

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

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : SITI AMINA DIRA ARDISA
NPM : 1405161080
Program Studi : MANAJEMEN

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SITLAMINA DIRA ARDISA
N P M : 1405161080
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMINFO KOTA MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Ir. ALRIDI WIRSAIL, M.M

Penguji II

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

Pembimbing

Dr. Hj. SITL MUSTATUN, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., 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 : SITI AMINA DIRA ARDISA
N P M : 1405161080
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOMINFO KOTAMEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj. SITI MUJIATUN SE., MM

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, SE, MM, 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 Mahasiswa : SITI AMINA DIRA ARDISA
NPM : 1405161080
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOMINFO KOTA MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
7/18. /3	Perbaiki Sesuai Arahkan - Teliti pengolahan data - Deskripsi data - Uji F - Koefisien Determinan - Kesimpulan & Saran	}	Hj.
8/18. /3	Perbaiki Sesuai Arahkan - Uji F - Pembahasan - Kesimpulan & Saran - Abstrak - Lampiran - lampiran		
13/18. /3	Aee. Proses lanjut.	}	Hj.

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj. SITI MUJIATUN SE.,MM

Medan, Maret 2018

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN / SKRIPSI

Nama : SITI AMINA DIRA ARDISA
NPM : 1405161080
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (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 berikut
 - Menjiplak/plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut didepan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identifikasi 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 saya perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, Januari 2018

Siti Amina Dira Ardisa



SITI AMINA DIRA ARDISA

NB:

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

ABSTRAK

Siti Amina Dira Ardisa. NPM. 1405161080. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Kota Medan. Skripsi. UMSU

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kominfo Kota Medan; (2) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kominfo Kota Medan; (3) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kominfo Kota Medan.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 109 orang dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 86 pegawai Dinas Kominfo Kota Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner), wawancara dan studi dokumentasi lalu diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R-Square) yang dilakukan dengan bantuan program computer SPSS 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai t_{tabel} 1,989 sedangkan t_{hitung} 2,419 dan memiliki nilai signifikan 0,018. Sedangkan Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai t_{tabel} 1,989 sedangkan t_{hitung} 6,201 dan memiliki nilai signifikan 0,00. Secara simultan dengan memiliki F_{tabel} 3,110 sedangkan F_{hitung} 51,068 dan nilai signifikan 0,00 yang berarti secara simultan berpengaruh dan signifikan. Nilai koefisien determinasi diperoleh nilai R-Square 0,552 atau 55,2% menunjukkan variabel prestasi kerja (Y) dipengaruhi kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
1. Batasan Masalah.....	6
2. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. UraianTeoritis	8
1. Prestasi Kerja	8
a. Pengertian Prestasi Kerja	8
b. Faktor-Faktor Prestasi Kerja	10
c. Indikator Prestasi Kerja.....	12
2. Kepuasan Kerja	14

a.	Pengertian Kepuasan Kerja	14
b.	Fungsi dan Apek-Aspek Kepuasan Kerja	16
c.	Faktor-faktor Kepuasan Kerja	18
d.	Indikator Kepuasan Kerja	20
3.	Disiplin Kerja	22
a.	Pengertian Disiplin Kerja	22
b.	Faktor-Faktor Disiplin Kerja	24
c.	Indikator Disiplin Kerja	27
B.	Kerangka Konseptual	31
C.	Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....		34
A.	Pendekatan Penelitian.....	34
B.	Defenisi Operasional	34
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	36
1.	Tempat Penelitian	36
2.	Waktu Penelitian.....	36
D.	Populasi dan Sampel.....	37
1.	Populasi	37
2.	Sampel.....	37
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	39
a.	Uji Validitas.....	40
b.	Uji Reliabilitas	43
F.	Teknik Analisis Data	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
1. Deskripsi Data	50
a. Karakteristik Responden	51
b. Deskripsi Variabel Penelitian	53
1) Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	53
2) Variabel Disiplin Kerja (X_2)	55
3) Variabel Prestasi Kerja (Y)	57
2. Analisis Data Penelitian	59
a. Uji Asumsi Klasik.....	59
1) Uji Normalitas	60
2) Uji Multikolinieritas	63
3) Uji Heteroskedastisitas	64
b. Penguji Hipotesis	65
1) Regresi Linear Berganda	65
2) Uji Parsial (Uji t)	66
a) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja...	67
b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja	68
3) Uji Simultan (Uji F)	70
4) Koefisien Determinasi	71

B. Pembahasan.....	72
1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y) .	72
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	73
3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kepuasan Kerja	35
Tabel III.2	Indikator Disiplin Kerja.....	35
Tabel III.3	Indikator Prestasi Kerja.....	36
Tabel III.4	Jadwal Penelitian	37
Tabel III.5	Jumlah Sampel.....	38
Tabel III.6	Skala Likert	39
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	41
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	42
Tabel III.9	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja	43
Tabel III.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	44
Tabel IV.1	Skala Pengukuran Likert	50
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel IV.6	Penyajian Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja	53
Tabel IV.7	Penyajian Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja.....	55
Tabel IV.8	Penyajian Tabulasi Data Variabel Prestasi Kerja	57
Tabel IV.9	Uji Multikolinieritas.....	63
Tabel IV.10	Hasil Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel IV.11	Uji Parsial (Uji t)	67
Tabel IV.12	Uji Simultan (Uji F)	70

Tabel IV.13 Uji Determinasi.....	71
----------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Paradigma Penelitian.....	31
Gambar II.2	Paradigma penelitian.....	32
Gambar II.3	Paradigma Penelitian	33
Gambar IV.1	Uji Normal <i>P-P Plot Of Regression</i>	61
Gambar IV.2	Grafik Histogram	62
Gambar IV.3	Pengujian Heteroskedastisitas	64
Gambar IV.4	Kriteria Pengujian Hipotesis I	68
Gambar IV.5	Kriteria Pengujian Hipotesis II	69
Gambar IV.6	Kriteria Pengujian Hipotesis III.....	70

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-1 (Strata Satu) Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat serta salam tidak lupa penulis sanjungkan kepada Rasulullah SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa umat manusia pada jalan kebaikan.

Adapun judul penelitian ini adalah **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMINFO KOTA MEDAN”**.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda Abd. Kadir Siregar dan Ibunda Cut Nursilmi atas segala doa, nasehat dan dukungan secara moral maupun material yang diberikan kepada penulis serta senantiasa menyertai penulis dengan do'a sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., MM., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung, S.E, M.SI selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifudin Hasibuan SE., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Dr. Hj. Siti Mujiatun SE, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah rela mengorbankan waktu membimbing, mengarahkan dan membina sehingga tersusunnya laporan skripsi ini.
8. Ibu Nel Arianty, SE, MM selaku Dosen PA kelas J Manajemen pagi stambuk 2014.
9. Bapak dan Ibu, selaku kepala bagian Dinas Kominfo Kota Medan yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi .
10. Seluruh staff dan pegawai Dinas Kominfo Kota Medan yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi.
11. Untuk kakakku Nazrah, abangku Madan dan adikku Dinda yang telah memberi dukungan kepada penulis dalam kegiatan penelitian.
12. Kepada sahabat-sahabat saya: Dini Ramadhani, Fitri, Eka, Retno, Dini Novita, Dhilah dan Cici yang selalu ada di saat susah maupun senang serta teman-

teman seperjuangan di Program Studi Ekonomi Manajemen di kelas 7/J stambuk 2014.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan-kekurangan akibat keterbatasan yang penulis miliki, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima masukan berupa kritik dan saran-saran yang bersifat konstruktif bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada masa yang akan datang.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi penulis dan semoga Allah SWT melindungi kita serta melimpahkan rahmat-Nya kepada kita.

