \bar{X})^2$: jumlah kuadrat pengamatan Variabel x
 $\sum (Y - \bar{Y})^2$: jumlah kuadrat pengamatan Variabel y
 $\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})$: hasil kali pengamatan Variabel x dan y

\bar{X} : jumlah hasil kali Variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai koefisien korelasinya. Uji signifikansi dilakukan

membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan

nilai positif maka butir dan pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,482	0,2015	Valid
Pernyataan 2	0,537	0,2015	Valid
Pernyataan 3	0,615	0,2015	Valid
Pernyataan 4	0,387	0,2015	Valid
Pernyataan 5	0,295	0,2015	Valid
Pernyataan 6	0,581	0,2015	Valid
Pernyataan 7	0,780	0,2015	Valid
Pernyataan 8	0,679	0,2015	Valid
Pernyataan 9	0,631	0,2015	Valid
Pernyataan 10	0,489	0,2015	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.6 dimana nilai validitas pernyataan untuk disiplin seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=46-2=44= 0,2015$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,736	0,2015	Valid
Pernyataan 2	0,462	0,2015	Valid
Pernyataan 3	0,451	0,2015	Valid
Pernyataan 4	0,534	0,2015	Valid
Pernyataan 5	0,506	0,2015	Valid
Pernyataan 6	0,421	0,2015	Valid
Pernyataan 7	0,466	0,2015	Valid
Pernyataan 8	0,462	0,2015	Valid
Pernyataan 9	0,410	0,2015	Valid
Pernyataan 10	0,736	0,2015	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.7 dimana nilai validitas pernyataan untuk kepuasan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel}

($n-2=46-2=44= 0,2015$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,416	0,2015	Valid
Pernyataan 2	0,748	0,2015	Valid
Pernyataan 3	0,593	0,2015	Valid
Pernyataan 4	0,677	0,2015	Valid
Pernyataan 5	0,602	0,2015	Valid
Pernyataan 6	0,440	0,2015	Valid
Pernyataan 7	0,748	0,2015	Valid
Pernyataan 8	0,593	0,2015	Valid
Pernyataan 9	0,677	0,2015	Valid
Pernyataan 10	0,602	0,2015	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.8 dimana nilai validitas pernyataan untuk kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=46-2=44= 0,2015$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan adanya kedepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Uji reabilitas digunakan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya Azuar, dkk (2013:83).

Rumus Cronbach Alpha :

$$r = 1 - \frac{k}{k-1} \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2}$$

Sumber : Azuar, dkk (2013:86)

Keterangan :

r : Reabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$: Jumlah varians butir

: Variabel total

Dengan kriteria :

- a. Jika nilai cronbach alpha $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai cronbach alpha $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah tidak

reliabel (tidak terpercaya).

Tabel III.9
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin	,730	10
Kepuasan kerja	,757	10
Kinerja	,794	10

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni dan menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Analisis Linier Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \dots + \dots + \dots$$

Azuar Juliadi & Irfan (2013, Hal,174)

Dimana:

$Y =$ Kinerja pegawai

β_1 dan $\beta_2 =$ Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel $X_1 =$ Disiplin
 $X_2 =$ Kepuasan kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Apabila terdapat kolerasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas menggunakan Tolerance dan VIF (*varians Information Factor*). Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF diangka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Jika koefisien antara variabel bebas kurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika variasi berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

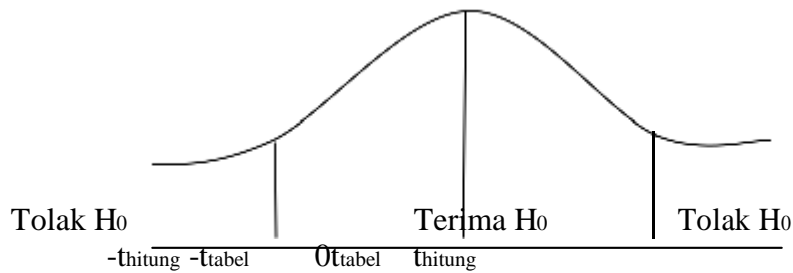
Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social sciences* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujian sebagai berikut:

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

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

Kriteria pengujian Hipotesis:



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Disiplin dan Kepuasan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Disiplin dan Kepuasan tidak

