



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN  
BANTARGADUNG SUKABUMI**

SKRIPSI

Dibuat oleh :

Nabila Syarif  
021119088

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JUNI 2023**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN  
BANTARGADUNG SUKABUMI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA)



Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN  
BANTARGADUNG SUKABUMI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan Lulus  
Pada hari : Senin, 26 Juni 2023

Nabila syarif  
021119088

menyetujui,

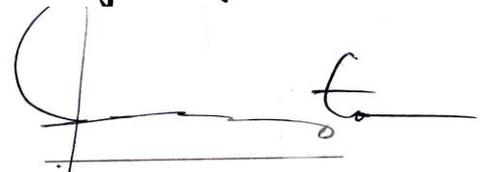
Ketua Penguji Sidang

(Dr. Hari Muharam, SE.,MM, CSEP, CPMP,CEsther)



Ketua Komisi Pembimbing

(Dr.Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM.CA)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Nancy Yusnita, SE.,MM.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nabila Syarif

NPM : 021119088

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, juni 2023



Nabila Syarif  
021119088

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan*

## ABSTRAK

NABILA SYARIF. 021119088. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi. Di bawah bimbingan : DR. EDY SUDARYANTO, AK., MM dan DR NANCY YUSNITA, SE.,MM.2023.

Dalam meningkatkan sumber daya manusia agar dapat terus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah, maka perlu adanya peningkatan kinerja yang diinginkan suatu instansi atau organisasi agar kinerja pegawai dapat meningkat. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sikap puas atau tidak puas seorang pegawai dapat diukur dari sejauh mana suatu instansi dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bantargadung Sukabumi. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja berada dalam kategori “sangat baik” yaitu sebesar sebesar 92,15%.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variable kepuasan kerja berada dalam kategori “baik” yaitu sebesar 92,26%. Berdasarkan uji asumsi klasik hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi sebesar  $0,018 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas. Untuk uji heteroskedastisitas pada variabel X1, X2 dan Y menunjukkan hasil nilai sig X1  $0,438 > 0,05$  dan Nilai sig X2  $0,339 > 0,05$  yang artinya bahwa variabel yang di uji tidak mengandung heteroskedastisitas. Pada uji hipotesis parsial diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,405 > 2,068$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y). Hasil uji F yang diperoleh nilai  $F_{hitung} 10,520 > F_{tabel} 3,40$  yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel disiplin dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

Terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai  $R^2 = 0,478$ . Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja di kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi dipengaruhi oleh disiplin kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 47,8% dan sisanya 52,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

## **PRAKATA**

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan limpahan rahmat, karunia dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dalam waktu yang telah ditentukan.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, dengan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BANTARGADUNG SUKABUMI”**

Dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan dan banyak kekurangan baik dari segi materi, Bahasa dan semua pembahasan yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, doa dan dukungan serta semangat dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan penulis kesehatan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
2. Orang tua ku tercinta ayahanda Asep syarif hidayat dan ibunda syarifah Jamilah yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan nasehat dan masukan hingga saat ini, serta dukungannya dalam hal materi yang sudah tak terhingga jumlahnya
3. Rektor Universitas Pakuan Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono.,M.Sc. yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
4. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

6. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
7. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan skripsi ini.
8. Dr Nancy Yusnita, SE.,MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan skripsi ini.
9. Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya.
10. Nadia fraselia dan keluarga saya tercinta terimakasih sudah memberi dukungan
11. Monika ayudea ardani selaku sahabat terbaik saya yang selalu membantu dan memberikan nasehat dan saran selama menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat, khususnya yoyon yang selalu memberi support dan motivasi.
13. manajemen kelas C dan D yang selalu memberikan kenangan indah selama kuliah bagi penulis.
14. Semua pihak yang tidak bisa saya dapat sebutkan satu-persatu yang telah membantu memberi dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Tiada kata yang lebih indah selain ucapan terima kasih, semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis dan penulis sadar skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun agar menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua

Bogor, November 2022

(Nabila Syarif)

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PERLIMPAHAN HAK CIPTA</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Kegunaan Penelitian .....	8
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	8
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Disiplin Kerja .....	13
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	14
2.2.3 Macam-macam Disiplin Kerja .....	15