Medan, 2018

Penulis

SITI AMINA DIRA ARDISA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi (M.T.E Hariandja, 2002). Setiap instansi pemerintahan maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia tersebut guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi pemerintah, hal itu dikarenakan pegawai mempunyai peranan yang penting didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Maka dari itu, instansi benar-benar dituntut untuk mampu memberikan arahan yang positif kepada seluruh pegawai demi tercapainya tujuan organisasi dan mampu mendukung prestasi pegawai.

Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan karyawan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja kedisiplinan dalam mewujudkan tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan kita sering mendengarkan istilah kepuasan kerja, disiplin kerja yang di mana kedua

faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya prestasi kerja seorang pegawai.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan. Perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan apabila semua pegawai yang ada telah bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Adanya rasa tanggung jawab serta kesadaran akan pentingnya disiplin yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Hal ini berarti bahwa sangat penting baik bagi perusahaan maupun pegawai agar diperoleh produktivitas kerja guna mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Prestasi kerja dapat pula memberikan gambaran atau penilaian keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dikerjakannya. Pegawai yang berprestasi adalah pegawai yang memiliki tanggung jawab dan sikap kerja yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan padanya.

Prestasi kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kesungguhan dan ketepatan waktu serta pengalaman yang ia miliki sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang positif yang dapat menentukan perkembangan kariernya dimasa yang akan datang (Samsudin, 2008, hal. 159). Beberapa faktor yang dapat dijadikan standar prestasi kerja, yaitu: kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan, kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra), keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan dan sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja (Colquitt, LePine, Wesson, 2011, hal. 105). Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis yang akhirnya mengakibatkan penurunan prestasi pegawai tersebut. Sebaliknya, pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, aktif, penuh semangat dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Disamping kepuasan kerja, disiplin kerja yang baik juga dapat meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai. Menurut Hasibuan (2007, hal. 193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Disiplin kerja adalah sikap setiap seseorang dalam mematuhi setiap peraturan atau kebijakan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan yang nantinya harus ditaati oleh setiap karyawan dengan sebaik-baiknya, apabila terjadi pelanggaran maka karyawan tersebut harus siap dengan sanksi yang akan diberikan.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kota Medan dalam bidang informasi dan komunikasi yang dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah dan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang informasi

komunikasi dan pengolahan data elektronik serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan hasil survey awal pada tempat penelitian ditemukan kecenderungan penurunan prestasi kerja pegawai. Penurunan ditandai dengan hasil kerja pegawai yang tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepadanya, sering menunda-nunda pekerjaan sehingga mengakibatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai berkurang.

Sedangkan tentang hasil survey awal mengenai kepuasan kerja ditemukan beberapa kecenderungan penurunan. Ditandai dengan terdapatnya beberapa pegawai yang kurang produktif dalam bekerja, pegawai yang kurang nyaman dengan kondisi bekerjanya seperti wifi yang lambat, AC yang kurang dingin yang dimana dapat mengganggu produktivitas perusahaan/instansi karena pegawai yang tidak aktif akibat dari kondisi bekerja yang tidak nyaman tersebut.

Sedangkan berdasarkan hasil survey awal tentang disiplin kerja ditemukan kecenderungan penurunan. Salah satu masalah disiplin kerja pada Dinas Kominfo Kota Medan adalah adanya pegawai yang melakukan kegiatan diluar pekerjaan, seperti misalnya bermain game, makan pada saat jam kerja, cenderung bermalas-malasan dalam bekerja serta mereka lebih banyak santai sehingga menyebabkan banyak jam kerja yang tidak diefektifkan dengan tugas pekerjaannya dengan baik.

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya, maka Dinas Kominfo Kota Medan berusaha agar setiap pegawai mematuhi peraturan-peraturan yang ada didalam organisasi dan dapat bekerja dengan segala kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sebisa mungkin menciptakan kondisi kerja yang

nyaman agar para pegawai merasa puas di dalam bekerja agar tujuan organisasi menjadi maksimal.

Oleh karena itu betapa pentingnya kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, maka penulis berniat dan tertarik melakukan penelitian ini dengan objek penelitian pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan dengan judul: **“Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kominfo Kota Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada diantaranya sebagai berikut:

1. Banyaknya pegawai yang melakukan kegiatan diluar pekerjaan, seperti makan, bermain game pada saat jam kerja sedang berlangsung.
2. Pegawai yang kurang produktif dalam bekerja dikarenakan pegawai merasa tidak puas dengan kondisi bekerja yang kurang nyaman.
3. Hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan masih kurang maksimal.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesalahan dalam pembahasan dan penganalisisan, maka penelitian yang dilakukan hanya meliputi masalah Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja pegawai pada Dinas Kominfo Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kominfo Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kominfo Kota Medan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kominfo Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis :

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam menghubungkan teori serta ilmu pengetahuan yang penulis pelajari di perkuliahan dan praktek di lapangan.

- b. Bagi Perusahaan :

Sebagai bahan masukan bagi instansi guna meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja serta disiplin kerja agar tercapainya tujuan yang di inginkan instansi.

- c. Bagi Penelitian Selanjutnya :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi baik sebagai bahan referensi, perbandingan, serta bahan bacaan dalam pembuatan peneliti lain yang ingin meneliti dalam bidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau biasa juga disebut *job performance*. Sutrisno (2009, hal. 150) menyatakan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Biasanya orang yang tingkat prestasinya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau performance rendah.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kesatuan periode waktu (Mangkunegara, 2009, hal. 9)

Menurut Rivai (2015, hal. 14) prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati secara bersama.

Sedangkan menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009, hal. 150), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau instansi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Sutrisno (2009, hal. 152) menyatakan bahwa prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1. Hasil kerja.

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan.

Tingkat pengetahuan terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi.

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu:

1. Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
2. Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2001, hal. 193) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

1. Motivasi

Merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

2. Kepuasan kerja

Suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

3. Tingkat stress

Reaksi terhadap suatu situasi dan bukan situasi itu sendiri. Tingkat stres dalam nuansa negatif sering digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan.

4. Kondisi fisik pekerjaan

Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

5. Sistem kompensasi

Salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

6. Desain pekerjaan

Variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan semakin tinggi.

Menurut Sulistiyah dan Rosida (2003, hal. 200), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1. Pengetahuan

Keahlian yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang lebih luas yang dimiliki karyawan.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kemampuan. Kemampuan yaitu keahlian dalam bidang penguasaan teimanuels operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.

3. Ability

Keahlian yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

c. Indikator Prestasi Kerja

Pada prestasi kerja pegawai terdapat beberapa indikator yang mempengaruhinya. Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Nasution (2000, hal. 99) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2. Kuantitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Kedisiplinan Kerja

Menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

4. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerja sama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Menurut Flippo dalam Sariyathi (2003) indikator pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian berikut, yaitu:

1. Kualitas kerja

Berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Berkaitan dengan pelaksanaan tugas regular dan tambahan.

3. Ketangguhan

Berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif dan ketepatan waktu kehadiran.

4. Sikap

Menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan dalam Agustini (2011, hal. 49), menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Selain itu, Noe dkk dalam Kaswan (2012, hal. 284) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaannya.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Noor (2013, hal. 256) "*the way an employee feels about his or her job*" yang artinya bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya

Locke dalam Titisari (2014, hal. 17) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang sedang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Dari pengertian-pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Enam dimensi pekerjaan yang telah diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respons afektif. Keenam dimensi tersebut adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri.

Dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji.

Sejumlah upah/gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3. Kesempatan promosi.

Kesempatan untuk maju dalam organisasi.

4. Pengawasan.

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Rekan kerja.