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji F (Uji Simultan)

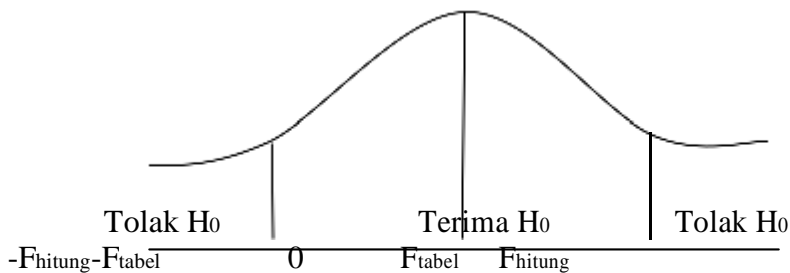
Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujian sebagai berikut:

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

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

Kriteria pengujian Hipotesis:



Gambar III.2 Kriteria pengujian Hipotesis f

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Jika $-h >$ maka H_a diterima, artinya Disiplin dan Kepuasan Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Jika $-h <$ maka H_0 ditolak, artinya Disiplin dan Kepuasan Kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana:

D : Koefisien determinasi

R : R squaren

100% : Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 46 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	18 orang	39%
2	Laki-Laki	28 orang	61%
	Jumlah	46 orang	100%

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 18 orang (39%) dan laki-laki 28 orang (61%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang tidak didominasi jenis kelamin,

tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan, motivasi dan prestasi kerja.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	6 orang	13%
2	30 tahun ke atas	40 orang	87%
	Jumlah	46 orang	100%

Sumber : Data diolah (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	21 orang	47%
3	Diploma	4 orang	9%
4	S1	17 orang	37%
5	S2	4 orang	3%
	JUMLAH	46 orang	100%

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA yaitu sebanyak 21 orang (47%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang lebih banyak berpendidikan SMA. Dengan demikian bahwa karyawan Dinas Ketenagakerjaan

Kabupaten Deli Serdang memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi.

Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

Berikut adalah hasil jawaban responden :

Tabel IV.4
Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja (X1)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	13	27	59	9	20	2	4	2	4	46	100
2	8	17	26	57	8	17	4	9	0	0	46	100
3	10	22	24	52	10	22	2	4	0	0	46	100
4	3	7	27	59	14	30	2	4	0	0	46	100
5	18	39	25	54	2	4	1	2	0	0	46	100
6	9	20	17	37	13	28	7	15	0	0	46	100
7	6	13	18	39	10	22	10	22	2	4	46	100
8	1	2	17	37	19	41	8	17	1	2	46	100
9	6	13	21	46	16	35	3	7	0	0	46	100
10	10	22	27	59	8	17	1	2	0	0	46	100

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel IV.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Bapak/Ibu sudah dapat menerapkan ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 13%, setuju 59%, kurang setuju 20%, tidak setuju 4%.
- 2) Jawaban responden tentang Bapak/Ibu dapat melaksanakan prosedur atau peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 57%, kurang setuju 17%, tidak setuju 9%.

- 3) Jawaban responden tentang Pada waktu bekerja saya selalu berada ditempat responden menjawab sangat setuju 22%, setuju 52%, kurang setuju 22%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%.
- 4) Jawaban responden tentang sebelum waktunya pulang saya tidak akan pulang dan tetap akan bekerja sampai waktunya responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 59%, kurang setuju 30%, tidak setuju 4%.
- 5) Jawaban responden tentang Sebelum pekerjaan selesai saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju 39%, setuju 54%, kurang setuju 4%, tidak setuju 1%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa pimpinan sudah memperhatikan dasar disiplin bagi pegawai, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 15%, kurang setuju 11%, tidak setuju 5%.
- 7) Jawaban responden tentang Penerapan sanksi disiplin pegawai hanya diberlakukan untuk semua pegawai, responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 18%, kurang setuju 11%, tidak setuju 8%.
- 8) Jawaban responden Penerapan sanksi pegawai hendaknya tidak pandang buluh, responden menjawab sangat setuju 1%, setuju 15%, kurang setuju 20%, tidak setuju 8%, sangat tidak setuju 1%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya selau berpakaian sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, responden menjawab sangat setuju 5%, setuju 25%, kurang setuju 13%, tidak setuju 2%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah lupa dalam memakai atribut dari perusahaan, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 25%, kurang setuju 8%.