2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja.....	16
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja.....	16
2.3 Kepuasan Kerja .....	18
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	18
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	19
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	20
2.4 Kinerja Pegawai.....	22
2.4.1 Pengertian kinerja pegawai.....	22
2.4.2 Penilaian kinerja.....	23
2.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai .....	24
2.5 Penelitian Terdahulu Dan Kerangka Pemikiran.....	27
2.5.1 Penelitian Sebelumnya .....	27
2.5.2 Kerangka Pemikiran.....	29
2.6 Hipotesis Penelitian .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	33
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	33
3.2.1 Objek Penelitian.....	33
3.2.2 Unit Analisis .....	33
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	33
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	33
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	33
3.3.2 Sumber Data Penelitian .....	34
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	34
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	37
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	38
3.6.1 Data Primer.....	38
3.6.2 Data Sekunder.....	39
3.7 Uji Instrumen.....	39
3.7.1 Uji Validitas.....	39
3.7.2 Hasil Uji Validitas.....	40
3.7.3 Uji Reabilitas .....	42
3.7.4 Hasil Uji Reabilitas .....	42

3.8 Metode Pengelolaan/ Analisis Data .....	44
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	44
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	47
3.9 Uji Hipotesis.....	47
3.9.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	47
3.9.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	50
4.1.1 Sejarah Perkembangan Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi .....	50
4.1.2 Visi dan misi kecamatan bantargadung sukabumi .....	51
4.1.3 Struktur Organisasi Kecamatan Bantargadung Sukabumi.....	51
4.1.4 Profil Responden.....	52
4.1.5 Disiplin Kerja pada Kecamatan Bantargadung Sukabumi .....	55
4.1.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Disiplin Kerja .....	65
4.1.7 Kepuasan Kerja pada Kecamatan Bantargadung Sukabumi .....	66
4.1.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja.....	76
4.1.9 Kinerja pada Kecamatan Bantargadung Sukabumi .....	77
4.1.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja pegawai.....	87
4.2 Analisis Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi .....	88
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	88
4.2.2 Analisi Regresi Linier Berganda .....	89
4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	90
4.2.4 Uji Hipotesis .....	91
4.3 Pembahasan Dan Interpretasi Hasil Penelitian .....	94
4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi.....	94
4.3.2 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi.....	95
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi .....	96
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>98</b>
5.1 Simpulan .....	98

5.2 Saran .....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>100</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>104</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Pegawai .....	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja .....	3
Tabel 1.3 Unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai .....	5
Tabel 1.4 Standar Penilaian Kinerja Pegawai.....	5
Tabel 1.5 Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	35
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai .....	38
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i> Kepuasan Kerja.....	39
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	40
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	41
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	41
Tabel 3.7 Kriteria penelitian terhadap koefisien $\alpha$ <i>Cronbach</i> .....	42
Tabel 3.8 Uji Reabilitas Disiplin Kerja.....	43
Tabel 3.9 Uji Reabilitas Kepuasan Kerja .....	43
Tabel 3.10 Uji Reabilitas Kinerja .....	44
Tabel 3.11 Interpretasi Hasil.....	45
Tabel 4.1 Desa Kecamatan Bantargadung Sukabumi Jawa Barat .....	50
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	53
Tabel 4.3 Usia Responden .....	53
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	54
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	55
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Datang Dan Pulang Tepat Pada Waktunya” .....	56
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mengisi Daftar Hadir Sebelum Bekerja” .....	56
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Menerima Konsekuensi Atas Ketidakhadiran” .....	57
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Taat Pada Peraturan Yang Telah Ditetapkan” .....	57
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Bekerja Sama Dengan Baik Dalam Pekerjaan” .....	58
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merapihkan Peralatan Kerja Setelah Selesai Bekerja” .....	58
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Bekerja Dengan Teliti” .....	59
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif Dan Efisien” .....	59
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Berhati-Hati Dalaam Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Aturan” .....	60