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

6. Kondisi kerja

Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka dan sebaliknya.

b. Fungsi dan Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun fungsi kepuasan kerja tersebut didalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
5. Menumbuhkan komitmen organisasi.
6. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Fauzia Agustini (2011, hal. 55) adapun aspek-aspek kepuasan kerja diantaranya:

1. Aspek pekerjaan

Meliputi jenis pekerjaan, bobot pekerjaan dan melibatkan keterampilan serta kemampuan individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

2. Aspek imbalan

Merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja sehingga banyak pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kerja karyawan dengan meningkatkan imbalan kerja, yang terdiri dari gaji dan benefit, dan kesemoatan-kesempatan untuk mencapai kemajuan.

3. Aspek kepangkatan

Kurang atau sedikitnya kesempatan untuk memperoleh jabatan dan kepangkatan sering dikaitkan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap promosi jabatan atau kepangkatan yang ada.

4. Aspek pimpinan atau atasan

Menyangkut hubungan dengan bawahan atas kebijaksanaannya yang dikaitkan dengan kepuasan kerja. Interaksi tersebut sangat mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan karyawan.

5. Aspek rekan kerja

Hubungan antara pekerja satu dengan yang lain berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Pekerja yang mengalami ketidakpuasan kerja karena memiliki rekan kerja yang tidak bisa diajak kerjasama, tidak menyenangkan dan tidak memuaskan.

6. Aspek situasi kerja

Terdiri dari tuntutan pekerjaan dan atmosfer kerja kelompok dengan rekan kerja dan atasan ditempat kerja. Situasi kerja yang menambah pengetahuan dan pengalaman individu dapat meningkatkan kepuasan kerja.

7. Aspek komunikasi

Terjalannya komunikasi horizontal dan vertical mengenai kejelasan tujuan organisasi, sebagaimana perusahaan menerima masukan atau pendapat karyawan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

8. Aspek filsafat dan kebijakan perusahaan

Sejauh mana nilai dan kepercayaan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, perhatian perusahaan terhadap kualitas dan produktivitas karyawan merupakan aspek-aspek penting untuk mencapai kepuasan kerja.

c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor yang satu sama lain saling berkaitan. Meskipun masing-masing faktor tidak mungkin dapat dipisahkan secara sempurna, tetapi dengan analisis statistik faktor-faktor tersebut dapat dipisahkan sehingga dapat memberikan petunjuk adanya pengaruh antara faktor-faktor tersebut dengan kepuasan kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Kaswan (2012, hal. 286) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Need fulfillment (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Discrepancies (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya, diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan .

3. Value attainment (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Equity (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. Dispositional/genetic components (komponen genetic)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetic. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Faktor-faktor yang hampir mirip dari kepuasan kerja dikemukakan oleh Brayfield dan Crockett (Mulyati, 2007. Hal. 39). Menurut mereka, kepuasan kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi, yakni: dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik.

Yang termasuk ke dalam dimensi instrinsik adalah:

1. Rasa bangga atas pekerjaannya.
2. Rasa berhasil atas pekerjaannya.
3. Rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.
4. Rasa memiliki atas pekerjaannya.
5. Rasa dihargai karena pekerjaannya, dan
6. Rasa aman karena pekerjaannya.

Adapun yang termasuk ke dalam dimensi ekstrinsik, antara lain:

1. Rasa kekeluargaan dalam bekerja.
2. Rasa saling menghormati dalam bekerja.
3. Rasa saling mendukung dalam bekerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator yang sering digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai. Luthans dalam Edy (2008, hal. 163) kepuasan kerja terdiri dari lima indikator, yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah

Pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan secara adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapannya. Apabila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan

pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan dan menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang.

3. Rekan kerja

Bagi kebanyakan pegawai kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menciptakan kepuasan kerja.

4. Promosi

Promosi terjadi pada saat seorang pegawai berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan pegawai umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.

5. Supervisi

Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervise yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan.

Sedangkan indikator-indikator kepuasan kerja yang dikembangkan Smith, Kendall dan Hulin dalam Munandar (2004, hal. 74) yakni:

1. Pekerjaan merupakan kesempatan yang diberikan kepada individu/karyawan untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
2. Imbalan merupakan sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
3. Pegawai (supervisi) merupakan kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.
4. Rekan sekerja merupakan seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dalam dorongan sosial.

3. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Panji Anoraga dalam Agustini (2011, hal. 72) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan.

Menurut Siswanto (2006, hal. 287) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Oleh Soegeng Prijodarminto dalam Agustini (2011, hal. 70), mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Menurut R. Wayne Mondy dan Robert M. Noe dalam Fauzia Agustini (2011, hal. 71) disiplin adalah status pengendalian diri seseorang karyawan, sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi.

Dari pengertian-pengertian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Adapun aspek-aspek dalam disiplin, yaitu:

1. Sikap mental, yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk menaati segala hal dengan cermat dan tertib.

b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib organisasi/perusahaan. Singodimedjo dalam Sutrisno pada buku Fauzia Agustini (2011, hal. 79), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah ia berikan pada organisasi/perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia

adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar

organisasi/perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi., tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- Saling menghormati bila bertemu dengan lingkungan kerja.
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin menurut Fauzia Agustini (2011, hal. 73) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku pekerjaanya.

Hasibuan (2009, hal. 194) mengatakan bahwa indikator-indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

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 dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) maka bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan

harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhann hidupnya bersama keluarga.

4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang di jadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang sudah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antar variabel yang diteliti.

1. Kepuasan kerja terhadap prestasi kerja

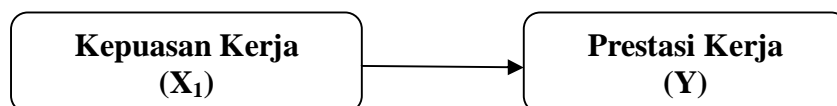
Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja perlu digambarkan kerangka konseptual dari penulisan ini.

Menurut S.P Malayu Hasibuan dalam buku Fauzia Agustini (2011, hal. 49), menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut penelitian terdahulu oleh Aris Hadi Setiawan (2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari pendapat tersebut diketahui bahwa adanya kepuasan kerja yang tinggi maka prestasi kerja pegawai juga akan semakin tinggi pula.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada paradigma berikut ini:



Gambar II-1 Paradigma Penelitian.

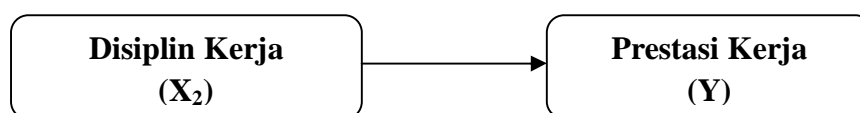
2. Disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Oleh Soegeng Prijodarminto dalam buku Fauzia Agustini (2011, hal. 70), disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Menurut penelitian terdahulu oleh Dwi Irawati (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dengan demikian diketahui bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mengikuti aturan kerja secara tepat sehingga menumbuhkan sikap peduli, semangat dan gairah kerja serta tanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada paradigme berikut ini:



Gambar II-2 Paradigma Penelitian.

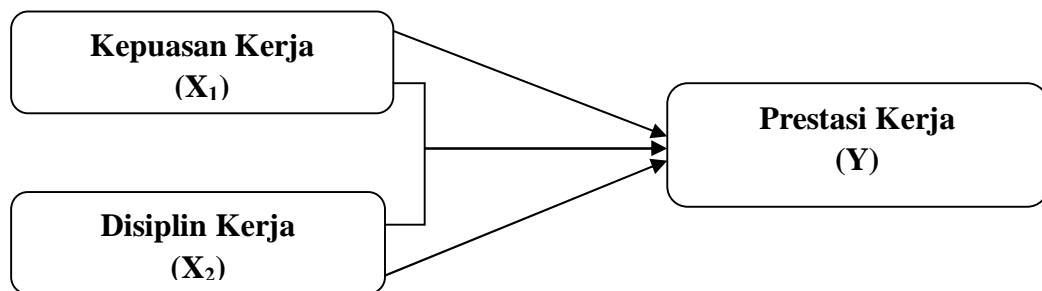
3. Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Artinya, kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat memberikan pengaruh baik bagi para pegawai, sehingga akan tercipta prestasi kerja yang tinggi.

