

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SULAWESI SELATAN



**AYU TASRINA T.
1810421089**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SULAWESI SELATAN



diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**AYU TASRINA T.
1810421089**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SULAWESI SELATAN

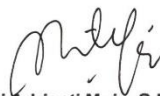
Disusun dan diajukan oleh

AYU TASRINA T.
1810421089

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 29 AGUSTUS 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 29 Agustus 2023
Disetujui Oleh,

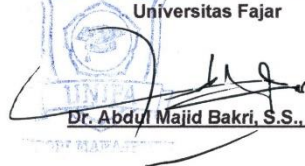
Pembimbing,



Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

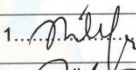

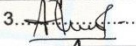

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

disusun dan diajukan oleh

**AYU TASRINA T.
1810421089**

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal **29 Agustus 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Ketua	1... 
2.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	2... 
3.	Prof. Dr. A. Nur Insan, M.Si.	Anggota	3... 
4.	Dr. Moh. Hatta, S.E., M.Si.	Anggota	4... 

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar**



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : AYU TASRINA T.
NIM : 1810421089
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SULAWESI SELATAN" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 29 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Ayu Tasrina T.

PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia, serta segala nikmat yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Fajar Makassar. Penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar dan juga selaku penasehat akademik.
4. Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing tugas akhir yang sudah memberikan arahan.
5. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M selaku sekretaris program studi manajemen.
6. Kepada semua pihak yang memberikan dukungan dan motivasi selama ini

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan karena segala keterbatasan yang dimiliki penulis, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Penulis mengucapkan banyak terima kasih dan mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, 29 Agustus 2023

Ayu Tasrina T.

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SULAWESI SELATAN

**Ayu Tasrina T.
Sri Adrianti Muin**

Tujuan utama dari penelitian ini yaitu untuk memahami bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Pengumpulan datanya menggunakan metodologi kuantitatif, dengan pembagian kuesioner. Masing-masing 110 pegawai yang terdaftar pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan, 86 pegawai di antaranya termasuk sampel. Data yang dikumpulkan diolah menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif pada Kinerja Pegawai. Selanjutnya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif pada Kinerja Pegawai. Kemudian Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif pada Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE SERVICE COMMUNITY AND VILLAGE EMPOWERMENT SOUTH SULAWESI PROVINCE

**Ayu Tasrina T.
Sri Adrianti Muin**

The main purpose of this study is to understand how the Effect of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at the Community and Village Empowerment Office of South Sulawesi Province. The data was collected using quantitative methodology, with the distribution of questionnaires. Each of the 110 employees registered with the Community and Village Empowerment Office of South Sulawesi Province, 86 of them are sampled. The collected data was processed using SPSS 25. The results of this study prove that partial job satisfaction has a positive effect on employee performance. Furthermore, Work Discipline partially has a positive effect on Employee Performance. Then Job Satisfaction and Work Discipline simultaneously have a positive influence on Employee Performance.

Keywords : Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Kepuasan Kerja	9
2.1.3 Disiplin Kerja	13
2.1.4 Kinerja Karyawan	16
2.1.5 Hubungan Kepuasan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai	18
2.2 Tinjauan Empirik	19
2.3 Kerangka Pikir	23
2.4 Hipotesis Penelitian	23
2.5 Definisi Operasional	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Rancangan Penelitian	26
3.2 Tempat dan Waktu	26
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.4 Jenis dan Sumber Data	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3.6 Pengukuran Variabel	29
3.7 Instrumen Penelitian	30
3.8 Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Instansi	36
4.2 Hasil Penelitian	41
4.3 Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	58
5.1. Kesimpulan	58
5.2. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1	Tinjauan Empirik	19
3.1	Skala Likert	29
3.2	Variabel Bebas	29
3.3	Variabel Terikat.....	30
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
4.5	Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	44
4.6	Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	45
4.7	Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	46
4.8	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	47
4.9	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	47
4.10	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	48
4.11	Hasil Uji Reliabilitas	48
4.12	Hasil Uji Normalitas.....	49
4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	50
4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	51
4.15	Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	51
4.16	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	52
4.17	Hasil Uji Parsial (t)	53
4.18	Hasil Uji Simultan (F)	54
4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir	23
4.1 Struktur Organisasi.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dianggap layak, dan salah satu aturan penentu utamanya adalah sumber daya manusianya. Sebuah organisasi, baik individu maupun institusi bahkan tidak dapat memisahkan sumber daya manusia (SDM) dari nilainya. Kemampuan perusahaan untuk tumbuh didasarkan pada sumber daya manusianya saat ini. Sumber daya kunci untuk menjadi visi dan tujuan organisasi adalah manusia, yang merupakan salah satu elemen organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan agar mencapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai serta kemampuan kerangka internal perusahaan.

Karyawan atau pegawai yang bertugas melaksanakan proyek produksi perusahaan disebut sumber daya manusia (SDM). Karyawan adalah pertimbangan yang paling penting ketika mempertimbangkan pekerjaan apa yang dilakukan perusahaan. Karyawan yang memenuhi tuntutan bisnis dan mampu melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan harus ada agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dalam upaya mencapai tujuannya, setiap perusahaan mencari kinerja karyawan yang paling tinggi. Untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan sangat berfokus pada kinerja stafnya. Sejalan dengan sebagian konsep, kinerja berarti seberapa baik seseorang saat bekerja. Kinerja karyawan adalah evaluasi dari hasil kerja individu dalam menyelesaikan perintah yang diserahkan padanya dalam rangka mencapai tujuan kerja. Sebenarnya, jika setiap individu berkinerja baik kemungkinan besar organisasi juga akan

demikian. Akibatnya, organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan seberapa baik staf mereka memberikan kinerja.

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Satu hal yang harus diperhatikan yaitu kepuasan dalam bekerja, sebab pegawai tidak bisa fokus sepenuhnya pada pekerjaannya jika mereka tidak merasa senang, diremehkan, tidak bisa berkembang dengan baik. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang tentang suatu pekerjaannya, seperti kondisi kerja, bagaimana kerjasama dengan rekan kerja, balasan yang diterima, serta permasalahan yang berkaitan dengan kondisi fisik dan mental (Sutrisno, 2019). Pada dasarnya, setiap orang merasakan kepuasan kerja yang berbeda. Hal itu termasuk dalam pokok evaluasi yang diterima.

Kepuasan kerja yaitu pandangan yang dirasakan individu pada pekerjaannya. Semua orang mempunyai kepuasan yang bervariasi selaras pada teknik serta nilai yang ada padanya. Semakin banyak bagian pekerjaannya yang termasuk dalam kemauan, semakin tinggi kualitas kepuasan yang didapat. Begitupun sebaliknya, semakin besar demensi terhadap pekerjaan yang tidak selaras dengan kemauan, maka semakin rendah kualitas kepuasan yang didapat.

Menurut Sutrisno (2019) beberapa elemen yang menguasai kepuasan kerja antara lain; masa untuk berkembang, keamanan kerja, gaji/upah, perusahaan dan manajemen, pengawasan sekaligus atasannya, faktor instrinsik dalam kerja, suasana kerja, perspektif baik dalam kerja, hubungan yang lancar, dan fasilitas yang memadai. Sementara itu terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya; pemenuhan

keperluan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan budaya organisasi (Afandi, 2018).

Rismawati dan Mattalata (2018) kinerja yaitu suatu keadaan yang perlu didapat dan ditegaskan pada segi tertentu untuk memahami tingkat keberhasilan suatu organisasi dikaitkan pada visi yang mereka miliki dan memahami akibat yang baik dan buruk dari suatu strategi operasionalisasi. Kaswan (2017) mengatakan kinerja pegawai menggambarkan reaksi karyawan bekerja dan memberikan kontribusi yang baik pada organisasi. Untuk mengetahui pekerjaan atau hasil kerja pegawai perlu dilakukan evaluasi kinerja. Evaluasi kerja digunakan untuk meningkatkan kerja para pegawai untuk kedepannya.

Evaluasi kinerja merupakan proses penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka. Sasaran penting pada manajemen SDM merupakan munculnya kepuasan kerja anggota-anggota organisasi yang terkait. Dengan terciptanya rasa puas kerja maka tercapainya keinginan instansi yang lebih baik, sebaliknya rendahnya kepuasan kerja menimbulkan ketidakpuasan kerja yang akan merugikan instansi, seperti ketidakhadiran pegawai, mogok kerja, turunnya kinerja pegawai dan lain-lain. Pegawai akan merasa puas apabila prosedur kerja serta peraturan yang ditetapkan instansi mendukung kerja pegawai.

Hasil kerja pegawai seharusnya dihargai, penghargaan sesuai dengan kinerja pegawai yang baik dapat memberikan kepuasan. Hal tersebut dapat mendorong pegawai agar menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang kinerjanya tidak dihargai. Kebanyakan pegawai jika memperoleh kepuasan dalam kerja maka kinerjanya juga dapat meningkat. Organisasi harus bisa menciptakan situasi yang

membuat pegawai patuh dan kerja dengan disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yaitu suatu tindakan individu yang memperlihatkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban terhadap kaidah perusahaan dan ketentuan sosial yang resmi. Menurut Agustini (2019:81) disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2019), disiplin kerja adalah kecakapan seseorang untuk selalu bekerja, tekun, dan tidak melanggar aturan dengan cara bekerja sesuai prosedur yang berlaku.

Salah satu organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) penyelenggara bersama Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan memiliki tujuan utama mendukung Gubernur Sulawesi Selatan pada bagian pemberdayaan masyarakat dan desa. Kantor tersebut ingin agar pegawainya memiliki kepuasan kerja yang baik, seperti halnya organisasi lain. Sikap apatis karyawan umumnya bersumber dari aturan instansi tentang gaji, tempat kerja yang kondusif, aman dan nyaman, serta masalah-masalah lain.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan memiliki beberapa gejala yang dipicu karena ketidakpuasan kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan sarana dan prasarana kantor yang kurang memadai sehingga pekerjaan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan, pegawai merasa tidak puas dan tidak menikmati pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang dan membosankan. Banyak pegawai yang tidak mengikuti peraturan misalnya tidak datang kerja, dilihat dari jumlah pegawai yang absen (tanpa keterangan) dan pegawai yang datang tidak tepat waktu. Hal ini juga menggambarkan bahwa tingkat kedisiplinan masih rendah. Berdasarkan rekapitulasi absensi pegawai

periode februari-april terdapat 34 pegawai yang tidak hadir (tanpa keterangan) dan 55 pegawai yang datang terlambat. Sementara pegawai yang senang pada pekerjaan, mereka lebih cenderung bekerja dengan rajin dan bertanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan ?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan ?
3. Apakah Kepuasan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran dan informasi, khususnya terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Untuk meningkatkan pemahaman penulis mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan pemberian saran terhadap pemikiran perusahaan dalam pengelolaan karyawannya.