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Memakai Seragam Sesuai Dengan Yang Telah Di Tentukan Instansi” .....	60
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai ” Saya Mampu Menggunakan Peralatan Kerja Dengan Baik Sesuai Standar Yang Diberikan Instansi” .....	61
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Siap Menerima Sanksi Atas Kelalian Apabila Tidak Memakai Atribut” .....	61
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Menghormati Sesama Pegawai” .....	62
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Memiliki Kepribadian Yang Baik Dalam Bekerja” .....	62
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Patuh Terhadap Norma - Norma Yang Berlaku” .....	63
Tabel 4.21 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja .....	63
Tabel 4.22 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja .....	66
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan Yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Keterampilan Dan Kemampuan Yang Di Miliki” .....	67
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Merasa Bangga Terhadap Pekerjaan Yang Dimiliki” .....	67
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Merasa Puas Dengan Pekerjaan Yang Di Jalani” .....	68
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Menerima gaji pokok yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai” .....	68
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji Pokok Yang Sebanding Dengan Yang Dikerjakan” .....	69
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Menerima Gaji Sesuai Dengan Daftar Gaji” .....	69
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai ” Promosi Jabatan Bagi Pegawai Yang Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik” .....	70
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai ” Promosi Jabatan Yang Terbuka Untuk Semua Pegawai” .....	70
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Kesempatan Bagi Semua Pegawai Alam Pengembangan Karir” .....	71
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan Memberikan Pengarahan Secara Detail” .....	71
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan” .....	72
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Perasaan Senang Dan Puas Terhadap Pemimpin (Camat) Dalam Memberikan Perintah” .....	72
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “ Pegawai Memiliki Rekan Kerja Yang Ramah” .....	73
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Adanya Kerja Sama Dan Komunikasi Yang Baik Sesame Rekan Kerja” .....	73

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai ” Kemudahan Bekerja Sama Dengan Sesama Rekan Kerja “ .....	74
Tabel 4.38 Rekapitulasi Dan Rata-Rata Dari Responden Terhadap Kepuasan Kerja	74
Tabel 4.39 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi .....	76
Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor kecamatan bantargadung” .....	77
Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Mengerjakan Pekerjaan Dengan Ketelitian” .....	78
Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Kemampuan Yang Dimiliki” .....	78
Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Mampu Mencapai Target Dalam Bekerja” .....	79
Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti” .....	79
Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Berusaha Mencapai Target Yang Ditetapkan Oleh Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi” .....	80
Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Dapat Bertanggung Jawab Dalam Pekerjaan Kantor Kecamatan Bantargadung” .....	80
Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Dapat Mengerjakan Pekerjaan Dengan Baik” .....	81
Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Taat Pada Peraturan Yang Telah Ditetapkan” .....	81
Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Mampu Bekerja Sama Secara Tim” .....	82
Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Mampu Bekerja Sama Dengan Atasan” .....	82
Tabel 4.51 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Bekerja Dengan Sesuai Kemampuan” .....	83
Tabel 4.52 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Selalu Memberi Inisiatif Dalam Pekerjaan” .....	83
Tabel 4.53 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Memiliki Rencana Yang Baik Dalam Bekerja” .....	84
Tabel 4.54 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Dapat Mengemukakan Ide Atau Gagasan” .....	84
Tabel 4.55 Rekapitulasi Dan Rata-Rata Dari Responden Terhadap Kinerja Pegawai .....	85
Tabel 4.56 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi .....	87
Tabel 4.57 Hasil Uji Normalitas .....	88
Tabel 4.58 Hasil Uji Multikolinearitas .....	88
Tabel 4.59 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	89
Tabel 4.60 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	90
Tabel 4.61 Hasil Uji Koefisien Determinasi () .....	90

Tabel 4.62 Hasil Uji T Disiplin Kerja.....	91
Tabel 4.63 Hasil Uji T Kepuasan Kerja .....	92
Tabel 4.64 Hasil Uji F.....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai.....	6
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	31
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis.....	48
Gambar 3.2 Kurva Uji Hipotesis.....	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	51
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	53
Gambar 4.3 Usia Responden .....	54
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir .....	54
Gambar 4.5 Lama Bekerja.....	55
Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas .....	89
Gambar 4.7 Kurva uji t hipotesis .....	92
Gambar 4.8 kurva uji f hipotesis.....	94

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Riset .....	105
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	106
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel X1 (Disiplin Kerja) .....	109
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel X2 (Kepuasan Kerja) .....	109
Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja).....	110
Lampiran 6 Uji Validitas X1 (Disiplin Kerja) .....	111
Lampiran 7 Uji Validitas X2 (Kepuasan Kerja) .....	112
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Y (Kinerja) .....	113
Lampiran 9 Uji Reabilitas Variabel X1 (Disiplin Kerja) .....	114
Lampiran 10 Uji Reabilitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja).....	114
Lampiran 11 Uji Reabilitas Variabel Y (Kinerja).....	115
Lampiran 12 Uji Asumsi Klasik .....	115
Lampiran 13 Uji Hipotesis Uji t (X1) .....	118
Lampiran 14 Uji Hipotesis Uji t (X2) .....	118
Lampiran 15 Uji Hipotesis (uji f) .....	119
Lampiran 16 Distribusi Nilai R tabel.....	121
Lampiran 17 Distribusi Nilai t Tabel .....	122
Lampiran 18 Distribusi Nilai f Tabel .....	123