Menurut penelitian terdahulu oleh Azis Fathoni (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dengan adanya kepuasan kerja dan disiplin kerja yang baik terhadap pegawai, dapat meningkatkan kualitas, produktivitas serta kuantitas kerja para pegawai yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan prestasi kerja dapat dilihat dalam paradigma sebagai berikut:



Gambar II-3 Paradigma Penelitian.

C. Hipotesis

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

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan.
3. Ada pengaruh secara signifikan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif dan kuantitatif, yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dimana di lihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Azuar Juliandi (2013, hal. 12-13) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaan saja. Dengan demikian memerlukan waktu yang relatif lebih singkat di banding penelitian kualitatif.

B. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat dimana yang menjadi variabel bebas adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja. Definisi operasional adalah usaha yang dilakukan untuk meneliti sejauh mana variabel satu faktor lain, adapun definisi operasional ini adalah:

1. Kepuasan Kerja (Variabel X_1)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel III-1
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator Kepuasan Kerja	Item Instrumen
1	Pembayaran, gaji/upah	1,2
2	Pekerjaan itu sendiri	3,4
3	Rekan kerja	5,6
4	Promosi	7,8
5	Supervisi	9,10

(Sumber: Luthans dalam Edy 2008, hal. 163)

2. Disiplin Kerja (Variabel X₂)

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan.

Adapun indikator disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel III-2
Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator Disiplin Kerja	Item Instrumen
1	Tingkat kehadiran	1,2
2	Tata cara kerja	3,4
3	Ketaatan pada atasan	5,6
4	Kesadaran bekerja	7,8
5	Tanggung jawab	9,10

(sumber: Agustini 2011, hal. 73)

3. Prestasi Kerja (Variabel Y)

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Tabel III-3
Indikator Prestasi Kerja

No.	Indikator Prestasi Kerja	Item Instrumen
1	Kualitas Kerja	1,2
2	Kuantitas Kerja	3,4
3	Kedisiplinan Kerja	5,6
4	Inisiatif	7,8
5	Kerja sama	9,10

(sumber: Nasution 2000, hal. 99)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Kominfo Kota Medan yang berlokasi di Jln. Sidorukun No. 35 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai dari bulan November 2017 hingga bulan April 2018. Adapun skedul penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel III-4
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	November 2017				Desember 2017				Januari 2017				Februari 2018				Maret 2018				April 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian pendahuluan	■	■	■	■																				
2	Penyusunan proposal					■	■	■	■																
3	Seminar proposal									■	■	■	■												
4	Pengumpulan data													■	■	■	■								
5	Penyusunan skripsi																	■	■	■	■				
6	Bimbingan skripsi																					■	■	■	■
7	Sidang meja hijau																								■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Ikhsan, dkk (2014, hal. 105) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan yang berjumlah 109 orang.

2. Sampel

Menurut Ikhsan, dkk (2014, hal.106) sampel adalah bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut. Dalam hal ini peneliti mengambil seluruh pegawai sebagai objek penelitian tetapi hanya sebagian saja yang dijadikan sampel. Teknik sampel

yang diambil adalah non probability sampling adalah pengambilan sampel dimana tidak semua anggota populasi berpeluang menjadi sama untuk dijadikan sampel. Menurut Juliandi (2013, hal. 59) menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan cara lain, misalnya dengan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah elemen/ anggota populasi

N = jumlah elemen/ anggota sampel

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel masih dapat ditolerir atau di inginkan.

$$n = \frac{109}{1 + 109(0,5)^2} = 86$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 86 orang pegawai Dinas Kominfo Kota Medan.

Tabel III-5
Jumlah Sampel

No.	Department	Populasi	Sampel
1	Bidang Sekretariat	27	86/109 (27) = 21
2	Bidang Media Cetak & Elektronik	17	86/109 (17) = 14
3	Bidang Pos & Telekomunikasi	16	86/109 (16) = 13
4	Bidang Teknologi & Informasi	18	86/109 (18) = 14
5	Bidang Data	31	86/109 (31) = 24
6	Total	109	86

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. **Wawancara**, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan beberapa Tanya jawab dengan para pegawai perusahaan maupun dengan pimpinan yang bertanggung jawab untuk memberikan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.
2. **Studi Dokumentasi**, yaitu dengan mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.
3. **Daftar pertanyaan (Questioner)**

Adalah teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada seluruh karyawan Dinas Kominfo Kota Medan dengan menggunakan *skala likert summarted rating (LSR)* dengan bentuk *checklist*, dimana pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

Tabel III-6
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(sumber: Juliandi 2013, hal. 72)

Selanjutnya untuk menguji validitas atau reliable tidaknya data maka diuji dengan:

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui ketentuan apakah setiap butir instrument valid atau tidak valid adalah dengan uji validitas butir. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan korelasi skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

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

Keterangan:

r = nilai korelasi produk moment

n = jumlah responden

X = indikator setiap variabel (skor setiap pertanyaan) atau indikator

Y = variabel (skor total)

Kriteria pengujian validitas instrument

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<$ α 0,05
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05

a. Kriteria Pengujian Validitas Instrument

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 79) validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Dalam menguji validitas digunakan analisis menggunakan SPSS 16 dengan menggunakan nilai *Corrected Total Item Correlation*. Selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai r tabel.

Pengujian validitas tiap butir instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pernyataan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidak valid dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan $dk = n - k$ (dimana k adalah 2, yaitu item kuesioner dan total item kuesioner) = $n - 2 = 86 - 2 = 84$, maka $r_{tabel} = 0,212$. Jika koefisien korelasi (r_{xy}) $< 0,212$ maka butir dalam pernyataan tidak valid. Sebaliknya jika $r_{xy} > 0,212$ dinyatakan valid. Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 10 butir pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1), 10 butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) dan 10 butir pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja (Y) .

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Kepuasan Kerja)

No. item	r hitung	r tabel	Status
1	0,628	0,212	Valid
2	0,772		Valid
3	0,625		Valid
4	0,473		Valid
5	0,327		Valid
6	0,596		Valid
7	0,772		Valid
8	0,376		Valid
9	0,274		Valid
10	0,318		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat/benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

No. item	r hitung	r tabel	Status
1	0,460	0,212	Valid
2	0,587		Valid
3	0,539		Valid
4	0,486		Valid
5	0,559		Valid
6	0,401		Valid
7	0,474		Valid
8	0,343		Valid
9	0,641		Valid
10	0,567		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Prestasi Kerja)

No. item	r hitung	r tabel	Status
1	0,384	0,212	Valid
2	0,498		Valid
3	0,557		Valid
4	0,467		Valid
5	0,616		Valid
6	0,295		Valid
7	0,513		Valid
8	0,457		Valid
9	0,644		Valid
10	0,537		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Prestasi Kerja adalah instrument yang tepat/benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 83) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal yang dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Nunaly dalam Imam Ghazali (2005, hal. 47) dikatakan reliable bila hasil alpha $> 0,60$ dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

(Sumber: Sugiyono 2012, hal. 270)

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas instrument

K = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Dalam menetapkan butir item pernyataan dalam kategori reliable menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 148) kriteria pengujiannya adalah:

Kriteria Pengujiannya :

- a. Jika nilai Cronbach's alpha $\geq 0,60$ maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai Cronbach's alpha $\leq 0,60$ maka instrument variabel tidak reliable (tidak terpercaya).