c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini mampu menjadi tambahan data, pemahaman, dan informasi bagi para pembaca, khususnya bagi mereka yang akan melakukan penelitian tentang kepuasan kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu prosedur yang dilakukan individu dalam menata kegiatan yang dijalankan individu untuk mencapai tujuan. Prasadja Ricardianto (2018) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keterampilan atau strategi mereka untuk melaksanakan hubungan dan kewajiban tenaga kerja yang mereka miliki secara pribadi dan dapat digunakan secara maksimal sehingga (secara objektif) sejalan dengan organisasi, karyawan dan masyarakat luas. Marwansyah (dalam Cahyawening, 2019) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu proses merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengawasi bagaimana kita mendapatkan, mengembangkan, memberi bayaran, menggabungkan, merawat, dan meentukan hubungan kerja agar bisa mencapai sasaran perubahan dengan baik. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah studi dan seni menata kaitan dan kedudukan pegawai supaya efisien dan efektif menunjang terciptanya sasaran organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Melihat beberapa anggapan diatas, bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki kedudukan istimewa dalam mencukupi keperluan sumber daya manusia dari perencanaan hingga pemutusan tenaga kerja dengan sasaran untuk mendukung dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya, setiap individu menyelesaikan tugas mereka secara berbeda. Terlihat dari cara mereka mengevaluasi hasil pekerjaan mereka. Sikap atau pandangan seseorang tentang pekerjaan tertentu, serta bagaimana pekerjaan itu berakhir dan faktor-faktor lain yang menyertainya, kemungkinan besar akan berkembang.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, seperti kondisi kerja, bagaimana kerjasama dengan rekan kerja, balasan yang diterima, serta permasalahan yang berkaitan dengan kondisi fisik dan mental (Sutrisno, 2019). Kepuasan Kerja adalah perilaku sentimental yang tertarik dan mencintai profesinya, sebagaimana dikemukakan oleh Prayogo (2019). karyawan harus melakukan tugas kerja sebaik mungkin untuk meningkatkan moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan. Sinambela (2019:476) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan gejala yang harus diamati oleh pimpinan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berkaitan kuat pada kinerja karyawan. Individu yang senang terhadap pekerjaannya akan terus mendapat dorongan, tanggung jawab dalam perusahaan, dan mendapatkan peran yang tinggi. Hal ini akan membuat mereka terus meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja berarti bahwa karyawan merasa senang dengan apa yang mereka harapkan dari perusahaan.

Sihombing dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018) mengatakan terdapat tiga jenis teori mengenai kepuasan kerja yaitu:

1. Teori Discrepancy

Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dalam pekerjaan tergantung pada perbedaan antara apa seharusnya (keinginan, keperluan, atau norma) dengan apa yang berhasil dicapainya dalam pekerjaan (Manullang dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati 2018). Seseorang akan merasa puas apabila tidak terdapat perbedaan dari kemauan dengan balasan dengan fakta yang ada, sebab jangka minimum yang diperlukan telah terwujud.

2. Teori Equity

Seseorang senang dengan pekerjaannya berdasarkan pada apakah dia merasa diperlakukan dengan adil atau tidak, dibandingkan dengan rekannya di kantor atau di tempat lain (Karlins dalam Sudaryo, Agus & Nunung 2018). Dasar kepuasan kerja adalah tingkat keseimbangan yang didapat pegawai dalam kondisi kerjanya. Jika keseimbangan yang diperoleh tinggi, maka pegawai yang berkaitan akan bertambah puas.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*)

Berdasarkan konsep ini, sifat pekerjaan dapat digolongkan menjadi dua bagian, yakni "*disatisfier* atau *hygiene factors* dan *satisfier* atau *motivators*". *Hygiene Factors* adalah faktor yang dapat menimbulkan ketidaksenangan kerja. Faktor tersebut mencakup rencana kantor, manajemen, pengawasan, keterkaitan antarpribadi, keadaan kerja, dan gaji. Sedangkan *motivators* adalah aspek penggerak yang berhubungan dengan

pandangan baik ketika kita senang dengan pekerjaan itu. Aspek tersebut mencakup kesuksesan, pembenaran, kewajiban, dan peningkatan.

Berdasarkan konsep tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa ada faktor yang menyebabkan seseorang puas dalam pekerjaan yang berbeda dengan faktor yang menyebabkan seseorang tidak puas dalam pekerjaan. Faktor yang menyebabkan seseorang puas yaitu faktor yang berhubungan dengan muatan pekerjaan yang termasuk faktor dari dalam pekerjaan jika faktor itu tidak ada menyebabkan seseorang tidak puas. Sementara itu, ketidakpuasan disebabkan oleh kondisi pada pekerjaan yaitu administrasi, pemeriksaan, upah, ikatan antar pribadi, dan situasi kerja. Karyawan akan merasa tidak puas apabila faktor ketidakpuasan rendah.

B. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Arda, (2017: 50) mengemukakan faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor Psikologis

faktor yang berhubungan dengan pikiran dan perasaan karyawan, seperti apa yang mereka sukai, suasana hati saat bekerja, perilaku pada pekerjaan, talenta serta keahlian.

2. Faktor Sosial

Ini adalah elemen terkait pada jalinan dengan bawahan dan atasan dengan lingkungan kerja.

3. Faktor Fisik

Hal yang terkait keadaan fisik pegawai termasuk jenis pekerjaan, jadwal yang ditentukan dan jadwal rehat, alat kerja,

keadaan ruangan, temperatur, penerangan, pergantian udara, kesejahteraan pegawai, umur, dan lainnya.

4. Faktor Finansial

Hal yang berkaitan pada keamanan dan kedamaian pegawai, seperti teknik dan berapa banyak kompensasi, tanggungan masyarakat, kesejahteraan, jabatan yang diberikan, kenaikan pangkat dan lainnya.

C. Indikator Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator-indikator kepuasan kerja. Afandi (2018) indikator kepuasan kerja diantaranya pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja.

1. Pekerjaan. Muatan pekerjaan individu apakah mempunyai aspek yang menyenangkan
2. Upah. Besar bayaran yang diperoleh individu selaku balasan dari penerapan kerja apakah setara terhadap keinginan yang sebanding.
3. Promosi. Peluang pegawai bisa maju dengan naik pangkat. Ini berkaitan tentang apakah ada kemungkinan untuk mendapatkan peningkatan karir saat bekerja.
4. Pengawas. Seseorang yang memberikan instruksi atau petunjuk saat bekerja
5. Rekan kerja. Karyawan bersosialisasi dengan rekan kerjanya saat bekerja dan bisa merasakan rekannya yang enak diajak berbincang atau tidak.

2.1.3 Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin Kerja

Secara global, disiplin individu terlihat dari perilaku individu dalam menyelesaikan kewajibannya. Kedisiplinan mengandung komponen perilaku yang menyertakan batin seseorang. Seperti yang dikatakan Hasibuan (2017:193) bahwa Kedisiplinan adalah perhatian penuh dan kemampuan individu untuk mengikuti semua pedoman organisasi terkait dan praktik yang diterima. Pemahaman disini adalah sikap seseorang yang dengan sengaja tunduk pada semua peraturan dan mengetahui tentang kewajibannya, sedangkan kemauan adalah tindakan atau aktivitas individu yang sama dengan perusahaan, secara tertulis ataupun tidak. Menurut Agustini (2019:81) disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan.

Melihat sebagian dari konsep diatas, kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah sikap untuk mematuhi dan mengikuti pedoman yang ada dalam sebuah organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, serta adanya hukuman bagi orang-orang yang melanggar sesuai aturan yang ada.

B. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Ada tiga jenis disiplin kerja (Agustini, 2019) yakni:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaitu sebuah solusi untuk mendorong karyawan untuk menjaga dan menyesuaikan diri dengan pedoman kerja, keputusan yang ditetapkan oleh organisasi. Tujuannya adalah untuk mendorong pekerja agar disiplin.

Melalui preventif, pekerja bisa melindungi diri mereka sendiri terhadap pedoman organisasi. Atasan berusaha konsisten dalam membentuk lingkungan instansi melalui disiplin preventif. Begitupun pegawai mampu mengenal pedoman dalam instansi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif yaitu sebuah solusi mengendalikan pekerja dengan menghubungkan pedoman dan mendidik agar menaati pedoman yang ada pada instansi. Pekerja yang tidak disiplin harus dikenakan hukuman berdasarkan pedoman yang ada. Hukuman yang diberikan bermaksud agar pekerja mengubah sikap tidak disiplin, menjaga pedoman yang ditetapkan, serta pemberian sanksi bagi pekerja yang melanggar.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif yaitu sanksi yang diberikan pada pekerja yang berulah. Ganjaran untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing bahkan diberhentikan.

C. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Singodimejo (2019), disiplin kerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya:

1. Tidak peduli berapapun besarnya gaji, pekerja akan menyetujui setiap pedoman materi dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang setara dengan upaya mereka yang telah ditambahkan ke organisasi.
2. Ada tidaknya cerminan atasan dalam organisasi, dijadikan contoh dan teladan yang baik oleh bawahannya. Seorang

pemimpin seharusnya tidak mengharapkan disiplin yang baik dari bawahannya, jika dia tidak dapat menunjukkan sikap disiplin yang baik kepada bawahannya.

3. Apakah ada ketentuan pasti yang dijadikan patokan, adanya ketentuan yang tertulis yang telah disetujui bersama.
4. Apakah ada kepedulian terhadap pegawai, seorang pegawai tidak hanya senang mendapatkan gaji tinggi, pekerjaan yang sulit, tetapi juga mereka benar-benar memerlukan kepedulian yang luar biasa dari atasan mereka.
5. Apakah ada kewenangan administratif, yang dapat membimbing para pegawai untuk menyelesaikan tugas berdasarkan yang telah ditentukan.
6. Keberanian atasan dalam melakukan tindakan, syarat keteguhan atasan dalam melakukan tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

D. Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2019) indikator disiplin kerja ada lima diantaranya:

1. Kehadiran. Ini dijadikan penanda menilai disiplin, pekerja yang disiplin kerjanya rendah biasanya sering terlambat.
2. Kepatuhan terhadap pedoman kerja. Pekerja yang mengikuti peraturan kerja adalah mereka yang mengikuti aturan cara berpakaian dan bertingkah laku saat bekerja
3. Kepatuhan pada prinsip kerja. Dilihat dari seberapa besar beban pekerja pada kewajiban yang diberikan padanya.
4. Tingkat kehati-hatian yang tinggi. Pekerja yang selalu waspada dapat berhati-hati dan berusaha bekerja dengan nyata dan efektif.

5. Etika bekerja. Ini adalah gambaran perilaku tidak disiplin dan disiplin kerja karyawan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja

Kinerja diambil dari kata *work execution* atau *genuine execution* yaitu pelaksanaan pekerjaan yang diperoleh individu. Prestasi kerja yaitu evaluasi kerja berdasarkan kelebihan dan kapasitas yang didapatkan pegawai dengan menjalankan kewajibannya berdasarkan beban yang ditetapkan padanya. Afandi (2018:83) kinerja yaitu dampak kerja yang diperoleh seseorang dalam suatu organisasi searah dengan kewajiban mereka dalam perusahaan, tidak bertentangan dengan aturan dan tidak berdampak pada akhlak dan etika. Mangkunegara (2017) mengatakan, kinerja adalah konsekuensi atas pekerjaan berdasarkan kelebihan dan kapasitas yang dilakukan individu dalam menyelesaikan kewajiban yang diberikan.

Kinerja adalah keadaan yang mesti didapati serta dipastikan pada bidang khusus mengenai tingkat perolehan organisasi dihubungkan pada visi yang dikendalikan perusahaan serta memahami akibat baik dan buruk pada prosedur operasional (Rismawati dan Mattalata, 2018).