Tabel IV.5
Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan kerja (X2)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	22	27	59	8	17	1	2	0	0	46	100
2	20	43	19	41	3	7	4	9	0	0	46	100
3	7	15	35	76	2	4	2	4	0	0	46	100
4	7	15	25	54	11	24	2	4	1	2	46	100
5	21	46	18	39	6	13	1	2	0	0	46	100
6	14	30	23	50	7	15	2	4	0	0	46	100
7	26	57	17	37	3	7	0	0	0	0	46	100
8	11	24	25	54	10	22	0	0	0	0	46	100
9	6	13	21	46	16	35	3	7	0	0	46	100
10	10	22	27	59	8	17	1	2	0	0	46	100

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dalam bekerja berusaha untuk menjadi yang terbaik, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 33%, kurang setuju 8%, tidak setuju 1%.
2. Jawaban responden tentang akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika diakui sebagai karyawan terbaik, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%.
3. Jawaban responden tentang peluang untuk berpartisipasi dalam menentukan metode dan prosedur perusahaan responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33%, kurang setuju 3%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.

4. Jawaban responden tentang mendapatkan kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan, responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 24%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
5. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk mendapatkan promosi, anda selalu memberikan bantuan kepada karyawan anda, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 21%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%.
6. Jawaban responden tentang perusahaan mengadakan program pengembangan bagi karyawan yang berprestasi, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 22%, kurang setuju 7%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
7. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan yang berprestasi, responden menjawab sangat setuju 23% setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 0%.
8. Jawaban responden tentang fasilitas merupakan salah satu kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, responden menjawab sangat setuju 9%, setuju 20%, kurang setuju 8%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 4%.
9. Jawaban responden tentang Kondisi kerja di perusahaan sangat kondusif, responden menjawab sangat setuju 9%, setuju 20%, kurang setuju 8%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 4%
10. Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan fasilitas, kompensasi dan insentif yang diberikan perusahaan, responden menjawab

sangat setuju 9%, setuju 20%, kurang setuju 8%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 4%

Tabel IV.6
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	22	27	59	8	17	1	2	0	0	46	100
2	20	43	19	41	3	7	4	9	0	0	46	100
3	7	15	35	76	2	4	2	4	0	0	46	100
4	7	15	25	54	11	24	2	4	1	2	46	100
5	21	46	18	39	6	13	1	2	0	0	46	100
6	14	30	23	50	7	15	2	4	0	0	46	100
7	20	43	19	41	3	7	4	9	0	0	46	100
8	7	15	35	76	2	4	2	4	0	0	46	100
9	7	15	25	54	11	24	2	4	1	2	46	100
10	21	46	18	39	6	13	1	2	0	0	46	100

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel IV.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 25%, kurang setuju 8%, tidak setuju 1%.
2. Jawaban responden tentang Hasil pekerjaan selalu dinilai baik oleh pimpinan, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%.
3. Jawaban responden tentang Mengerjakan tugas diluar tugas pokok responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.

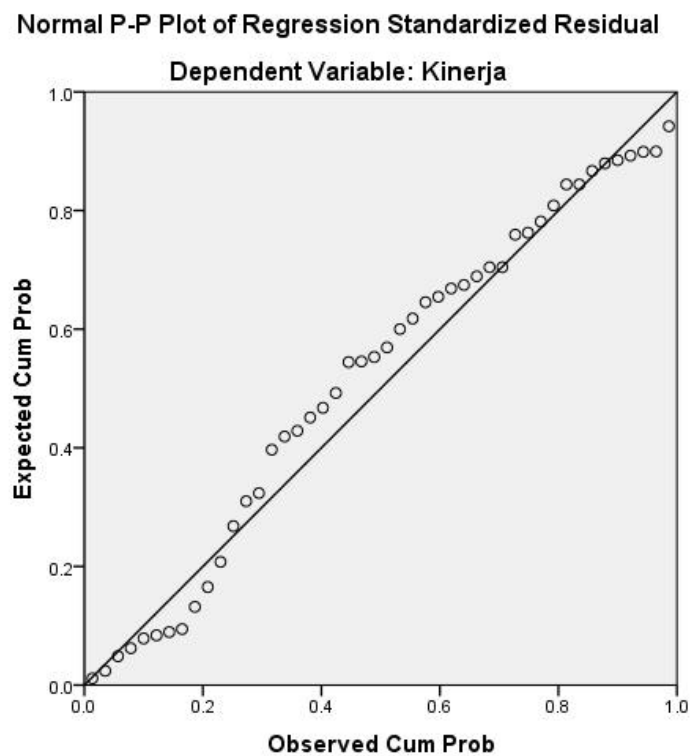
4. Jawaban responden tentang Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan, responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 24%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
5. Jawaban responden tentang Tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 21%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%.
6. Jawaban responden tentang Menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 22%, kurang setuju 7%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
7. Jawaban responden tentang Komitmen terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya., responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%.
8. Jawaban responden tentang Kejujuran dan Ketepatan kerja karyawan sangat di utamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin, responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
9. Jawaban responden tentang Pekerjaan Bapak/Ibu selalu dinilai baik oleh pimpinan, responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
10. Jawaban responden tentang Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya, responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24



Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas

Gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpecah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.7
Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

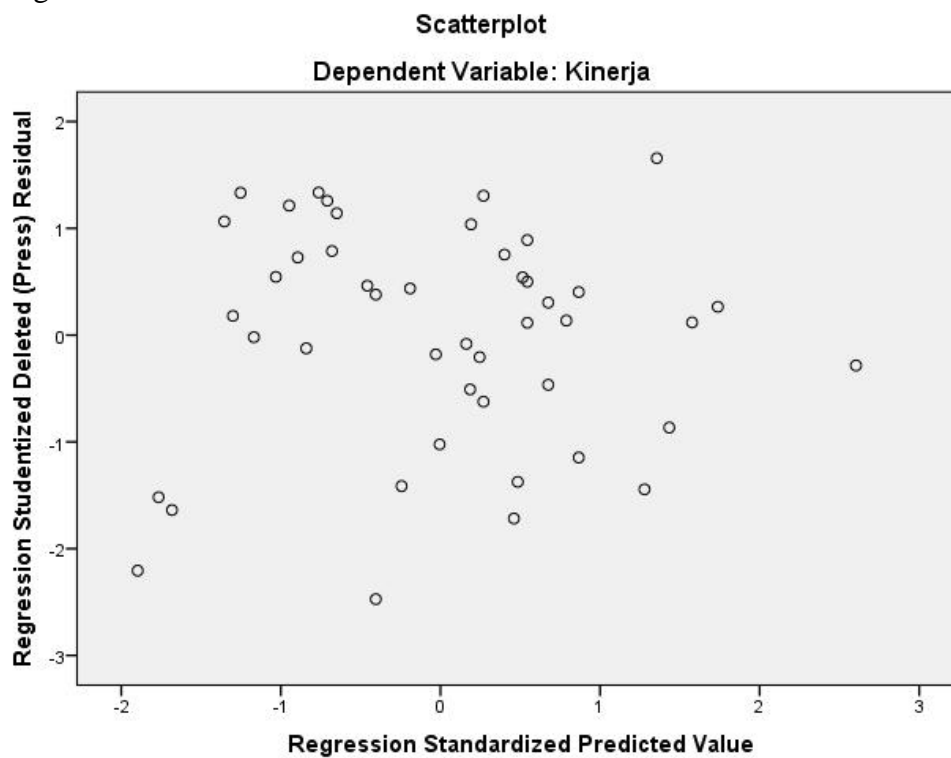
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.963	1.039
Kepuasan	.963	1.039

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel IV.11 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar IV.1



Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 24 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel IV.8
Regresi Berganda
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.443	5.262		.274	.785
Disiplin	.109	.089	.402	2.347	.000
Kepuasan	.158	.118	.848	9.853	.000

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel IV.8 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.443 + 0.109X_1 + 0.158X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja a

= konstanta

X1 = disiplin kerja

X2 = kepuasan kerja

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 1.443 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja sebesar 1.443 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 1.443.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0.109 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.109.
3. Nilai koefisien regresi b2 sebesar 0.158 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.158.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri disiplin kerja dan kepuasan kerja dan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $Sig > 0.05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $sig < 0.05$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel IV.9
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.443	5.262		.274	.785
Disiplin	.109	.089	.402	2.347	.000
Kepuasan	.158	.118	.848	9.853	.000