Selanjutnya butir/item instrument yang valid di atas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's alpha. Instrument dikatakan reliable bila hasil Alpha $> 0,60$ hasilnya seperti ditunjukkan dala tabel berikut:

Tabel III.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kepuasan Kerja (X_1)	0,717	Reliable
Disiplin Kerja (X_2)	0,675	Reliable
Prestasi kerja (Y)	0,669	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas instrument variabel penelitian diatas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai Cronbach's Alpha pada variabel $X_1 = 0,717$, variabel X_2 Cronbach's Alpha = $0,675$ dan variabel Y Cronbach's Alpha = $0,669 > 0,60$. Maka, instrument dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya (Juliandi dan Irfan 2013, hal. 148)

F. Teknik Analisis Data

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

1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ikhsan, dkk (2014, hal 185) uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam metode *Ordinary Least Square* (OLS)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram

data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah berdasarkan Scatter Plot, jika titiknya menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu maka model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Berganda

Regresi adalah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda untuk menentukan hubungan sebab akibat antara

variabel-variabel terikat, yaitu antara kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y).

Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b₁ b₂ = Besaran koefisien regresi dan masing-masing variabel

X₁ = Kepuasan kerja

X₂ = Disiplin kerja

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Ikhsan, dkk 2014, hal 129).

a. Uji Parsial (Uji – t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui tingkat signifikan hipotesis digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(sumber: Sugiyono 2012, hal. 277)

Keterangan :

R_{xy} = korelasi variable x dan y yang ditemukan

n = jumlah sampel

ketentuannya :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Sampel

Bentuk pengujiannya adalah :

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentase. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Setelah kuesioner disebar dan diisi oleh responden, maka peneliti mentabulasi data dari tiap pernyataan melalui langkah-langkah diatas. Dalam penelitian ini disebar sebanyak 86 eksemplar angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Adapun angket pernyataan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh responden adalah terdiri dari 30 pernyataan. Yang dimana terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1), 10 item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) dan 10 item pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja (Y).

Hasil data angket penelitian yang disebar kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert dan untuk kemudian ditabulasi, dan diolah dengan menggunakan program SPSS, selanjutnya data penelitian di deskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut di bawah ini:

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

a. Karakteristik Responden

Identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1.	Laki-laki	50	58,1 %
2.	Perempuan	36	41,9 %
Jumlah		86	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 86 responden terdapat 50 orang (58,1%) laki-laki dan 36 orang (41,9%) perempuan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Jumlah (orang)	Presentase
1.	20-30 Tahun	23	26,7 %
2.	31-40 Tahun	33	38,4 %
3.	41-50 Tahun	20	23,3 %
4.	> 50 Tahun	10	11,6 %
Jumlah		86	100 %

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS 16

Berdasarkan tabel persentase di atas menunjukkan bahwa karakteristik usia, mayoritas responden memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 33 responden (38,4%) dan minoritas pada kelompok usia > 50 tahun sebanyak 10 responden (11,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden lebih banyak di dominasi pada kelompok dengan rentang usia 31-40 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1.	SMA/SMK	5	5,8 %
2.	Diploma (D3)	18	20,9 %
3.	Strata 1 (S1)	60	69,8 %
4.	Strata 2 (S2)	3	3,5 %
Jumlah		86	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel persentase karakteristik pada tingkat pendidikan responden di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden pada tingkat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 60 responden (69,8%) dan minoritas responden pada tingkat pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 3 responden (3,5%). Maka disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih didominasi pada tingkat Strata 1 (S1).

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1.	< 1 Tahun	1	1,2 %
2.	1-5 Tahun	25	29,1 %
3.	5-10 Tahun	33	38,4 %
4.	>10 Tahun	27	31,4 %
Jumlah		86	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel persentase di atas menunjukkan bahwa karakteristik masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja dengan batas waktu 5-10 tahun sebanyak 33 responden (38,4%) dan minoritas pada kelompok masa kerja dengan batas waktu < 1 tahun sebanyak 1 responden (1,2%). Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik masa kerja responden lebih banyak didominasi pada kelompok dengan rentang masa kerja 5-10 tahun.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 variabel, yaitu Kepuasan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Prestasi Kerja (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan pada kuesioner penelitian akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden semuanya dinyatakan benar.

1) Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kepuasan Kerja (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.6
Penyajian Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	16	18,6	59	68,6	11	12,8	0	0	0	0	86	100
2.	14	16,3	62	72,1	8	9,3	2	2,3	0	0	86	100
3.	22	25,6	58	67,4	6	7,0	0	0	0	0	86	100
4.	44	51,2	38	44,2	4	4,7	0	0	0	0	86	100
5.	44	51,2	41	47,7	1	1,2	0	0	0	0	86	100
6.	19	22,1	65	75,6	2	2,3	0	0	0	0	86	100
7.	14	16,3	62	72,1	8	9,3	2	2,3	0	0	86	100
8.	8	9,3	74	86,0	4	4,7	0	0	0	0	86	100
9.	3	3,5	76	88,4	6	7,0	1	1,2	0	0	86	100
10.	7	8,1	73	84,9	6	7,0	0	0	0	0	86	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan pendapatan yang diterima saat ini memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 responden (68,6%)
2. Jawaban responden tentang pernyataan kebijakan kantor mengenai kebijakan pendapatan cukup adil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62 responden (72,1%)
3. Jawaban responden tentang pernyataan senang melakukan semua pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 responden (67,4%)
4. Jawaban responden tentang pernyataan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 responden (51,2%)
5. Jawaban responden tentang pernyataan tidak ada permasalahan antara hubungan pegawai dengan rekan-rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 responden (51,2%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan nyaman dengan rekan kerja yang ada di lingkungan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 responden (75,6%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan promosi dilaksanakan atas dasar kinerja pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62 responden (72,1%)

8. Jawaban responden tentang pernyataan promosi yang ada sudah memberikan kesempatan yang baik untuk kemajuan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74 responden (86%)
9. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memberikan petunjuk yang spesifik dalam penyelesaian pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 responden (88,4%)
10. Jawaban responden tentang pernyataan puas dengan fasilitas kerja yang disediakan guna menunjang pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 responden (84,9%)

2) Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penyajian Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	44	51,2	38	44,2	3	3,5	1	1,2	0	0	86	100
2.	44	51,2	38	44,2	4	4,7	0	0	0	0	86	100
3.	44	51,2	38	44,2	4	4,7	0	0	0	0	86	100
4.	36	41,9	45	52,3	5	5,8	0	0	0	0	86	100
5.	48	55,8	34	39,5	4	4,7	0	0	0	0	86	100
6.	25	29,1	53	61,6	8	9,3	0	0	0	0	86	100
7.	15	17,4	59	68,6	10	11,6	2	2,3	0	0	86	100
8.	22	25,6	57	66,3	7	8,1	0	0	0	0	86	100
9.	36	41,9	46	53,5	4	4,7	0	0	0	0	86	100
10.	65	75,6	18	20,9	3	3,5	0	0	0	0	86	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 responden (51,2%)
2. Jawaban responden tentang pernyataan tidak pernah bolos dalam bekerja kecuali ada hal yang penting, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 responden (51,2%)
3. Jawaban responden tentang pernyataan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku di dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 responden (51,2%)
4. Jawaban responden tentang pernyataan memahami prosedur kerja yang akan dilaksanakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden (52,3%)
5. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan/atasan selalu dihormati dalam kaitannya dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden (55,8%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan dalam melakukan pekerjaan selalu patuh terhadap perintah pimpinan/atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden (61,6%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan kesadaran tinggi dalam bekerja merupakan hal yang wajib, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 responden (68,6%)