Berdasarkan pemahaman setiap ahli, kita bisa menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan konsekuensi dari pekerjaan berdasarkan kelebihan dan kapasitas yang dilakukan pegawai yang mana hasil pekerjaan mampu diperkirakan.

B. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai yang baik, dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017:43) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yaitu masalah yang berasal dari dalam diri individu meliputi; kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu masalah yang berasal dari luar mencakup; gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Seperti yang dikatakan Kasmir (2018) indikator kinerja adalah alat untuk memperkirakan sejauh mana kinerja pegawai dicapai. Berikut adalah beberapa penanda untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas

Sifat pekerjaan bisa diilustrasikan melalui pandangan pekerja tentang baik buruknya hasil kerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan juga kapasitas dan keahlian pegawai dalam menuntaskan pekerjaan yang diserahkan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu proporsi berapa banyak unit kerja dan jumlah siklus tindakan yang diselesaikan oleh pegawai dengan tujuan agar pelaksanaan pekerja dapat diperkirakan jumlahnya.

Misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari jangka waktu yang ditentukan organisasi.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk pekerjaan terpilih ditentukan jangka waktu saat bekerja.

4. Penekanan biaya

Dana yang disediakan pada tiap kegiatan telah dibagikan sebelum kegiatan dilaksanakan.

5. Pengawasan

Hampir semua tipe pekerjaan harus menjalankan pemeriksaan terhadap pekerjaan yang sementara berlangsung.

6. Hubungan antar pegawai

Evaluasi kinerja kerap kali didefinisikan kolaborasi maupun kekompakan tiap bawahan dan tiap atasan.

2.1.5 Hubungan Kepuasan kerja dan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan dan tingkat kedisiplinan pegawai akan meningkatkan kinerjanya (Prasetyo & Marlina, 2019). Kepuasan dan disiplin kerja harus dimiliki masing-masing pegawai harus dikembangkan di lingkungan pegawai sehingga mereka dapat menjunjung pencapaian tujuan organisasi. Pada saat pegawai merasa senang dengan tugas, hal ini akan membuat pegawai terlatih, dengan didorong oleh kesadaran dan keyakinan akan membuat keadaan yang menyenangkan antara kemauan dan kebenaran. Untuk mewujudkan keadaan yang bersahabat ini, kecocokan pada awalnya harus diakui antara tanggung jawab dan hak pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan dan disiplin adalah perasaan senang pegawai pada suatu pekerjaannya dan

kepatuhan seorang pegawai terhadap pedoman, yang tercermin sebagai perilaku yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan dan disiplin kerja.

2.2 Tinjauan Empirik

Tinjauan empirik merupakan pengujian penelitian terdahulu yang dibuat sebagai rencana penelitian selanjutnya, meskipun subjek, objek, variabel penelitian dan hasil penelitian yang berbeda.

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik

No	Nama Peneliti dan Tahun Judul	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Titik Rosita (2016)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.	Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Kepuasan kerja, Kinerja karyawan	Jurnal ini menggunakan komitmen organisasional sebagai variabel intervening
2.	Kartika Dwi Arisanti (2019)	Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Disiplin kerja dan Kinerja karyawan	Motivasi kerja

3.	Santiago & Syahnur (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin kerja dan Kinerja pegawai	Lingkungan kerja dan Motivasi kerja
4.	Florida Dessy Putri Sanuddin, A.M. Rosa Widjojo (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa	Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja

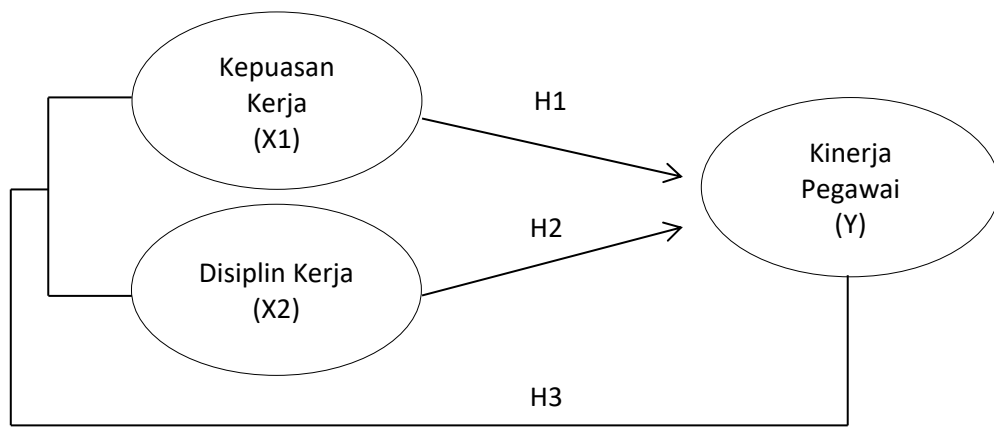
5.	Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini, (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berdampak positif terhadap kinerja karyawan.	Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Loyalitas Karyawan
6.	I Wayan Juniantara (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0,391 dan nilai t statistik sebesar 1.994 dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0,537 dan nilai statistik 5.683.	Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
7.	Yanik Ika winarti, 2011	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sido Jangkung Di Sidoarjo	Faktor Job Satisfaction berpengaruh positif terhadap faktor performance, Faktor Motivasi berpengaruh positif terhadap faktor performance.	Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Motivasi

8.	Adella Putri Karima (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang	Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.	Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
9.	Franz Zella, 2018	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (persero) cabang Padang	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
10.	Ida,dkk (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Gatra Mapan Ngijo Karang Ploso	Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Motivasi

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2023

2.3 Kerangka Pikir

Penelitian ini menggunakan bentuk ilmiah yang menggambarkan kaitan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Variabel bebas yang akan diuji yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja, kemudian variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Kerangka pemikiran pada analisis ini dapat digambarkan seperti berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Spekulasi atau anggapan esensial yang merupakan tanggapan singkat terhadap suatu persoalan yang masih mungkin karena memang harus dibuktikan kebenarannya. Tanggapan yang diharapkan adalah kebenaran sementara, yang akan dikonfirmasi oleh informasi yang dikumpulkan melalui penelitian.

H1 : Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

H2 : Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

H3 : Kepuasan dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

2.5 Definisi Operasional

2.5.1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya, khususnya variabel terikat.

1. Kepuasan Kerja (X1) adalah kecenderungan baik tentang pekerjaan, yang muncul karena penilaian terhadap kualitasnya. Individu dengan tingkat pemenuhan pekerjaan yang tinggi mempunyai pandangan baik tentang kerjanya, sementara individu yang tingkat kepuasan kerjanya minim memiliki pandangan yang kurang baik (Robbins dan Judge 2015).

Indikator penilaian kepuasan kerja :

- a. Pekerjaan itu sendiri, kepuasan Kerja akan terlaksana jika terdapat kecocokan antara keterampilan yang dikuasai, kemauan dari para pegawai dengan pekerjaan yang diselesaikan dan adanya keleluasaan.
- b. Gaji, Kepuasan kerja pegawai akan terwujud dengan asumsi bahwa berapa banyak uang atau upah yang didapat sesuai tanggung jawab dan diimbangi dengan pegawai yang berbeda.
- c. Promosi, bentuk penghargaan yang diperoleh pegawai dalam instansi.
- d. Pengawasan, seseorang yang pada umumnya memberikan instruksi atau bimbingan dalam pelaksanaan kerja
- e. Rekan kerja, partner yang sama-sama mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Disiplin Kerja (X2) merupakan kesiapan serta kesungguhan individu untuk mengikuti pedoman perusahaan dan ketentuan yang ditetapkan (Singodimejo 2002).

Indikator penilaian disiplin kerja :

- a. Ketaatan waktu
- b. Ketaatan pada pedoman instansi
- c. Patuh pada pedoman perbuatan di tempat kerja
- d. Ketaatan pada pedoman yang berbeda

2.5.2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel yang berubah karena dipengaruhi variabel bebas (variabel X). Variabel dependen biasa diartikan sebagai variabel terpengaruh atau terbatas, dampak, tak bebas, dan diberi nama variabel Y.

Indikator penilaian kinerja pegawai :

1. Kinerja Pegawai (Y) yaitu konsekuensi kerja berdasarkan kelebihan ataupun kapasitas yang diperoleh seseorang terhadap kewajiban yang diberikan (Mangkunagara, 2002)

Indikator penilaian kinerja pegawai :

- a. Kualitas
- b. Jumlah
- c. Tepat waktu
- d. Efektifitas

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah rencana pergerakan yang dilakukan peneliti untuk menangani masalah agar informasi yang dihasilkan sesuai dengan tujuan penelitian. Metodologi yang dipergunakan pada eksplorasi ini adalah teknik penelitian kuantitatif. Penelitian yang informasinya dianalisis menggunakan statistik, mulai dari pengumpulan informasi, validasi dan sebagainya. Adapun pendekatan pada penelitian ini yaitu penelitian dengan teknik survei, sebab pada penelitian ini data yang didapatkan mengambil contoh pada satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan informasi terbaik.

3.2 Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan, Jl. Bonto Langkasa No.7-9, Banta-Bantaeng, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei 2023

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa populasi adalah kawasan yang dirangkum termasuk sasaran atau topik dengan jumlah dan kualitas yang diterapkan peneliti untuk diamati dan selanjutnya membuat simpulan. Menurut Arikunto (2017) populasi adalah semua subjek penelitian. Jika peneliti hendak mengamati elemennya secara keseluruhan yang terdapat pada kawasan penelitian maka penelitiannya disebut penelitian populasi. Objek dalam populasi dianalisa dan hasilnya diuraikan dan disimpulkan

(kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi). Jumlah populasi penelitian ini adalah 110 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel yaitu sebagian dari populasi, mempunyai karakteristik yang sama bersifat representatif dan menggambarkan populasi sehingga dianggap dapat mewakili semua populasi yang diteliti. Apabila jumlah responden dibawah 100, maka sampel diambil semua sehingga penelitian ini merupakan studi populasi dan jika total responden diatas 100, berarti pengumpulan sampel 10%-15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto, 2002:112). Pengambilan sampel ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Error Margin

$$\begin{aligned} n &= \frac{110}{1 + 110 (0,05)^2} \\ &= \frac{110}{1 + 110 (0,0025)} \\ &= \frac{110}{1 + 0,275} \\ &= \frac{110}{1,275} \\ &= 86,27 = 86 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, hasil sampel yang diperoleh yaitu 86 pegawai.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yang merupakan jenis informasi yang mampu diukur langsung menjadi variabel angka.

3.4.2 Sumber Data

Data dalam studi ini terdiri dari 2 jenis, yakni data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer, yaitu informasi yang didapat sebagai tanggapan dari pengamatan dan kuesioner yang di sebarakan kepada responden.
- b. Data Sekunder, yaitu informasi yang berasal dari data yang telah ada atau informasi yang didapatkan secara tidak langsung. Data sekunder bisa didapatkan dari berbagai sumber seperti buku, laporan dan jurnal.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2019) metode pengumpulan data adalah salah satu teknik yang paling utama dalam mengumpulkan informasi, sebab sasaran penting dari penelitian adalah memperoleh informasi. Teknik pengambilan informasi yang digunakan pada studi ini adalah membagikan kuesioner kepada responden dan hasil dokumentasi yang diperoleh. Teknik skala likert akan diterapkan pada proses pengumpulan data. Responden hanya perlu terlihat apakah mereka setuju ataupun tidak setuju dengan item yang disediakan. Skala ini dimaksudkan untuk menguji sikap orang tentang dimensi yang sama dan bagaimana mereka melihat kesinambungan item secara keseluruhan. Berikut adalah skor yang diberikan untuk setiap responden:

Tabel 3.1 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Pengukuran Variabel

Studi ini mengukur dampak kepuasan kerja pada kinerja pegawai. Penelitian ini mempunyai 2 variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel independen adalah variabel yang menjadi alasan munculnya variabel dependen, sementara itu variabel dependen yaitu variabel yang menjadi dampak dari variabel independen.