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah merupakan organisasi sekumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus dalam melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah bisa dicapai apabila mampu mengelola, menggerakkan serta menggunakan sumber daya manusia yang di miliki secara efisien serta efektif. Pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai yang menjadi penggerak serta penentu jalannya suatu organisasi.

Peran sumber daya manusia sangat penting ketika berada pada masa globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat perihal tersebut telah jadi suatu keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Sebab kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang sudah diresmikan demikian juga sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang vital, sebab itu kedudukan serta gunanya tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain. Betapa modern teknologi yang digunakan ataupun seberapa banyak dana yang terdapat tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal seluruhnya tidak bermakna.

Selain sumber daya manusia yang merupakan hal penting bagi instansi adalah kinerja yang merupakan suatu hal kompleks yang harus diperhatikan secara ketat oleh setiap instansi atau suatu organisasi. Dalam meningkatkan sumber daya manusia agar dapat terus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah, maka perlu adanya peningkatan kinerja yang di inginkan suatu instansi atau organisasi agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kinerja (*performace*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan ketentuan-ketentuan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Prasetyo & Marlina (2019) “kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh pegawai dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan”. Kinerja juga adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti kriteria, standar, target/sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi pada kecamatan bantargadung Sukabumi diketahui pada bagian kinerja pegawai mengalami penurunan pada tahun 2019, 2020 dan 2021. Masih kurangnya kesadaran para pegawai terutama pada masalah Sumber Daya Manusia seperti ketidakhadiran, keterlambatan maupun peraturan yang telah ditetapkan instansi masih sering dilanggar. Hal tersebut terjadi karena rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai, rendahnya kedisiplinan kerja akan mempengaruhi

kinerja di kecamatan Bandatgadung Sukabumi. Dan juga terdapat kepuasan kerja yang kurang oleh beberapa pegawainya. Karena biasanya pegawai akan merasa puas atas kerja yang telah dijalankan sesuai dengan harapan, apabila harapan tersebut terpenuhi maka akan dirasakan kepuasan. Sebaliknya, jika harapan tersebut tidak terpenuhi pegawai tidak akan merasakan kepuasan kerja. Hal tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dikhawatirkan akan terhambatnya tujuan yang akan dicapai oleh suatu instansi atau organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Agar kinerja pegawai semakin meningkat perlu terciptanya disiplin kerja dan kepuasan kerja (Zahara & Hidayat, 2017). Disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang ditetapkan Mangkunegara (2019). Dapat dikatakan disiplin merupakan suatu tingkah laku menghormati dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila seorang pegawai melanggar peraturan dalam suatu instansi atau organisasi.

Dalam suatu instansi, di butuhkan peraturan guna mencapai suatu tujuan organisasi-organisasi tersebut. Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi, kegunaan disiplin ini adalah untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang baik secara perorangan maupun kelompok. Salah satu tingkat kedisiplinan dapat dibuktikan dengan tingkat kehadiran pegawai, ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja dan kedisiplinan memakai seragam. Kriteria tersebut berdasarkan tanggung jawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam instansi. Tujuan utama dari disiplin kerja adalah meningkatkan efisiensi yang maksimal, dengan disiplin yang tinggi akan membuat pegawai lebih giat, menumbuhkan gairah semangat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi pegawai yang bermutu serta mampu melaksanakan tugas dan kegiatan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sikap puas atau tidak puas seorang pegawai dapat diukur dari sejauh mana suatu instansi atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai dalam rangka melakukan tanggung jawab dan tugas yang diembannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja pegawai dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan kerja dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Menurut afandi (2018) setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Selain itu, suatu instansi

dapat memberikan rasa kepuasan kerja pada pegawai agar tercipta perasaan senang pada pegawai pada saat melakukan pekerjaanya.