8. Jawaban responden tentang pernyataan setiap pekerjaan selalu dilaksanakan dengan kesadaran bekerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 responden (66,3%)
9. Jawaban responden tentang pernyataan selalu bertanggung jawab atas kesalahan kerja yang dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 responden (53,5%)
10. Jawaban responden tentang pernyataan bekerja sesuai dengan instruksi dan bertanggung jawab terhadap resiko dari pekerjaan tersebut, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 65 responden (75,6%)

3) Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel prestasi kerja yang dirangkum di dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Penyajian Data Variabel Prestasi Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	65	75,6	21	24,4	0	0	0	0	0	0	86	100
2.	27	31,4	58	67,4	1	1,2	0	0	0	0	86	100
3.	31	36,0	51	59,3	4	4,7	0	0	0	0	86	100
4.	52	60,5	32	37,2	1	1,2	1	1,2	0	0	86	100
5.	23	26,7	57	66,3	6	7,0	0	0	0	0	86	100
6.	17	19,8	68	79,1	1	1,2	0	0	0	0	86	100
7.	19	22,1	65	75,6	2	2,3	0	0	0	0	86	100
8.	22	25,6	57	66,3	7	8,1	0	0	0	0	86	100
9.	36	41,9	46	53,5	4	4,7	0	0	0	0	86	100
10.	65	75,6	18	20,9	3	3,5	0	0	0	0	86	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan melakukan pekerjaan dengan teliti dan jarang melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 65 responden (75,6%)
2. Jawaban responden tentang pernyataan selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 responden (67,4%)
3. Jawaban responden tentang pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden (59,3%)
4. Jawaban responden tentang pernyataan melaksanakan beban kerja dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 responden (60,5%)
5. Jawaban responden tentang pernyataan selalu mematuhi segala tata tertib dan peraturan yang berlaku di kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 responden (66,3%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan selalu datang tepat waktu ke tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 responden (79,1%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan mampu menggunakan fasilitas yang tersedia untuk mengerjakan pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 responden (75,6%)

8. Jawaban responden tentang pernyataan memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 responden (66,3%)
9. Jawaban responden tentang pernyataan mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 responden (53,5%)
10. Jawaban responden tentang pernyataan informasi yang disampaikan rekan kerja dapat membantu dalam penyelesaian tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 65 responden (75,6%)

2. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah di deskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal) dan selanjutnya data dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini:

a. Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

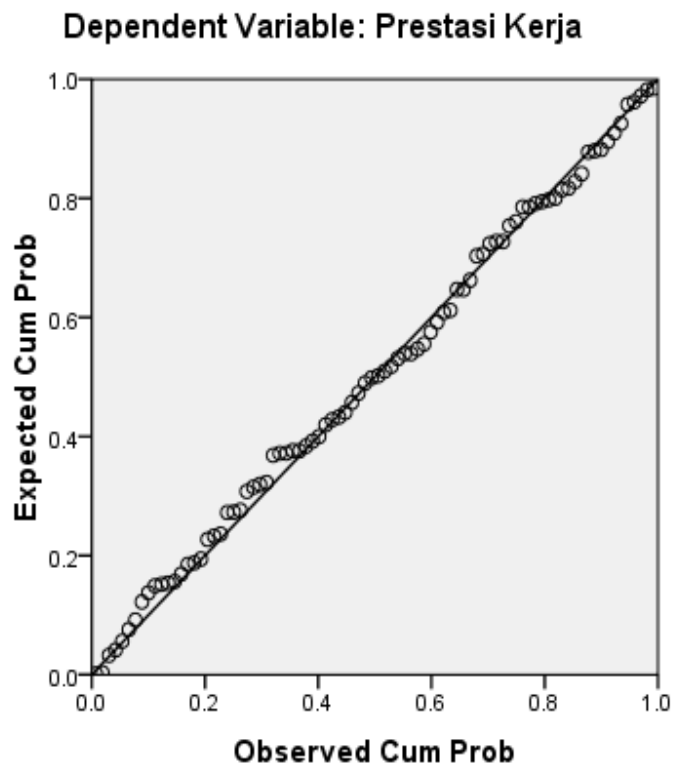
1) Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1) Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar di sekitar garis diagonal tersebut. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

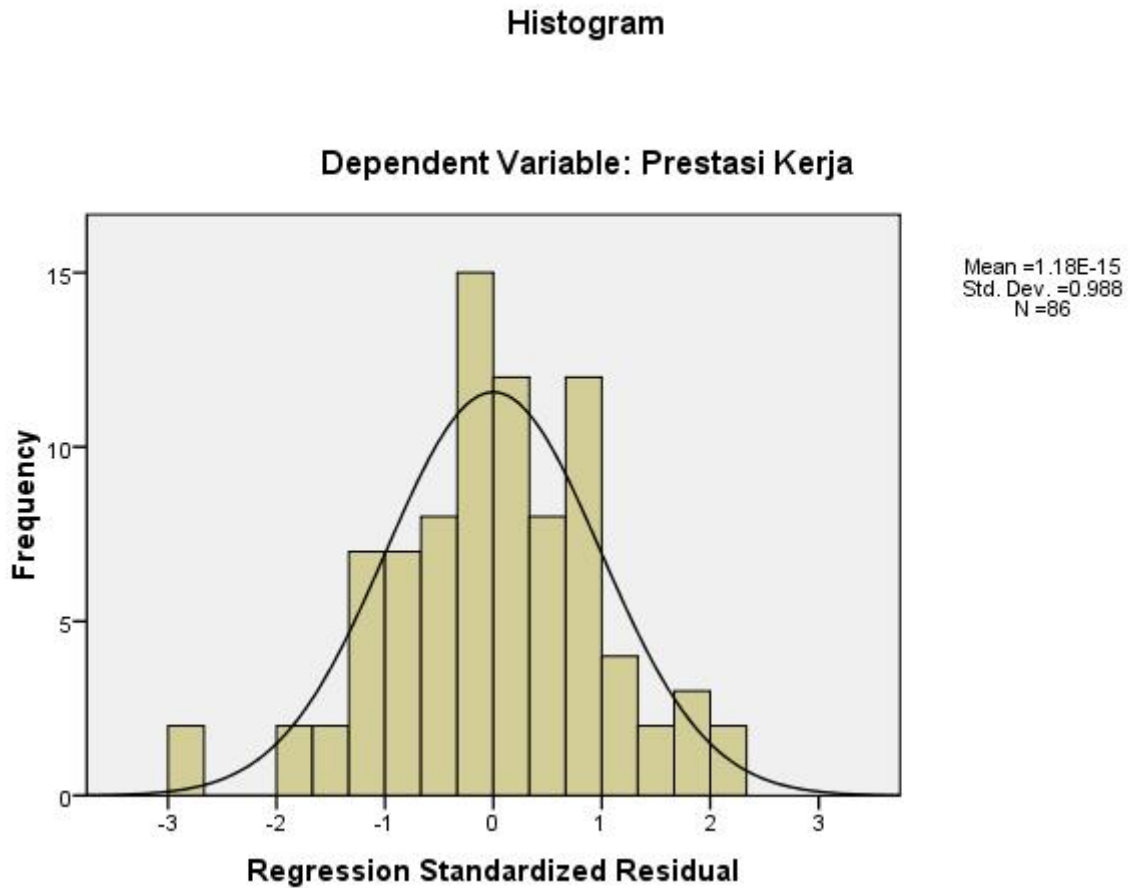
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1

Uji Normal P-P Plot of Regression

Pada grafik *Normal P-P Plot of Regression* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar diarah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2

Grafik Histogram

Grafik histogram pada gambar diatas menunjukkan kriteria pengujian distribusi normal karena distribusi data tersebut tidak serong ke kiri ataupun serong ke kanan.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinieritas. Model regresi yang terbaik seharusnya tidak korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.9
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kepuasan Kerja	.587	.257	.178	.616	1.624
	Disiplin Kerja	.721	.563	.456	.616	1.624