3.6.1 Variabel Bebas (*Independen*)

Tabel 3.2 Variabel Bebas

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja (X1) (Robbins dan Judge, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri Beban kerja yang diterima 2. Gaji Jumlah upah yang diterima atas hasil kerjanya 3. Promosi Peningkatan status 4. Pengawasan Pemberian pengawasan saat bekerja 5. Rekan kerja Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama

Disiplin Kerja (X2) (Afandi 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan waktu <ol style="list-style-type: none"> a. Datang tepat pada waktunya b. Menggunakan waktu sebaik mungkin c. Tidak pernah absen bekerja 2. Tanggung Jawab <ol style="list-style-type: none"> a. Mengikuti aturan instansi b. Sasaran pekerjaan
--------------------------------------	---

3.6.2 Variabel Terikat (*Dependen*)

Tabel 3.3 Variabel Terikat

Variabel	Indikator
Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tepat waktu 4. Efektifitas

3.7 Instrumen Penelitian

Media yang digunakan untuk menguji gejala alam ataupun sosial yang dikaji. Secara individual gejala keseluruhan ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2018).

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dinyatakan sah bila pernyataan dalam kuesioner bisa mengutarakan hal yang hendak diuji pada kuesioner (Ghozali, 2018). Pengambilan keputusan untuk menentukan item yang valid, digunakan r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Jadi jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ artinya valid, tetapi apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ artinya tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan media untuk menguji sebuah instrumen dari indikator variabel. Kuesioner dapat dinyatakan reliabel apabila tanggapan seorang partisipan atas pernyataan dalam mengisi kuesioner merupakan selaras atau konstan pada waktu ke waktu. Jika konstruk atau indikator variabel pada penelitian yang dilakukan dikatakan reliabel atau dapat dipercaya maka data yang diperoleh dari instrumen akan dapat dipercaya juga. Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, maka menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS 25.

Untuk mengetahui item instrumen tersebut reliabel atau tidak, maka harus dibandingkan dengan nilai *Cronboach's Alpha* sebesar 0,60. Apabila koefisien *Alpha* keseluruhan lebih dari 0,60 maka dinyatakan reliabel.

3.8 Analisis Data

Seperti yang dikatakan Sugiyono (2018) menyatakan bahwa penyelidikan informasi adalah suatu tindakan setelah informasi dari responden telah terkumpul. Usaha dalam penyelidikan informasi yakni: memilah informasi menurut variabel, mengklasifikasikan informasi menurut variabel dari semua responden, menyediakan informasi setiap variabel yang diuji, menggunakan perkiraan dalam menanggapi persoalan, serta menggunakan perkiraan dalam mengukur asumsi yang dikemukakan,

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah suatu uji yang dilakukan dengan maksud untuk mengevaluasi informasi dalam suatu kumpulan informasi atau variabel, terlepas dari apakah penyebaran informasi itu disebarkan secara teratur atau tidak. Uji Normalitas digunakan untuk menetapkan informasi yang sudah terkumpul secara teratur disebarkan atau diperoleh dari populasi umum. Analisis ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov. Teori dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov yaitu untuk menganalisis kesesuaian informasi (yang hendak diteliti normalitasnya) dengan penyebaran biasa yang standar. Sirkulasi biasa standar merupakan informasi yang telah ditransformasikan menjadi bentuk Z-Score dan dianggap normal. Pelaksanaan terhadap uji Kolmogorov Smirnov yakni jika nilai di bawah 0,05 berarti informasi yang hendak diteliti memiliki selisih yang relevan terhadap informasi normal baku, artinya informasi itu tidak normal. Sedangkan apabila nilai di atas 0,05 tidak ada selisih yang relevan antara informasi yang hendak diteliti dengan data normal baku, artinya informasi yang diteliti normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bermaksud untuk meneliti model regresi apakah ada hubungan sesama variabel bebas. Bentuk regresi yang layak semestinya tidak terdapat hubungan antara variabel independennya. Maka dapat dijelaskan bahwa deteksi adanya multikolonieritas diamati dari besaran Variance Inflation Faktor (VIF) dan tolerance, menggunakan ketentuan berikut:

- Apabila nilai tolerance $< 0,1$ dan VIF > 10 , artinya terjadi multikolinieritas

- Apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , artinya tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018), Uji heteroskedastisitas bermaksud meneliti apakah pada model regresi terdapat ketidakcocokan variasi dari selisih satu observasi ke observasi. Apabila variasi dari selisih suatu observasi ke observasi berbeda tetap, dikatakan homoskedastisitas serta apabila berlaianan dikatakan heteroskedastisitas. Dalam menentukan terdapat atau tidak heteroskedastisitas dilihat pada grafik scatterplot antara ZPRED dengan selisihnya SRESID yaitu sumbu Y adalah Y yang diperkirakan, serta sumbu X adalah selisih. Apabila terdapat motif khusus, semacam titik-titik membuat model khusus yang tersusun (bergelombang, membesar lalu menyempit), artinya terdapat heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat model, dan titik-titik meluas di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, artinya tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.8.2 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2017) Analisis Statistik Deskriptif adalah teknik analisa data yang menjelaskan informasi secara umum ataupun generalisasi, dengan menghitung nilai dasar, nilai terbesar, nilai mean, serta standar deviasi. Analisis deskriptif bertujuan untuk menentukan faktor-faktor penyebab suatu permasalahan dan kemudian membuat program untuk menyelesaikan masalah yang ditemukan di lapangan. Analisis deskriptif juga berguna untuk mengetahui tanggapan responden yang dapat dimanfaatkan untuk melihat kecenderungan penilaian responden terhadap pertanyaan yang disampaikan pada kuesioner. Melalui analisis deskriptif, peneliti dapat melihat jawaban terbanyak responden pada pertanyaan yang

diberikan. Hal ini dilakukan untuk memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan jawaban responden.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penyelidikan ini menggunakan bentuk analisis data regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda dipergunakan agar mampu memahami arah serta bagaimana dampak variabel bebas pada variabel terikat (Ghozali, 2018). Berikut rumus regresi linear berganda:

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

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b_1b_2	= Koefisien Regresi
X_1	= Kepuasan Kerja
X_2	= Disiplin Kerja
e	= Variabel Pengganggu/Error

3.8.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Untuk menganalisis dampak variabel dependen secara individual kepada variabel independen. Dalam pengujian asumsi melalui uji t ini, tingkat kesalahan yang digunakan peneliti adalah 5% atau 0.05 pada taraf signifikansi 95%. Apabila nilai signifikansi berada di bawah 0.05, ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan apabila nilai signifikansi berada di atas 0.05, ini mengindikasikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji Simultan (F)

Uji F dipergunakan untuk menganalisis apakah variabel bebas sama-sama berdampak pada variabel terikat. Ukuran yang digunakan yaitu 0.5 atau 5%, apabila nilai signifikan $F < 0.05$ artikan bahwa variabel bebas bersama-sama memberikan pengaruh pada variabel terikat begitupun sebaliknya (Ghozali, 2016).

3. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bermaksud menganalisis kapasitas kekuatan variabel bebas mendeskripsikan variabel terikat. Dalam hasil SPSS, koefisien determinasi ada di tabel Model Summary dan tercatat R Square. Jika R^2 bernilai 1, artinya dampak variabel terikat sepenuhnya dideskripsikan oleh variabel bebas dan tidak terdapat aspek lainnya yang menimbulkan dampak variabel terikat. Jika nilai R^2 berkisar 0 hingga 1, artinya semakin besar kekuatan variabel bebas mampu mendiskripsikan dampak variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi

4.1.1 Gambaran Umum Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Sesuai pada kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah melalui ditetapkannya UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan pedoman pelaksanaannya, mengatakan pemberdayaan masyarakat adalah cara untuk menggarap kedamaian masyarakat dan akselerasi penyelesaian kemiskinan. Pesan yang tercantum dalam Pedoman Pemerintah RI No. 18 Tahun 2016 mengenai Perangkat Daerah selaku pemaparan dari Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintahan Daerah, yang mana masalah Pemberdayaan Masyarakat sebagai suatu masalah penting tidak bantuan dasar. Sehubungan dengan perihal itu Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan mendirikan yayasan khusus yakni Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kelurahan, dengan Pedoman Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No. 10 Tahun 2016 mengenai Pendirian serta urutan Perangkat Daerah (LD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2016 No. 10), yang mempunyai tugas serta kewajiban pada penerapan strategi pembentukan daerah Provinsi Sul-Sel pada bagian pemberdayaan masyarakat dan kelurahan.

Perihal ini juga berhubungan pada rumitnya persoalan yang mesti diatasi Pemerintah Provinsi Sul-Sel dalam hal pemberdayaan masyarakat pada beragam bidang, yakni bidang ekonomi, masyarakat budaya dan lingkungan, juga penstabilan pengelolaan pemerintah desa, maka selalu

mempunyai hubungan fungsional terhadap kewenangan dan agenda Pemerintah kota ataupun sesama tenaga kerja.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan menjadi suatu badan perangkat daerah mempunyai tugas serta kewajiban menjalankan rencana pembentukan wilayah Provinsi Sulawesi Selatan pada bagian pemberdayaan masyarakat dan kelurahan. Penerapan tugas dan kewajiban Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan merujuk dalam Pedoman Gubernur Sul-Sel No. 81 Tahun 2016 mengenai Jabatan, Urutan Organisasi, Peran serta Manfaat, dan juga sistem Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan mengadakan kolaborasi dengan beragam golongan baik anggota pemerintah sampai ke tingkat desa begitupun pada golongan swasta dan dunia usaha untuk melaksanakan peran dan fungsi tersebut. Selaku tunjangan terhadap kolaborasi dengan beragam pihak, dibentuk Gambaran Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga seluruh golongan bisa memahami kisah, tugas dan kewajiban, jabatan dan sistem kerja dalam kerangka informasi juga hubungannya pada pembentukan daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Sejak kemerdekaan, pemerintah telah menyelesaikan beragam solusi penyusunan organisasi pemerintahan terutama pelaksana pembentukan masyarakat serta peningkatan beragam rancangan pemberdayaan masyarakat yang sebanding dengan keadaan masyarakat di Sulawesi Selatan. Maka dari itu, upaya yang digunakan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan selanjutnya adalah menciptakan kenaikan status kemajuan desa dengan

asumsi bahwa dengan meningkatnya kedudukan kemajuan desa bisa memajukan reputasi pengelolaan pemerintahan dan bantuan. Sementara itu tujuan rancangan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan untuk menunjang pembangunan daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah:

- 1) Pemeliharaan bagan pemerintahan desa
- 2) Pemeliharaan dan peningkatan kerjasama desa
- 3) Pemeliharaan bagan dan sosial budaya masyarakat
- 4) Pemeliharaan pembentukan sumber daya alam dan upaya ekonomi desa.