Kecamatan Bantargadung adalah perangkat daerah yang berada di bawah kantor administrasi/kabupaten administrasi. Sebagai salah satu kecamatan yang berada di jalan pelabuhanratu, bantargadung sukabumi provinsi jawa barat. Kecamatan ini membawahi 7 desa yang terdiri dari Desa Bantargadung, Desa Mangunjaya, Desa Bojonggaling, Desa Limusnunggal, Desa Bantargdebang, Desa Boyongsari, Desa Buanajaya. Di dalam kecamatan Batargadung Sukabumi terdapat pegawai PNS yang berjumlah 26 orang dan pegawai non PNS yang berjumlah 8 orang, pada data tersebut jumlah pegawai tidak berubah selama tahun 2019-2020. Yang menjadi fokus penelitian ini adalah pegawai PNS.

Berikut adalah data ketidakhadiran pegawai PNS di kantor kecamatan bantargadung Sukabumi 2019-2021

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Pegawai

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Ketidakhadiran			Total Ketidakhadiran	Presentase Ketidakhadiran
			S	I	A		
2019	244	26	26	25	9	60	0.95%
2020	244	26	32	29	5	66	1.04%
2021	244	26	29	31	8	68	1.07%

Sumber data : Kecamatan Bantargadung Sukabumi (2019-2021)

Berdasarkan tabel 1.1 presentase ketidakhadiran pegawai berbeda-beda setiap tahunnya, dan presentase ketidakhadiran tertinggi adalah pada tahun 2021 dengan presentase 1.07%. dengan ketidakhadiran tersebut di duga akan berpengaruh terhadap kinerja pada kecamatan bantargadung Sukabumi. Peningkatan jumlah ketidakhadiran pegawai seharusnya tidak terjadi setiap tahunnya karena hal tersebut akan menurunkan tingkat kinerja yang dapat berakibat kepada tidak maksimalnya pelayanan kepada masyarakat begitu pula dengan kepuasan pegawai.

Berikut ini adalah hasil prasurvey kepuasan kerja Kecamatan Bantargadung Sukabumi

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		YA	Presentase	TIDAK	persentase
1	<b>Kepuasan Terhadap Pekerjaan</b>				
	saya sudah merasa puas dengan pekerjaan	4	40%	6	60%
2		7	70%	3	30%

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		Y A	Presentase	TIDAK	persentase
	pekerjaan yang saya terima sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki				
<b>Kepuasan Terhadap gaji</b>					
1	saya menerima gaji sesuai dengan daftar gaji	10	100%	0	0%
2	gaji yang diterima sudah cukup untuk kebutuhan saya	3	30%	7	<b>70%</b>
<b>Kepuasan Terhadap Promosi</b>					
1	proses promosi jabatan di organisasi terbuka untuk semua pegawai	7	70%	3	30%
2	adanya kesempatan yang sama bagi semua pegawai dalam pengembangan karir	8	80%	2	20%
<b>Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan</b>					
1	atasan selama ini selalu memberikan pengarahan secara detail	8	80%	2	20%
	komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	7	70%	3	30%
<b>Kepuasan Terhadap Rekan Kerja</b>					
1	saya memiliki rekan kerja yang ramah-ramah	9	90%	1	10%
2	saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	7	70%	3	30%

Sumber : Hasil Pra Survey Kecamatan Bantargadung

Berdasarkan tabel 1.2 hasil prasurvey mengenai kepuasan pegawai masih adanya pegawai yang merasa kurang puas terutama dalam indikator kepuasan terhadap pekerjaan dapat diduga bahwa masih banyaknya pegawai yang belum puas karena fasilitas ruangan terhadap kantor kecamatan bantargadung sukabumi belum sesuai dengan kebutuhan pegawai, lalu pada indikator kepuasan terhadap gaji memiliki jawaban tidak paling tinggi, diduga masih banyaknya pegawai yang gajinya belum cukup untuk memenuhi kebutuhan. Oleh karena itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan akan menurunkan kinerja pada kecamatan Bantargadung Sukabumi.