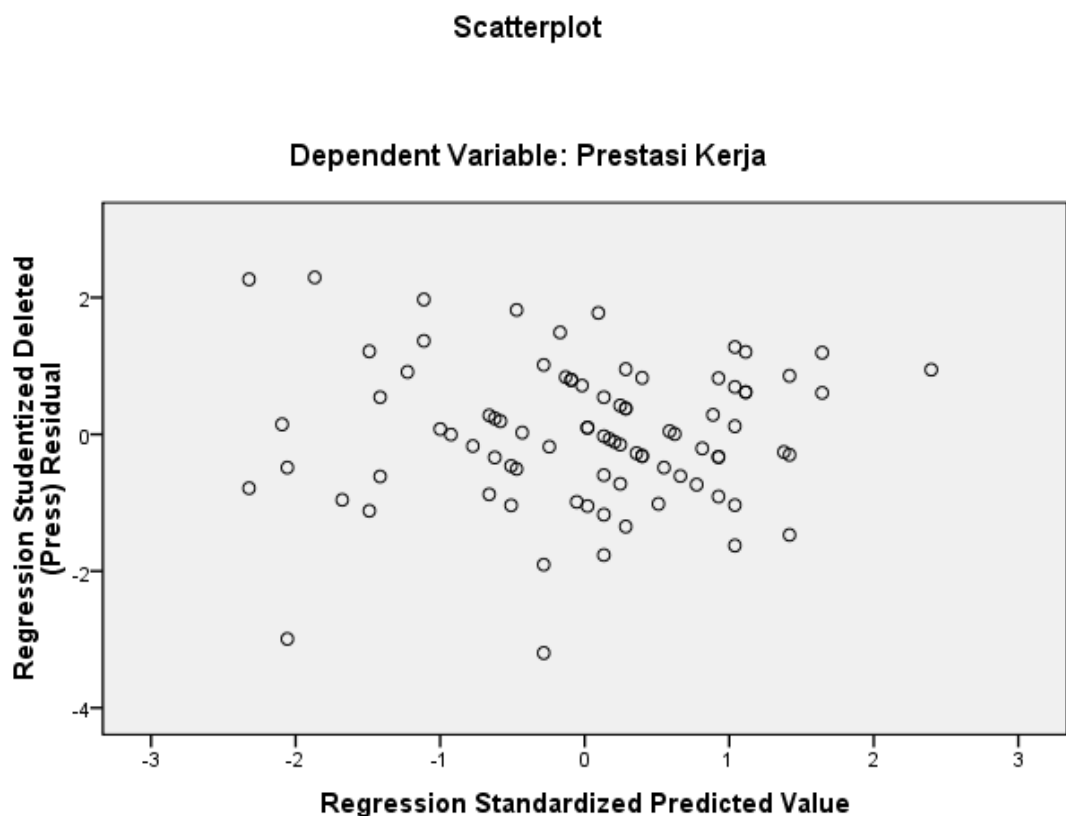
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai toleransi untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Nilai toleransi Kepuasan Kerja (X_1) sebesar $0,616 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,624 < 10$ maka variabel Kepuasan Kerja (X_1) dinyatakan tidak terjadi Multikolinieritas.
2. Nilai toleransi Disiplin Kerja (X_2) sebesar $0,616 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,624 < 10$ maka variabel Disiplin Kerja (X_2) dinyatakan tidak terjadi Multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Dan jika varians berbeda, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pada uji ini digunakan metode Scatterplot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar IV.3
Pengujian Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas terlihat tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model ini layak dipakai untuk memprediksi Prestasi Kerja pada Dinas Kominfo Kota Medan berdasarkan variabel independen Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.

b. Penguji Hipotesis

1) Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada *multiple regression analysis* tentang pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Kominfo Kota Medan, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.473	3.202		3.895	.000
	Kepuasan Kerja	.218	.090	.227	2.419	.018
	Disiplin Kerja	.510	.082	.581	6.201	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari data diatas, maka model regresinya adalah:

$$Y = 12,473 + 0,218X_1 + 0,510X_2$$

Dengan persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstant bernilai 12,473. Hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sama dengan nol (0), maka nilai Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 12,473.
2. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,218 menjelaskan bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 1, maka nilai Prestasi Kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,218.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,510 menjelaskan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1, maka nilai Prestasi Kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,510.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi) diketahui $n = 86$, dengan derajat kebebasan (df) = $n - k = 86 - 2 = 84$, dimana k adalah variabel bebas ditambah dengan variabel terikat. Melalui pengujian 2 sisi, maka hasil yang diperoleh untuk nilai t_{tabel} pada $n = 86$ adalah sebesar 1,989 berikut hasil uji t yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 16.

Tabel IV.11

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.473	3.202		3.895	.000
	Kepuasan Kerja	.218	.090	.227	2.419	.018
	Disiplin Kerja	.510	.082	.581	6.201	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

a) Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Prestasi Kerja. Dari pengolahan data SPSS 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 2,419$$

$$t_{tabel} = 1,989$$

Bentuk pengujiannya:

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas

(X) dengan variabel terikat (Y)

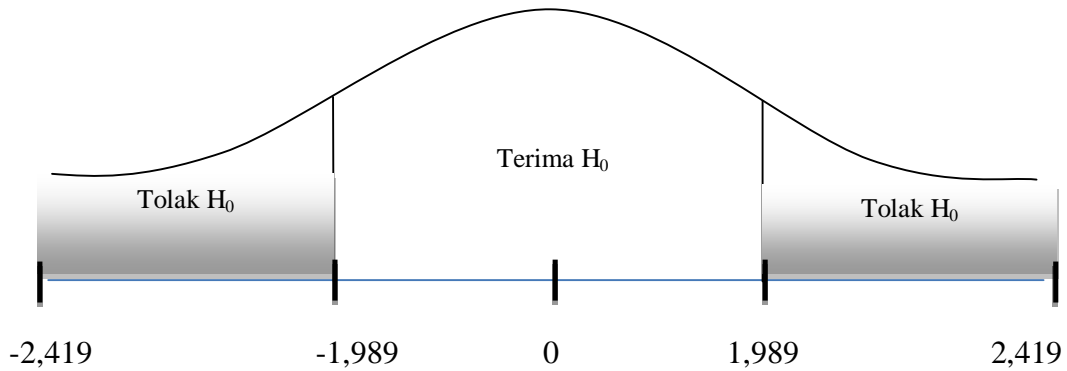
$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X)

dengan variabel terikat (Y)

Dari kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika : $-1,989 \leq t_{hitung} \leq 1,989$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,989$ atau $-t_{hitung} < -1,989$



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis I

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,419 sementara t_{tabel} sebesar 1,989 dan bentuk pengujiannya yaitu $2,419 > 1,989$ artinya H_0 ditolak dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,018 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada hubungan serta pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Kominfo Kota Medan.

b) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Prestasi Kerja. Dari pengolahan data SPSS 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 6,201$$

$$t_{tabel} = 1,989$$

Bentuk pengujiannya:

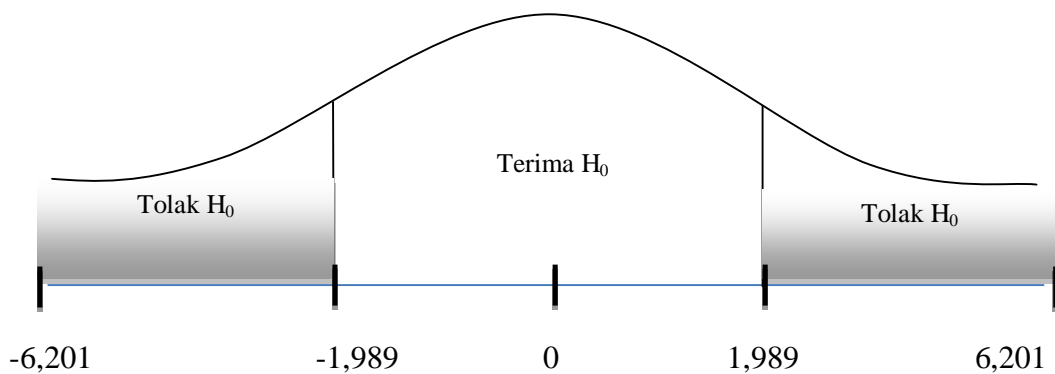
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Dari kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika : $-1,989 \leq t_{hitung} \leq 1,989$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,989$ atau $-t_{hitung} < -1,989$



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis II

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 6,201 sementara t_{tabel} sebesar 1,989 dan bentuk pengujiannya yaitu $6,201 > 1,989$ artinya H_0 ditolak dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada hubungan dan pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Kominfo Kota Medan.