4.1.2 Visi dan Misi

1. Visi

Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter. Terwujudnya provinsi Sulawesi Selatan yang Bersih dan Mengabdikan, Bersatu, Merdeka dan Sejahtera, Cerdas, dan Berkarakter pada tahun 2023.

2. Misi

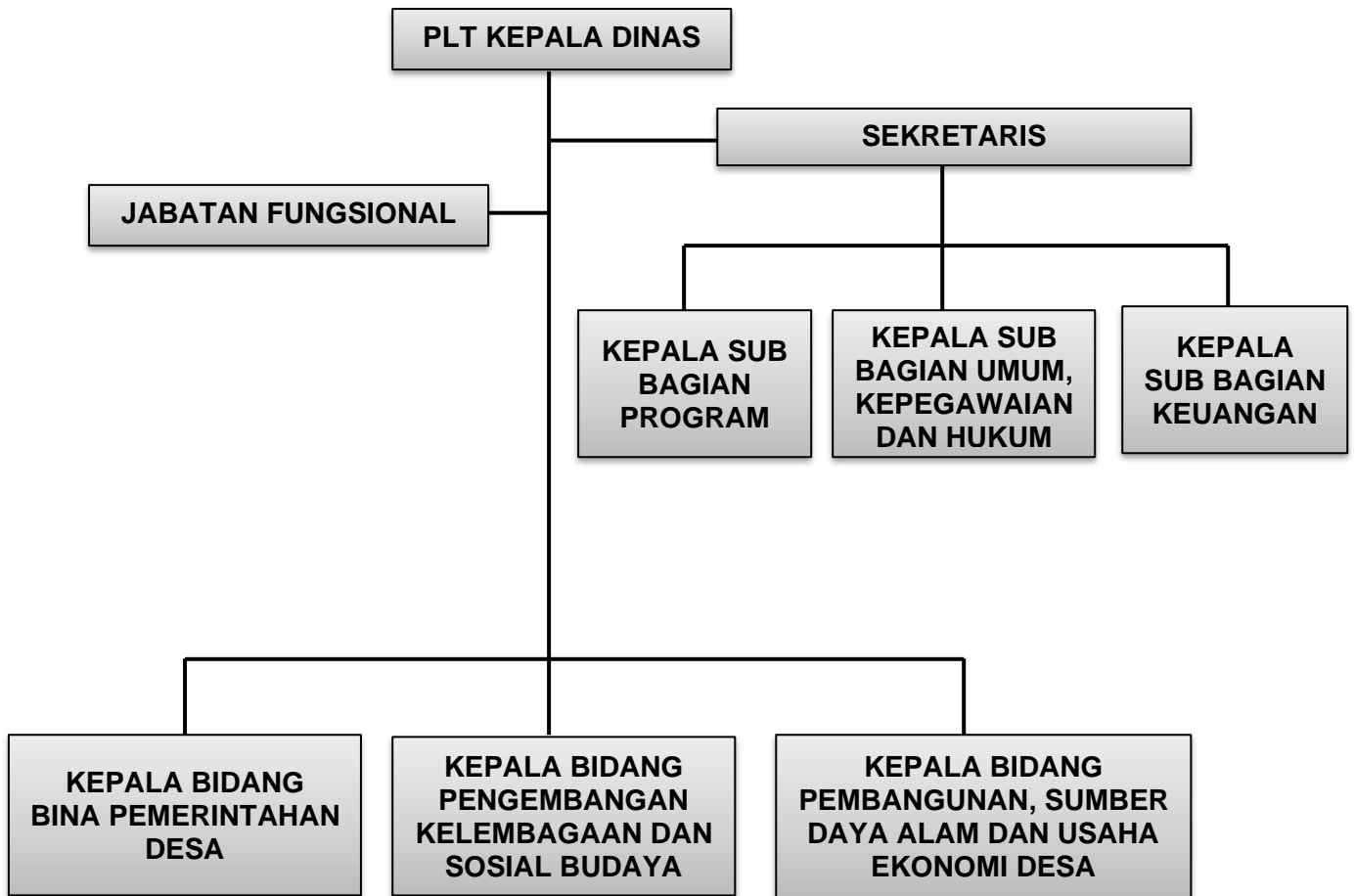
Misi yang akan dijalankan Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan Pemerintahan yang berorientasi Melayani dan Inovatif, yaitu menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan pelayanan yang responsif dan inklusif dengan berbasis pada inovasi.
- 2) Mewujudkan infrastruktur yang Berkualitas dan Aksesibel, yaitu membangun infrastruktur dalam menguatkan inter-konektivitas antar wilayah pertumbuhan ekonomi dan menjangkau lokasi pelosok dan terisolir.

- 3) Menciptakan tempat perkembangan ekonomi baru yang bermanfaat, yaitu mengembangkan dan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru sesuai keunggulan komparatif wilayah.
- 4) Mewujudkan kualitas manusia yang Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter, yaitu memenuhi akses pendidikan berkualitas dan penguasaan ipteks tanpa hambatan bagi seluruh warga, menjamin akses layanan kesehatan berkualitas tanpa hambatan bagi seluruh warga, serta mendorong pelestarian dan kemajuan kebudayaan daerah.
- 5) Meningkatkan produktivitas dan daya saing produk sumberdaya alam yang berkelanjutan, yaitu meningkatkan produktivitas dan daya saing produk perekonomian rakyat serta melestarikan lingkungan hidup dan sumberdaya alam.

4.1.3 Struktur Organisasi

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan terbagi menjadi 1 sekretariat dan 3 bidang khusus. Layanan ini dijalankan oleh Kepala Dinas didukung oleh seorang Sekretaris, 3 kepala divisi, dan 3 kepala bagian untuk setiap divisi. Berdasarkan bagan organisasi di bawah ini, Sekretaris Kantor didukung oleh tiga (tiga) Kepala Sub Bagian Sekretariat:



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan 2023

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 86 pegawai.

Adapun karakteristik responden yaitu:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	51,2	51,2	51,2
	Perempuan	42	48,8	48,8	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS, 2023

Dari tabel diatas bisa diamati bahwa responden jenis kelamin laki-laki berjumlah 44 orang dengan tingkat persentase 51.2%, perempuan berjumlah 42 orang dengan tingkat persentase 48.8%. Dari informasi di atas bisa dilihat bahwa karakteristik responden jenis kelamin yang sangat dominan adalah laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	8	9,3	9,3	9,3
	31-40 Tahun	21	24,4	24,4	33,7
	41 Tahun Keatas	57	66,3	66,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS, 2023

Dari tabel di atas bisa diamati bahwa responden usia 20-30 tahun berjumlah 8 orang persentase 9.3%, usia 31-40 tahun berjumlah 21 orang tingkat persentase 24.4%, usia 41 tahun ke atas berjumlah 57 orang dengan tingkat persentase 66.3%. berdasarkan data dilihat bahwa

karakteristik responden berdasarkan usia yang sangat dominan adalah 41 tahun ke atas.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	6	7,0	7,0	7,0
	DIPLOMA (D3)	5	5,8	5,8	12,8
	SARJANA (S1)	46	53,5	53,5	66,3
	MAGISTER (S2)	28	32,6	32,6	98,8
	DOKTORAL (S3)	1	1,2	1,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS, 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan SMA/SMK berjumlah 6 orang dengan persentase 7.0%, pendidikan DIPLOMA (D3) berjumlah 5 orang dengan tingkat persentase 5.8%, SARJANA (S1) sebanyak 46 orang dengan persentase 53.5%, tingkat pendidikan MAGISTER (S2) berjumlah 28 orang dengan tingkat persentase 32.6%, tingkat pendidikan DOKTORAL (S3) berjumlah 1 orang dengan tingkat persentase 1.2%. Dari data yang ada bisa dilihat bahwa karakteristik responden dengan tingkat pendidikan yang paling dominan adalah SARJANA (S1).

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	10	11,6	11,6	11,6
	6-10 Tahun	16	18,6	18,6	30,2
	11-20 Tahun	27	31,4	31,4	61,6
	21-30 Tahun	20	23,3	23,3	84,9
	31 Tahun Keatas	13	15,1	15,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS, 2023

Dari data di atas bisa dipahami bahwa responden lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 11.6%, lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 18.6%, lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 31.4%, lama bekerja 21-30 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 23.3%, lama bekerja 31 tahun ke atas sebanyak 13 orang dengan persentase 15.1%. Dari data di atas bisa dipahami bahwa karakteristik responden dengan lama bekerja yang paling dominan adalah 11-20 tahun.

4.2.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi Variabel adalah gambaran bagaimana tanggapan dari responden mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Data atau informasi dari hasil penelitian mengenai tanggapan atau jawaban dari responden yakni sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut dijelaskan pada table di bawah ini:

a. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Deskripsi merupakan penjelasan berupa analisis tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner. Berikut data rekapitulasi skor jawaban responden pada variabel kepuasan kerja yaitu:

Tabel 4.5
Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X1)

ITEM		STS(1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	N	MEAN
X1.1	F	0	1	20	31	34	86	4.14
	%	0	1.2	23.3	36.0	39.5		
X1.2	F	0	0	10	39	37	86	4.31
	%	0	0	11.6	45.3	43.0		
X1.3	F	0	0	2	48	36	86	4.40
	%	0	0	2.3	55.8	41.9		
X1.4	F	0	2	26	36	22	86	3.91
	%	0	2.3	30.2	41.9	25.6		
X1.5	F	0	5	13	46	22	86	3.99
	%	0	5.8	15.1	53.5	25.6		

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa banyak yang memilih setuju atas tanggapan responden terhadap kepuasan kerja. Dari nilai mean dapat dilihat bahwa pernyataan X1.3 memilih setuju bahwa atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan.

b. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berikut data rekapitulasi skor jawaban responden pada variabel disiplin kerja

Tabel 4.6
Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

ITEM		STS(1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	N	MEAN
X2.1	F	0	1	29	29	27	86	3.95
	%	0	1.2	33.7	33.7	31.4		
X2.2	F	0	0	10	47	29	86	4.22
	%	0	0	11.6	54.7	33.7		
X2.3	F	0	1	5	48	32	86	4.29
	%	0	1.2	5.8	55.8	37.2		
X2.4	F	0	0	1	47	38	86	4.43
	%	0	0	1.2	54.7	44.2		
X2.5	F	0	1	7	48	30	86	4.24
	%	0	1.2	8.1	55.8	34.9		

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa banyak yang memilih setuju atas tanggapan responden terhadap disiplin kerja. Dari nilai mean dapat dilihat bahwa pernyataan X2.4 memilih setuju bahwa pegawai menggunakan seragam sesuai dengan peraturan instansi.

c. Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

Rekapitulasi skor jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai sebagai berikut

Tabel 4.7
Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

ITEM		STS(1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	N	MEAN
Y.1	F	0	0	4	49	33	86	4.34
	%	0	0	4.7	57.0	38.4		
Y.2	F	0	0	6	44	36	86	4.35
	%	0	0	7.0	51.2	41.9		
Y.3	F	0	0	8	41	37	86	4.34
	%	0	0	9.3	47.7	43.0		
Y.4	F	0	0	5	49	32	86	4.31
	%	0	0	5.8	57.0	37.2		
Y.5	F	0	0	3	45	38	86	4.41
	%	0	0	3.5	52.3	44.2		