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel IV.9 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,347 > t_{tabel}$ ($n-k=46-3=43$) 2,016. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa

variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

2. Nilai signifikansinya untuk variabel kepuasan kerja (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 9,853 > t_{tabel} (n-k=46-3=43) 2,016$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

- 1). Merumuskan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

H_1 : ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

- 2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas $\alpha 0,05$ dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > \alpha 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_3 Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_3 Diterima

Tabel IV.10
Uji F

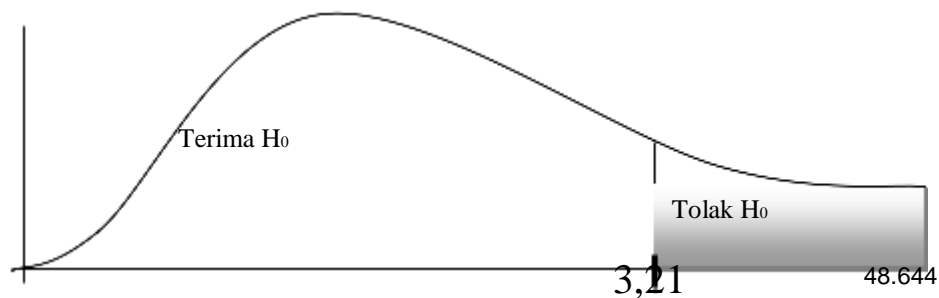
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	677.642	2	338.821	48.644	.000 ^b
	Residual	299.510	43	6.965		
	Total	977.152	45			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Disiplin

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (48.644) > F_{tabel} 3,21 ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=46-3=43$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.



3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel IV.11
Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	,693	,679	2,63919

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel IV.11 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,833, artinya kontribusi disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 83,3% untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,693 (69,3%) artinya 69,3% variabel disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 31,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,679 (67,9%), sehingga dapat dikatakan bahwa 67,9% variasi variabel independen yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,347 > t_{tabel} (n-k=46-3=43) 2,016$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Putra (2015) yang berkesimpulan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin tinggi disiplin kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga.

2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Variabel kepuasan kerja (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 9,853 > t_{tabel} (n-k=46-3=43) 2,016$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

Wjayanti (2016) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kepuasan kerja secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai $F_{hitung} (48.644) > F_{tabel} 3,21 (df_1=k-1=3-1=2)$ sedangkan $(df_2=n-k=46-3=43)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Sari (2015) yang berkesimpulan, bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana.

Ruslan (2015) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian reward terhadap kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian punishment terhadap kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel disiplin kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.
2. Secara parsial variabel kepuasan kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima– H_0 ditolak untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.
3. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

B. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya Organisasi lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan Pegawai dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat menciptakan kepuasan kerja dan disiplin kerja yang baik bagi Pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang
2. Sebaiknya Organisasi lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada di instansi agar dapat menghasilkan kepuasan kerja yang baik bagi instansi demi mencapai tujuan .
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resource management for management research* (edisi 1; Alfi Arifin, ed.). Yogyakarta: Cv. Budi Utama.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Astuti, R. & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*. 6(1), 26–41.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan* (Edisi pert). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 1-18.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garam (Persero). 1(2), 1-13.
- Matutina, D. C. (2006). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIP*, 2(2), 1-11.
- Mudiarta, W. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Bakrie Telecom, Tbk Medan Vol. 1 No. 2 Juli 2017. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(2), 163–174.

- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1-14.
- Rahmawati, A. H., Hamid, D., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 1-9.
- Ratnaningsih, N. (2017). Pengaruh Promosi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja □: Studi Pada Bank BJB Se-Priangan Timur. *Journal Of Management*, 1(3), 123-132.
- Ruhana, I., Swasto, B., & Novita. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(2), 38-46.
- Sajangbati, I. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 667-678.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1-13
- Sukarjati, E., Minarsih, M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kota Semarang. *Maharaja Agrasen Institute of Management and Technology Journal of IT & Management*, 2(2), 1-14.
- Sutrisno, E. (2009). manajemen sumber daya manusia. In Jeffry (Ed.), *manajemen* (edisi pert, p. 86). jakarta: kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. jakarta: Kencana.
- Yusuf, A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi keti). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).