3) Uji simultan (uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terkait. Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel IV.12
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.691	2	157.845	51.068	.000 ^a
	Residual	256.542	83	3.091		
	Total	572.233	85			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

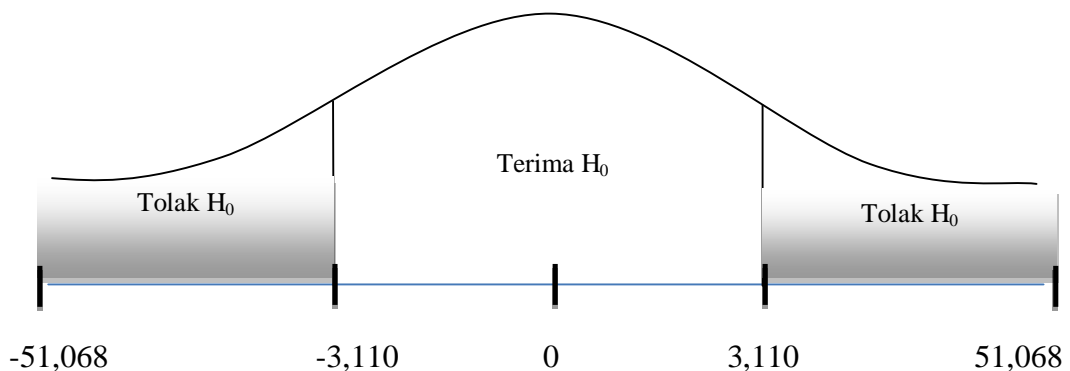
$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 86-2-1 = 83 \text{ adalah } 3,110$$

$$F_{\text{hitung}} = 51,068$$

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-3,110 \leq F_{\text{hitung}} \leq 3,110$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $F_{\text{hitung}} > 3,110$ atau $F_{\text{hitung}} < -3,110$



Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis III

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 51,068 > F_{tabel} = 3,110$ artinya H_0 ditolak dan mempunyai tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) ada hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Kominfo Kota Medan.

4) Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai coefficient yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.541	1.75809

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,552. Ini menunjukkan 55,2% variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y), sedangkan 44,8% dari faktor yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,419 sementara t_{tabel} sebesar 1,989 dan bentuk pengujiannya yaitu $2,419 > 1,989$ artinya H_0 ditolak dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,018 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada hubungan serta pengaruh secara signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Kominfo Kota Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dimana pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai tingkat keluar maupun kemangkiran yang lebih rendah. Ciri-ciri pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya terlihat dari kepuasan terhadap hubungan sesama teman sekerja, lingkungan

kerja serta kepuasan akan informasi yang diperoleh dalam usaha pencapaian peningkatan karir serta prestasi kerjanya.

Hasil temuan ini di dukung hasil penelitian dari Mia Tsaurahti Amalia (2013) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 6,201 sementara t_{tabel} sebesar 1,989 dan bentuk pengujiannya yaitu $6,201 > 1,989$ artinya H_0 ditolak dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada hubungan dan pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Kominfo Kota Medan.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja cenderung berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dengan hasil ini hipotesis yang menyatakan semakin meningkat Disiplin Kerja seorang pegawai maka akan meningkatkan Prestasi Kerja pegawai tersebut. Hasil temuan menyatakan bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan lebih tertib pada jam masuk kerja, melaksanakan tugas sesuai peraturan, akan lebih memahami prosedur kerja, menghormati atasan dalam kaitannya dengan pekerjaan, memiliki kesadaran kerja yang tinggi dan selalu bertanggung jawab atas

kesalahan kerja yang dilakukan dan semua itu akan meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Hasil temuan ini di dukung hasil penelitian Aulia Hani Rahmawati (2013), Dwi Irawati (2012) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Organisasi atau instansi menginginkan dan membutuhkan pegawai yang akan melakukan hal-hal sesuai dengan peraturan yang ada. Bukti menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki pegawai yang melakukan disiplin kerja yang baik maka akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi yang pegawainya tidak melakukan disiplin kerja.

Berdasarkan kriteria pengujian uji F diatas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 51,068 sedangkan f_{tabel} sebesar 3,110 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Berdasarkan nilai kurva tersebut di atas dapat dipahami bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Kominfo Kota Medan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Azis Fathoni (2015), menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja pada Dinas Kominfo Kota Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Dinas Kominfo Kota Medan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji t Kepuasan Kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai t_{tabel} 1,989 sedangkan t_{hitung} 2,419 dan memiliki nilai signifikan 0,018.
2. Berdasarkan hasil uji t Disiplin Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai t_{tabel} 1,989 sedangkan t_{hitung} 6,201 dan memiliki nilai signifikan 0,00.
3. Berdasarkan pengujian uji F secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Kominfo Kota Medan dengan memiliki F_{tabel} 3,110 sedangkan F_{hitung} 51,068 dan nilai signifikan 0,00.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kominfo Kota Medan, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya instansi lebih memperhatikan lagi tentang kepuasan kerja pegawai seperti faktor pemicu ataupun hal-hal yang membuat pegawai merasa kurang puas dan tidak nyaman pada saat ini sehingga dengan begitu akan berdampak baik pada prestasi kerja pegawai tersebut.
2. Diharapkan pimpinan ataupun instansi agar lebih baik lagi dalam menerapkan serta meningkatkan disiplin pegawainya, baik itu disiplin yang timbul dari diri sendiri maupun disiplin berdasarkan perintah atasan agar pegawai lebih berprestasi untuk bekerja lebih baik lagi.
3. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kominfo Kota Medan, sebaiknya instansi harus dapat mensinergikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai, mengingat hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika kepuasan kerja dan disiplin kerja ditingkatkan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan: Pendekatan Pengelolaan Sumberdaya Manusia Sebagai Kompetensi Inti Dalam Suatu Organisasi*. Medan: Madenatera
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ikhsan, Arfan dkk. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Bandung: Citapustaka Media
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Jakarta: Kencana
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Wibisono, Dermawan. 2013. *Panduan Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Winardi. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

- Amalia, Mia Tsaurahiti (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sidoarjo. *Majalah Ekonomi ISSN 1411-9501*, Vol. XVII, No. 1, Juli 2013
- Fathoni, Azis (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV JM Jaya Motor Semarang. *Journal of management*, Vol. 1, No. 1, Februari 2015
- Irawati, Dwi (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. *Jurnal Ekonomi*, No. 1, April 2012
- Patras, Desty (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2, Juni 2017
- Rahmawati, Aulia Hani (2013). Pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pusat Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 2, Desember 2013
- Setiawan, Aris Hadi (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV Bintang Putra Djokdja. *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 1, Juni 2013