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa banyak yang memilih setuju atas tanggapan responden terhadap kinerja pegawai. Dari nilai mean dapat dilihat bahwa pernyataan Y.5 memilih setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4.2.3 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

Variabel		R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0.859	0.212	Valid
	X1.2	0.798	0.212	Valid
	X1.3	0.735	0.212	Valid
	X1.4	0.847	0.212	Valid
	X1.5	0.742	0.212	Valid

Sumber : Output SPSS, 2023

Seperti yang dapat dinilai, semua poin pernyataan pada variabel kepuasan kerja mempunyai nilai r hitung > r tabel 0,212 sesuai hasil validitas. Maka dari itu, bisa dinyatakan bahwa semua poin pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah benar.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel		R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.839	0.212	Valid
	X2.2	0.860	0.212	Valid
	X2.3	0.868	0.212	Valid
	X2.4	0.667	0.212	Valid
	X2.5	0.852	0.212	Valid

Sumber : Output SPSS, 2023

Seperti yang dapat dinilai, semua poin pernyataan pada variabel disiplin kerja mempunyai nilai r hitung > r tabel 0,212 sesuai hasil validitas. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa seluruh poin pernyataan variabel disiplin kerja benar.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel		R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.826	0.212	Valid
	Y2	0.890	0.212	Valid
	Y3	0.876	0.212	Valid
	Y4	0.866	0.212	Valid
	Y5	0.854	0.212	Valid

Sumber : Output SPSS, 2023

Seperti yang dapat dinilai, semua poin pernyataan pada variabel kinerja pegawai mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel 0,212 sesuai hasil validitas. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa semua poin pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah benar.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian nilai Cronbach Alpha setiap variabel penelitian dapat dilakukan sebagai uji reliabilitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.852	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.873	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.913	Reliabel

Sumber : Output SPSS, 2023

Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai cronbach alpha 0.852, variabel disiplin kerja mempunyai nilai cronbach alpha 0.873, kinerja pegawai mempunyai nilai cronbach alpha 0.913. Dari hasil uji reliabilitas variabel yang ditunjukkan pada tabel tersebut, kita simpulkan bahwa semua kuesioner reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud mengevaluasi bentuk regresi apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki nilai normal atau tidak. Dilihat pada uji normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov bisa dipahami bahwa informasi yang diteliti bernilai normal, berikut hasil uji normalitas:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,48252396
Most Extreme Differences	Absolute	0,103
	Positive	0,103
	Negative	-0,064
Test Statistic		0,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS, 2023

Dari hasil SPSS diatas, terlihat nilai signifikan $0,085 > 0,05$, dengan kesimpulan bahwa data yang dikelola berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Nilai yang menunjukkan terdapat multikolinearitas yaitu Tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 . Komitmen peneliti hendak menentukan tingkat kolinearitas yang masih bisa dilorerir. Berikut Hasil multikolinearitas:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5,016	1,325		3,784	0,000		
	Kepuasan Kerja	0,364	0,082	0,415	4,417	0,000	0,460	2,172
	Disiplin Kerja	0,434	0,089	0,459	4,892	0,000	0,460	2,172

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil SPSS diatas, dilihat bahwa angka Tolerance dan VIF pada variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja mendapatkan nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10 , berarti tidak muncul multikolinearitas dalam variabel tersebut. Dinyatakan mencukupi apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud untuk mengetahui bentuk regresi apakah terjadi ketidakcocokan variance residual pada suatu pandangan terhadap pandangan berbeda. Pengumpulan kesimpulan pada uji heteroskedastisitas ini yaitu apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 artinya tidak ada heteroskedastisitas dan begitu pula apabila terjadi sebaliknya. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam variabel penelitian ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,488	0,811		4,301	0,000
	Kepuasan Kerja	0,035	0,050	0,104	0,686	0,495
	Disiplin Kerja	0,146	0,054	0,409	2,687	0,070

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber : Output SPSS, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel independen pada penelitian ini yakni kepuasan kerja dan disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ untuk masing-masing variabel. Maka dari itu, bisa dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data itu dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.2.5 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik yang digunakan untuk membuat penjelasan ataupun gambaran yang berkaitan dengan suatu topik. Dapat diperoleh hasil analisis data statistik deskriptif:

Tabel 4.15
Hasil uji Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	86	15	25	20,74	2,911
Disiplin Kerja	86	13	25	21,14	2,701
Kinerja Pegawai	86	17	25	21,74	2,554
Valid N (listwise)	86				

Sumber : Output SPSS, 2023

Dari tabel tersebut bisa diamati bahwa kepuasan kerja memiliki nilai mean 20,74 lebih besar dari standar deviasi 2.911, disiplin kerja memiliki nilai mean 21,14 lebih besar dari standar deviasi 2.701, kinerja pegawai memiliki nilai mean 21,74 lebih besar dari standar deviasi 2,554.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa semua data di atas dapat terdeskripsi dengan baik, karena nilai mean lebih besar dari standar deviasi.

4.2.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel X1 dan variabel X2 terhadap Y. Berikut hasil analisis regresi linear berganda :

Tabel 4.16
Hasil uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,016	1,325		3,784	0,000
	Kepuasan Kerja	0,364	0,082	0,415	4,417	0,000
	Disiplin Kerja	0,434	0,089	0,459	4,892	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS, 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas bisa dibuat persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini yaitu :

$$Y = 5,016 + 0,364x_1 + 0,434x_2$$

Dari persamaan bentuk regresi

Unstandardized Coefficients, nilai koefisiennya yaitu:

- 1) Konstanta 5,016 artinya kinerja pegawai tetap konstan sebesar 5,016 apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2).
- 2) Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0.364 artinya kepuasan kerja (X1) berdampak baik pada kinerja pegawai (Y), yang menyatakan bahwa dengan adanya kepuasan kerja maka terjadi peningkatan pada kinerja pegawai.

- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.434 artinya disiplin kerja (X2) berdampak baik pada kinerja pegawai (Y), yang menyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja maka terjadi peningkatan pada kinerja pegawai.

4.2.7 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Kriteria pada uji parsial (uji t) ini adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ bisa artinya bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Berikut hasil uji parsial (uji t):

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (uji-t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,016	1,325		3,784	0,000
	Kepuasan Kerja	0,364	0,082	0,415	4,417	0,000
	Disiplin Kerja	0,434	0,089	0,459	4,892	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS, 2023

Dari hasil data diatas, bisa disimpulkan bahwa:

- 1) Dari perhitungan koefisien regresi secara parsial yang dilihat pada tabel, coefficient diperoleh nilai T_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 4,417 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = $86 - 1 - 1 = 84$ maka diperoleh nilai T_{tabel} 1,989.

Maka dari itu nilai T_{hitung} pada koefisien variabel kepuasan kerja 4,417 lebih besar dari T_{tabel} 1,989. Artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak atau kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2) Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial pada tabel, coefficient diperoleh nilai T_{hitung} variabel disiplin kerja 4,892 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$), nilai signifikan yang diperoleh 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = $86 - 1 - 1 = 84$ diperoleh nilai T_{tabel} 1,989.

Maka dari itu nilai T_{hitung} untuk koefisien variabel disiplin kerja 4,892 lebih besar dari T_{tabel} 1,989. Artinya H_2 diterima dan H_0 ditolak atau disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji apakah variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada variabel kinerja pegawai, maka dilakukan uji F. Hasil statistik F diperoleh melalui tabel Anova sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Simultan (uji-F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367,553	2	183,776	81,648	.000 ^b
	Residual	186,820	83	2,251		
	Total	554,372	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan data tersebut nilai signifikan $0.000 < 0.05$ artinya kedua variabel bebas berpengaruh signifikan pada variabel terikat, yang mana nilai F_{hitung} 81,648 dan dari F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas = $86 - 2 - 1 = 83$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,107$.

Oleh karena itu nilai F_{hitung} 81,648 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.107 maka dengan derajat kekeliruan 5% ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hal ini berarti Hal ini

berarti H3 diterima dan H0 ditolak atau kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R square mempunyai interval antara 0 - 1. Jika bernilai besar atau mendekati satu artinya variabel bebas memberikan nyaris seluruh data yang diperlukan untuk mengperhitungkan variabel terikat.

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	0,663	0,655	1,500

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

Sumber : Output SPSS, 2023

Dari data tersebut dilihat koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0.663 merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0.814 \times 0.814 = 0.663$ atau sebesar 66.3% yang berarti bahwa sebesar 66.3% besarnya variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara sisanya ($100\% - 66.3\% = 33.7\%$) dipengaruhi hal lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan analisis data dan hasil pengujian hipotesis didapatkan $T_{hitung} 4,417 > T_{tabel} 1,989$ serta nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ menyatakan H1 diterima, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Septiani, (2013) kepuasan kerja menimbulkan adanya peningkatan atau penurunan kinerja pegawai sehingga pegawai yang senang akan lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang tidak puas. Apabila terdapat

pegawai yang merasakan ketidakpuasan atas pekerjaannya akan menyebabkan kinerja menurun. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional bersifat positif serta optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja.

Penelitian ini searah pada penelitian Putri, (2016) dari analisis data secara statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Lain halnya dengan hasil penelitian Azhari et al., (2021) hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh bagi kinerja tapi tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan analisis data dan hasil pengujian hipotesis didapatkan $T_{hitung} 4,892 > T_{tabel} 1,989$ serta nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ menyatakan H_2 diterima, disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Disiplin kerja yang baik dari pegawai misalnya hadir sesuai jadwal, melakukan tugas yang ditentukan instansi, taat pada pedoman perusahaan akan memajukan kinerja pegawai tersebut sehingga sasaran organisasi akan tercapai. Disiplin yang baik dapat memacu sasaran perusahaan, sementara itu disiplin yang rendah akan menghambat pendapatan perusahaan (Badaruddin, 2020).

Penelitian ini searah dengan penelitian Susanto, (2019) disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan hasil observasi Irawan et al., (2021) secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

4.3.3. Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai dilihat berdasarkan perbandingan antara $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $81,648 > 3.107$ dan dilihat pula berdasarkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, artinya H_3 diterima, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara Bersama-sama pada kinerja pegawai.

Kepuasan kerja mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja pegawai, jika kepuasan didapat dari pekerjaan artinya kedisiplinan dan kinerja pegawai baik. Sedangkan apabila kepuasan kerja rendah dari pekerjaan artinya kedisiplinan dan kinerja pegawai rendah. Kinerja karyawan merupakan perwujudan dari berapa banyak mereka memberikan partisipasi pada instansi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai mampu berperan pada perkembangan serta pertumbuhan perusahaan (Arda, 2017).

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan penjelasan penelitian, diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan
3. Kepuasan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, penulis memberikan saran kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan yaitu:

1. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai agar dapat sesuai dengan yang diharapkan
2. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan harus tetap melakukan pengawasan ketat terhadap perilaku kerja pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan dan kepatuhan terhadap peraturan instansi yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, K. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putera Cabang Jakarta. *Skripsi. Universitas Indonesia. Depok.*
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis, 18(1)*, 45-60.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1)*, 46-60.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. I. M. (2021, June). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 2, pp. 187-193).
- Baroroh, S., & Dwityanto, A. (2013). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora, 5(2)*.
- Giyarto, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara, 1(9)*, 1-10.
- Giyarto, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara, 1(9)*, 1-10.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Ikawinarti, Y. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sido Jangkung Di Sidoarjo. *Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.*
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa), 1(3)*.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 4(9)*, 611-628.
- Karima, A. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

- Kristianto, D., Suharmono, S., & Ratnawati, I. (2012). Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 10(1), 72-80.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2).
- Makaluas, C. G., Pio, R. J., & Sumampouw, H. J. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*.
- Mekta, H. Q., & Siswanto, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita*, 5(2), 1-8.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82-85.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Putri, G. V. (2019). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Rustan, A. F. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Karsa Kantor Pusat Makassar* (Doctoral dissertation, Ekonomi).
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. semen tonasa. *Modus*, 25(2), 217-231.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 1(1), 204-214.
- Suardi, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 1(2), 9-19.

- Sugiharjo, R. J. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 150-157.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 172-180.
- Wahab, R. B. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Makassar. *Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank di kota batam. *Journal of applied managerial accounting*, 1(2), 150-156.

L

A

M

P

I

R

A

N

BIODATA PENELITI

Nama : Ayu Tasrina T.
Tempat, Tanggal Lahir : Enrekang, 15 November 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Abdullah Daeng Sirua
Agama : Islam
No. Hp : 085242995188
E-mail : ay.ayutasrina@gmail.com
Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri 44 Leoran
2. SMP Negeri 1 Enrekang
3. SMA Negeri 2 Enrekang
4. Universitas Fajar



KUESIONER

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria
 Wanita
3. Usia : 18-20 Tahun 20-30 Tahun
 31-40 Tahun 41 Tahun Keatas
4. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
 DIPLOMA (D3)
 SARJANA (S1)
 MAGISTER (S2)
 Lainnya (.....)
5. Lama Bekerja : 1-5 Tahun
 6-10 Tahun
 11-20 Tahun
 21-30 Tahun
 31 Tahun Keatas

II. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah dengan memberi tanda *check list* (\surd) pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

Keterangan Jawaban:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

A. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
2.	Mampu bekerja sama dengan semua pegawai					
3.	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan					
4.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
5.	Adanya promosi (kenaikan jabatan) yang dilakukan oleh atasan memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju					

B. Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai datang ke kantor tepat waktu sesuai dengan jam kerja kantor					
2.	Pegawai selalu taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi					
3.	Menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu.					
4.	Pegawai menggunakan seragam sesuai dengan peraturan instansi					
5.	Pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas kantor					

C. Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur aturan yang berlaku					
3.	Selalu teliti dalam melakukan pekerjaan yang diberikan					
3.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan cepat dan tidak menunda-nunda pekerjaan					
4.	Pegawai mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					

DOKUMENTASI



DATA HASIL KUESIONER

No Responden	KEPUASAN KERJA (X1)					TOTAL	DISIPLIN KERJA (X2)					TOTAL	KINERJA PEGAWAI (Y)					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	5	5	3	3	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22
2	3	4	5	2	4	18	3	3	2	3	2	13	4	4	4	4	4	20
3	3	5	4	2	2	16	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	3	19
5	4	4	5	4	3	20	3	3	4	4	3	17	4	3	4	3	4	18
6	3	4	4	3	4	18	3	4	4	4	4	19	4	4	3	3	4	18
7	5	5	5	5	2	22	4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	4	21
8	4	5	3	4	3	19	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25
9	2	4	4	3	2	15	2	3	4	4	4	17	4	4	3	4	4	19
10	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
11	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
13	4	5	4	3	4	20	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	5	21
14	3	3	4	3	4	17	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	4	19
15	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20
16	3	4	5	3	3	18	3	3	3	5	4	18	4	4	4	4	4	20
17	3	4	4	3	4	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	3	19	3	4	4	5	4	20	4	4	3	4	4	19
19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
20	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19	4	4	5	4	4	21

22	5	5	5	5	5	25	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22
24	5	4	5	4	4	22	3	4	4	5	3	19	5	5	4	4	4	22
25	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
27	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
32	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
33	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	3	2	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
36	3	4	4	3	2	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23
39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
40	5	4	5	3	4	21	3	3	4	5	4	19	4	4	4	4	4	20
41	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
46	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

47	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
49	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
51	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23
52	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
54	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18
55	5	5	5	4	4	23	3	4	4	4	3	18	4	5	5	5	5	24
56	4	5	5	5	5	24	3	4	4	4	5	20	5	5	5	5	5	25
57	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	4	19	3	3	4	5	5	20
58	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
61	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
62	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21
63	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	3	19	3	4	3	4	3	17
64	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
66	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
68	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25
70	4	3	4	3	4	18	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24
71	4	4	5	3	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21

72	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
73	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
74	5	3	3	4	3	18	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	3	17
75	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	5	3	23	3	3	4	5	5	20	4	5	5	5	5	24
77	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19	4	4	5	4	4	21
78	5	5	5	5	5	25	3	5	3	5	3	19	4	3	3	4	5	19
79	3	3	4	3	4	17	3	5	3	5	4	20	5	4	3	3	5	20
80	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
81	3	3	4	3	3	16	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19
82	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18
83	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
84	3	4	4	4	4	19	3	4	4	5	4	20	3	4	4	4	4	19
85	3	3	4	3	4	17	3	3	3	5	4	18	4	5	5	5	5	24
86	5	5	5	5	4	24	3	5	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23

DATA JUMLAH PEGAWAI PNS

No.	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Umur	Tingkat Pendidikan	Lama Bekerja
1	Andi Sagira, S.Pd	Fungsional Arsiparis Ahli Pertama	Wanita	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	21-30 Tahun
2	Nurul Fadilah Haedar, SE	Pengevaluasi Program dan Kinerja	Wanita	20-30 Tahun	SARJANA (S1)	1-5 Tahun
3	Andi Rahmi Azis, S.Sos	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Wanita	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	21-30 Tahun
4	Ermayanti Rivanti, S.Sos	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Wanita	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	31 Tahun Keatas
5	Nadjemia	Pengadministrasi Pemerintahan	Wanita	41 Tahun Keatas	SMA/SMK	11-20 Tahun
6	Ir. Muh Syahrir Madris, MM	Pengelola Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan	Pria	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	21-30 Tahun
7	Drs. Sentot Irawan D, M.Si	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Madya	Pria	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	21-30 Tahun
8	Muh. Imran, S.M	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Pria	31-40 Tahun	SARJANA (S1)	1-5 Tahun
9	Gunawan R, S. Sos	Pengelola Informasi Produk Hukum	Pria	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	31 Tahun Keatas
10	Nurlaela, SH	Bendahara	Wanita	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
11	Naslan, A, Md. Kom	Fungsional Pranata Komputer Pelaksana Lanjutan	Pria	31-40 Tahun	DIPLOMA (D3)	11-20 Tahun

12	Awaluddin, ST	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Pria	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
13	Elvira Delima Suciana, S.pt	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Wanita	31-40 Tahun	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
14	Marthen Sumomba	Pengadministrasi Pemerintahan	Pria	41 Tahun Keatas	SMA/SMK	6-10 Tahun
15	Ir. Hj. Yusriati, M.AP	Penyusun Rencana Peningkatan Peran Serta Masyarakat	Wanita	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	21-30 Tahun
16	Abd. Malik, SE	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Pria	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	31 Tahun Keatas
17	Muhammad Nurjani, S.STP	Kepala Bidang Bina Pemerintahan Desa	Pria	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	21-30 Tahun
18	Drs. H. Muh. Saleh, M.Si	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Pria	41 Tahun Keatas	DOKTORAL (S3)	31 Tahun Keatas
19	Andi Muhammad Adli Ikhsan, S.Sos	Kasubag Program	Pria	31-40 Tahun	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
20	Muhammad Rizal, S.STP	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris	Pria	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	6-10 Tahun
21	Asrihini Pararrungan, S.Pt, M.Si	Fungsional Pustakawan Ahli Madya	Wanita	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	31 Tahun Keatas
22	Hj. Sitti Faridah, S.Sos, MM	Analisi Pengembangan Ekonomi Pedesaan	Wanita	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	31 Tahun Keatas
23	Ahmad Abu Zaid, S.Sos, M.Si	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Pria	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	21-30 Tahun
24	Hj. Salmiah, SH, M.Si	Kasubag Keuangan	Wanita	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	31 Tahun Keatas

25	Hj. Andi Widiyastuti, SP, M.Si	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Wanita	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	31 Tahun Keatas
26	M. Thayeb K, S.Sos	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Pria	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	21-30 Tahun
27	Mirnayanti Suardi, A.Md	Pengelola Kepegawaian	Wanita	41 Tahun Keatas	DIPLOMA (D3)	6-10 Tahun
28	Syamsu Alam, S.IP, MAP	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Pria	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	11-20 Tahun
29	Nur Ridawati Cammelia Ridwan, SE	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	Wanita	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	11-20 Tahun
30	Abbas, ST	Analisis Desa dan Kelurahan	Pria	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
31	M. Irfan, S.AP	Penyusun Bahan Proses Pengembangan Kelembagaan dan Ketenagaan	Pria	31-40 Tahun	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
32	Ramlan, S.Kom	Fungsional Pranata Komputer Muda	Pria	31-40 Tahun	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
33	Erwin Sudirman	Bendahara	Pria	31-40 Tahun	DIPLOMA (D3)	6-10 Tahun
34	Anwar H, S.Sos	Penata Laporan Keuangan	Pria	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
35	Hj. Hernawati Tahir, SH, MH	Kepala Bidang Pembangunan dan Usaha Ekonomi Desa	Wanita	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	21-30 Tahun
36	Suryadijaya Safaruddin, S.STP, M.Si	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Pria	31-40 Tahun	MAGISTER (S2)	11-20 Tahun

37	A.M. Akbar RPN, S,STP, M.Si	Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Pria	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	21-30 Tahun
38	Jumriani, SE, MM	Penyusun Bahan Kesejahteraan Keluarga	Wanita	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	21-30 Tahun
39	Musran Andi Muchsin, S.Pi, M.Si	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Madya	Pria	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	31 Tahun Keatas
40	Muhammad Laksamana M. A. Usman Balo, S.STP	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	Pria	20-30 Tahun	SARJANA (S1)	6-10 Tahun
41	Musmuliadi, S. Kom, MM	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Pria	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	11-20 Tahun
42	Fitrahtullah, S.A.B, M.A.P	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Pertama	Wanita	31-40 Tahun	SARJANA (S1)	6-10 Tahun
43	Santy Djalangkara, S.STP, MM	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Wanita	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	21-30 Tahun
44	Sabri Pabotori, S.STP, M.Si	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Pria	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	31 Tahun Keatas
45	Murni, S.Kom	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Wanita	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
46	Andi Idil Sangiang Samang, S.IP, M.AP	Pengelola Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan	Pria	20-30 Tahun	MAGISTER (S2)	6-10 Tahun
47	Marwan Umar, S.Sos	Pengadministrasi Pemerintahan	Pria	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
48	Surya Maulana Syamsiri	Pengadministrasi Pemerintahan	Pria	31-40 Tahun	SMA/SMK	6-10 Tahun
49	Asgar Kusumaatmaja, A.Md. Kom	Pengelola Kepegawaian	Pria	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	6-10 Tahun

50	Andi Tanty Magga, S.Sos	Penyusun Pembinaan Institusi Masyarakat Pedesaan	Wanita	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
51	Nurchaya Ningsih, A.Md	Pengelola Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan	Wanita	41 Tahun Keatas	DIPLOMA (D3)	21-30 Tahun
52	A. Muhammad Ahyar, SE	Penyusun Rencana Peningkatan Peran Serta Masyarakat	Pria	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	21-30 Tahun
53	Sriwati, SE, MM	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Wanita	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	21-30 Tahun
54	Andi Fadli, S.Sos	Pengelola Data Kreativitas dan Inovasi	Pria	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	6-10 Tahun
55	Imam Akbar Hakim, S.IP	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Pria	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	11-20 Tahun
56	Ir. Amir Rahman, M.Si	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Madya	Pria	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	31 Tahun Keatas
57	Achmad Riza, S.STP, MM	Analisis Kelembagaan	Pria	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	21-30 Tahun
58	Eka Ardia Handayani, S.Sos	Penyusun Rencana Sarana Pengembangan Usaha	Wanita	31-40 Tahun	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
59	Andi Ismuyanti Muchtar, SE	Penyusun Institusi Masyarakat Pedesaan	Wanita	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
60	M. Andharry Dwiki Syaputra Amran, S.STP, MM	Kasubag Umum	Pria	31-40 Tahun	MAGISTER (S2)	11-20 Tahun
61	Sitti Nurmasita Achsin, S.Hut, M.I. Kom	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Madya	Wanita	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	21-30 Tahun

62	A. Ria Aprillah Amin, SE	Pengola Daftar Gaji	Wanita	31-40 Tahun	SARJANA (S1)	21-30 Tahun
63	Khuldiah Lompi, ST	Penata Laporan Keuangan	Wanita	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	6-10 Tahun
64	Muhammad Adham, S.Sos, M.Si	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Madya	Pria	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	31 Tahun Keatas
65	Fitriani	Pengadministrasi Pajak	Wanita	41 Tahun Keatas	DIPLOMA (D3)	11-20 Tahun
66	Muhammad Syahrir, SH	Pengelola Data Hubungan Masyarakat dan Rumah Tangga	Pria	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
67	Andi Murni Opu, SH	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Madya	Wanita	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	21-30 Tahun
68	Nurminsari,SH, MH	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Wanita	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
69	Sitti Alwina Mahfud, S.Pt, MM	Fungsional Arsiparis Ahli Muda	Wanita	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
70	Anisa Mahfiraniah, S.IP	Analisis Kesejahteraan Keluarga	Wanita	31-40 Tahun	SARJANA (S1)	6-10 Tahun
71	Mukhlis, SE.MM	Kepala Bidang Pengembangan Kelembagaan dan Sosial Budaya Masyarakat	Pria	41 Tahun Keatas	MAGISTER (S2)	21-30 Tahun

DATA JUMLAH PEGAWAI HONORER

No.	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Umur	Tingkat Pendidikan	Lama Bekerja
1	Wahyuni Idris, SH	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	Wanita	20-30 Tahun	SARJANA (S1)	1-5 Tahun
2	Fajriaty, S.A.B	Pengelola Data	Wanita	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
3	Rita Ramlah, HM, ST	Pengelola Data Kreativitas dan Inovasi	Wanita	41 Tahun Keatas	SARJANA (S1)	1-5 Tahun
4	Maria Ulfah Syam, SE	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	Wanita	31-40 Tahun	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
5	Karlina Kamrin, S.Sos	Pengelola Data Kelembagaan	Wanita	20-30 Tahun	SARJANA (S1)	1-5 Tahun
6	Ratih Riantika, SH	Pengelola Administrasi Pemerintahan	Wanita	31-40 Tahun	SARJANA (S1)	6-10 Tahun
7	Hardriana Samulang, S.I.Kom	Pranata Barang dan Jasa	Wanita	31-40 Tahun	SARJANA (S1)	6-10 Tahun
8	Marla Connie Lolong	Pengadministrasi Pemerintahan	Wanita	41 Tahun Keatas	SMA/SMK	1-5 Tahun
9	Tasa Nurul Annisa Mustari, S.I.Kom	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	Wanita	20-30 Tahun	SARJANA (S1)	1-5 Tahun
10	Wawan Gernawan, SH	Pengelola Pemberdayaan Masyarakat	Pria	31-40 Tahun	SARJANA (S1)	1-5 Tahun
11	Maher Saputra Yunus, SE	Pengelola Data	Pria	31-40 Tahun	SARJANA (S1)	1-5 Tahun

12	Badwi Anas, S.Pd	Pengadministrasi Pemerintahan	Pria	20-30 Tahun	SARJANA (S1)	6-10 Tahun
13	Andi Rizky Jayanti, S.IP	Pengelola Program dan Kegiatan	Wanita	31-40 Tahun	SARJANA (S1)	11-20 Tahun
14	Muh. Agum Indrawan	Pengadministrasi Pemerintahan	Pria	20-30 Tahun	SMA/SMK	1-5 Tahun
15	A. Akbar Taufik	Pengadministrasi Umum	Pria	31-40 Tahun	SMA/SMK	6-10 Tahun

DATA OUTPUT SPSS 25

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	51.2	51.2	51.2
	Perempuan	42	48.8	48.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	8	9.3	9.3	9.3
	31-40 Tahun	21	24.4	24.4	33.7
	41 Tahun Keatas	57	66.3	66.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	6	7.0	7.0	7.0
	DIPLOMA (D3)	5	5.8	5.8	12.8
	SARJANA (S1)	46	53.5	53.5	66.3
	MAGISTER (S2)	28	32.6	32.6	98.8
	DOKTORAL (S3)	1	1.2	1.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	10	11.6	11.6	11.6
	6-10 Tahun	16	18.6	18.6	30.2
	11-20 Tahun	27	31.4	31.4	61.6
	21-30 Tahun	20	23.3	23.3	84.9
	31 Tahun Keatas	13	15.1	15.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Deskripsi Tanggapan X1

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kepuasan Kerja (X1)
N	Valid	86	86	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.14	4.31	4.40	3.91	3.99	20.74
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	20.00
Mode		5	4	4	4	4	25
Sum		356	371	378	336	343	1784

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Netral	20	23.3	23.3	24.4
	Setuju	31	36.0	36.0	60.5
	Sangat Setuju	34	39.5	39.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	11.6	11.6	11.6
	Setuju	39	45.3	45.3	57.0
	Sangat Setuju	37	43.0	43.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.3	2.3	2.3
	Setuju	48	55.8	55.8	58.1
	Sangat Setuju	36	41.9	41.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	-----------------------

Valid	Tidak Setuju	2	2.3	2.3	2.3
	Netral	26	30.2	30.2	32.6
	Setuju	36	41.9	41.9	74.4
	Sangat Setuju	22	25.6	25.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.8	5.8	5.8
	Netral	13	15.1	15.1	20.9
	Setuju	46	53.5	53.5	74.4
	Sangat Setuju	22	25.6	25.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Deskripsi Tanggapan X2

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Disiplin Kerja
N	Valid	86	86	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.95	4.22	4.29	4.43	4.24	21.14
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	20.00
Mode		3 ^a	4	4	4	4	20
Sum		340	363	369	381	365	1818

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Netral	29	33.7	33.7	34.9
	Setuju	29	33.7	33.7	68.6
	Sangat Setuju	27	31.4	31.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	11.6	11.6	11.6
	Setuju	47	54.7	54.7	66.3
	Sangat Setuju	29	33.7	33.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Netral	5	5.8	5.8	7.0
	Setuju	48	55.8	55.8	62.8
	Sangat Setuju	32	37.2	37.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	47	54.7	54.7	55.8
	Sangat Setuju	38	44.2	44.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Netral	7	8.1	8.1	9.3
	Setuju	48	55.8	55.8	65.1
	Sangat Setuju	30	34.9	34.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Deskripsi Tanggapan Y

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Pegawai
N	Valid	86	86	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.34	4.35	4.34	4.31	4.41	21.74
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	20.50
Mode		4	4	4	4	4	20
Sum		373	374	373	371	379	1870

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	4.7	4.7	4.7
	Setuju	49	57.0	57.0	61.6
	Sangat Setuju	33	38.4	38.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	7.0	7.0	7.0
	Setuju	44	51.2	51.2	58.1
	Sangat Setuju	36	41.9	41.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	9.3	9.3	9.3
	Setuju	41	47.7	47.7	57.0
	Sangat Setuju	37	43.0	43.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	5.8	5.8	5.8
	Setuju	49	57.0	57.0	62.8
	Sangat Setuju	32	37.2	37.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	3.5	3.5	3.5
	Setuju	45	52.3	52.3	55.8
	Sangat Setuju	38	44.2	44.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**Uji Validitas
Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kepuasan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.692**	.572**	.665**	.470**	.859**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X1.2	Pearson Correlation	.692**	1	.563**	.596**	.376**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X1.3	Pearson Correlation	.572**	.563**	1	.466**	.473**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X1.4	Pearson Correlation	.665**	.596**	.466**	1	.579**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X1.5	Pearson Correlation	.470**	.376**	.473**	.579**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.859**	.798**	.735**	.847**	.742**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	86	86	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.721**	.649**	.342**	.582**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X2.2	Pearson Correlation	.721**	1	.685**	.453**	.633**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X2.3	Pearson Correlation	.649**	.685**	1	.510**	.716**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X2.4	Pearson Correlation	.342**	.453**	.510**	1	.590**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X2.5	Pearson Correlation	.582**	.633**	.716**	.590**	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.839**	.860**	.868**	.667**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	.713**	.621**	.570**	.674**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Y2	Pearson Correlation	.713**	1	.747**	.720**	.647**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Y3	Pearson Correlation	.621**	.747**	1	.722**	.658**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Y4	Pearson Correlation	.570**	.720**	.722**	1	.724**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86

Y5	Pearson Correlation	.674**	.647**	.658**	.724**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.826**	.890**	.876**	.866**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.852	5

Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.873	5

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.913	5

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48252396
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103

Negative	-0.064
Test Statistic	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)	.085 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.016	1.325		3.784	.000		
	Kepuasan Kerja	.364	.082	.415	4.417	.000	.460	2.172
	Disiplin Kerja	.434	.089	.459	4.892	.000	.460	2.172

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.488	.811		4.301	.000
	Kepuasan Kerja	.035	.050	.104	.686	.495
	Disiplin Kerja	.146	.054	.409	2.687	.870

a. Dependent Variable: RES2

Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	86	15	25	20.74	2.911
Disiplin Kerja	86	13	25	21.14	2.701
Kinerja Pegawai	86	17	25	21.74	2.554
Valid N (listwise)	86				

**Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.016	1.325		3.784	.000
	Kepuasan Kerja	.364	.082	.415	4.417	.000
	Disiplin Kerja	.434	.089	.459	4.892	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Uji Parsial (uji-t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.016	1.325		3.784	.000
	Kepuasan Kerja	.364	.082	.415	4.417	.000
	Disiplin Kerja	.434	.089	.459	4.892	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Uji Simultan (uji-F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.553	2	183.776	81.648	.000 ^b
	Residual	186.820	83	2.251		
	Total	554.372	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

**Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.655	1.500

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