Kinerja merujuk dalam melaksanakan tingkat keberhasilan dalam melakukan tugas serta keahlian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, oleh karena itu untuk mengetahui kinerja pegawai perlu diadakannya penilaian kerja. Setiap individu tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda, begitupun dengan pegawai di kantor kecamatan bantargadung sukabumi. Untuk melihat kualitas dan

kuantitas dari masing-masing pegawai maka instansi tentunya melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, Kerjasama. Berikut adalah unsur penilaian sasaran kinerja pegawai di kantor kecamatan Bantargadung Sukabumi:

Tabel 1.3 Unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai

No	Unsur Unsur Penilaian Kinerja	
	Perilaku Kerja	Sasaran Kinerja Pegawai
1	Orientasi Pelayanan	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
2	Komitmen	
3	Disiplin	
4	Kerjasama	
	<b>Bobot 40%</b>	<b>Bobot 60%</b>

Sumber : Peraturan Pemerintahan No.30 Tahun 2019

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian sasaran kinerja pegawai terdiri sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran kinerja yang memiliki bobot sebesar 60% sedangkan perilaku kerja terdiri dari orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, dan kerjasama memiliki bobot sebesar 40%. Berikut adalah standar penilaian sasaran kinerja pegawai pada kantor kecamatan bantargadung sukabumi.

Tabel 1.4 Standar Penilaian Kinerja Pegawai

No	Nilai %	Kategori
1	91-100	Sangat baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	<50	Buruk

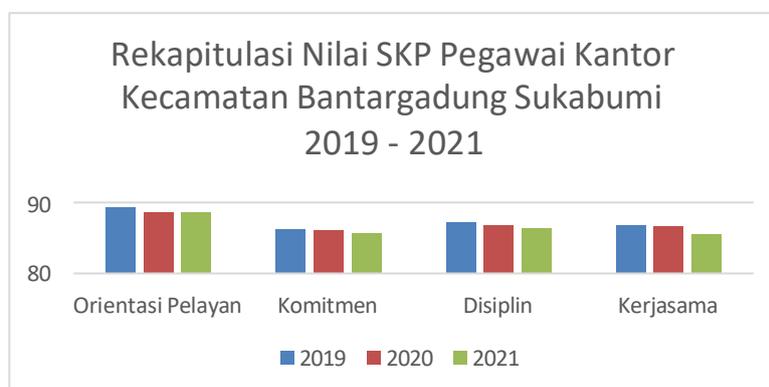
Sumber : Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi

Berikut ini adalah rekapitulasi nilai SKP pegawai pada kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi pada periode tahun 2019-2021

Tabel 1.5 Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai

No.	Indikator Perilaku Kerja	Bobot	Target	Nilai Rata-Rata Pencapaian Kinerja		
				2019	2020	2021
1	Orientasi Pelayan	40%	100%	89.32	88.63	88.67
2	Komitmen			86.21	86.13	85.67
3	Disiplin			87.24	86.84	86.45
4	Kerjasama			86.84	86.73	85.62
Jumlah				349.61	348.33	346.41
Target Kinerja		60%	100%			
1	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)			87.66	85.76	86.84
Jumlah				437.27	434.09	433.25
Rata-rata				87.45	86.82	86.65
Kategori				Baik	Baik	Baik

Sumber : Kantor Kecamatan Bantargdung Sukabumi



Gambar 1.1 Grafik Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai

Berdasarkan pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa adanya penurunan rekapitulasi nilai SKP Pegawai pada kecamatan Bantargdung Sukabumi setiap tahunnya walaupun masih dalam kategori baik, jika di lihat dari nilai rata ratanya terjadi penurunan pada tiap tahunnya. Jika kinerja pegawai menurun akan berakibat tidak maksimalnya pelayanan yang di berikan pada kecamatan Bantargdung Sukabumi terhadap masyarakat dan hal tersebut juga dikhawatirkan akan mempersulit pencapaian tujuan instansi tersebut.

Kantor kecamatan Bantargdung Sukabumi sudah melakukan upaya untuk meningkatkan sikap disiplin pegawai dengan menegur pegawai yang tidak mentaati peraturan yang sudah di ditetapkan dan sudah melakukan beberapa upaya untuk

meningkat kepuasan kerja pegawai. Tetapi kenyataannya masih tingginya jumlah ketidakhadiran pegawai dan masih banyak pegawai yang merasa belum puas terhadap kepuasan kerjanya. Sehingga hal tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada Kecamatan Bantargadung Sukabumi. Dengan tingkat disiplin yang rendah dan ketidakpuasan pegawai akan menghambat pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab pegawai. Oleh sebab itu disiplin kerja dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kecamatan Bantargadung Sukabumi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ricky Vinando (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa. Menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang dan data diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BANTARGADUNG SUKABUMI “**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada kantor kecamatan bantargadung sukabumi, yaitu:

1. Masih tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai setiap tahunnya
2. Kepuasan pegawai kecamatan bantargadung sukabumi masih kurang
3. Menurunnya hasil penilaian kinerja pada kantor kecamatan bantargadung sukabumi

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi ?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan pada kantor kecamatan bantargadung sukabumi, selain itu penelitian ini dimaksudkan sebagai upaya menerapkan dan juga mengembangkan ilmu yang telah dimiliki peneliti agar memperoleh solusi terbaik. Dan juga memberikan saran dan

informasi untuk meningkatkan disiplin kerja dan kepuasan kerja pada kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini dapat di jadikan masukan dan saran bagi pihak-pihak agar untuk meningkatkan disiplin kerja dan menentukan kebijakan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kegunaan akademis sebagai berikut :

- a) Bagi peneliti  
Bagi Peneliti, dapat menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam mendalami masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor kecamatan Bantargadung Sukabumi.
- b) Bagi Kantor Kecamatan  
Bagi kantor kecamatan Bantargadung Sukabumi, dari hasil penelitian ini dapat membantu meningkatkan kualitas kerja pegawai di kantor kecamatan bantargadung sukabumi.
- c) Bagi pembaca  
Penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikut.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam organisasi/instansi, seorang pegawai dan juga masyarakat. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Kasmir (2019), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan, manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta, menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Dessler (2011) *“Human resource management is process of acquiring and compensating employees, and of attending to their labor relationship, health and safety, and fairness concerns”* (Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan)

Menurut Mangkunegara (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Sutrisno (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat di katakan bahwa Manajemen atau yang sering di sebut dengan Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja atau pegawai, pengembang, kompensasi, pemeliharaan, integrasi, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perorangan, organisasi, dan masyarakat.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia, meliputi :

1. Fungsi manajerial
  - a. Perencanaan Perencanaan (*Human Resource Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
  - b. Pengorganisasian Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*)
  - c. Pengarahan pengarahan (*direction*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
  - d. Pengendalian pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.
2. Fungsi operasional
  - a. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
  - b. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan Teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
  - c. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
  - d. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam

Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

- e. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Bintoro (2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi, yaitu :

1. Fungsi perencanaan  
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan
2. Fungsi pengorganisasian  
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan natar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, wewenang, dan tanggung jawab.
3. Fungsi pengarahan  
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
4. Fungsi pengendalian  
Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja yang telah dicapai.
5. Fungsi pengembangan  
Proses penarikan, seleksi, penempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Fungsi kedisiplinan  
Kedisiplinan merupakan fungsi yang terpenting dan kunci terwujudnya karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maximal.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana dan pra sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, Lembaga/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
4. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi instansi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manager line dalam mencapai tujuan.

## 2.2 Disiplin Kerja

### 2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pegawai dengan disiplin kerja yang baik, maka akan mencapai sesuatu keuntungan yang berguna bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri, oleh karena itu disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi/instansi. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Menurut John M. Ivancevich (2020) *“Discipline in one of the most challenging areas in the HRM fuction. In dealing with difficult employees, HR manager must diagnose both internal and externavironmetal factor in discipline stuation, presibe and implement appropriate remedial action, and evaluate the effective of their decisions”*.

Menurut Sutrisno (2019) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2018) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa *“Discipline is management action to enforce organization standars”*. Dapat diartikan disiplin kerja

merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman - pedoman organisasi

Menurut Hartatik (2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk merubah suatu perilaku serta sebagai Sebagian suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di katakana bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk menghormati segala peraturan dan norma serta tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan oleh institusi, untuk tercapainya tujuan organisasi.

### **2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi  
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai  
Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan itu antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
- b. Melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga akan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, terutama pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat pada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Hartatik (2020) terdapat dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik.

1. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2. Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus menerus.

### **2.2.3 Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Afandi (2018) beberapa bentuk disiplin kerja antara lain:

1. Disiplin preventif  
Disiplin preventif merupakan disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Disiplin korektif  
Disiplin korektif merupakan disiplin yang untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.
3. Disiplin progresif  
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

#### **2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019), Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi

Menurut Siswanto (2017) berpendapat bahwa Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
  - a. Agar para pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
  - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
  - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
  - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

#### **2.2.5 Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pada suatu organisasi/instansi. Menurut Sutrisno (2020) indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Kehadiran  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tiak akan melakukan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi/organisasi.

3. Tingkat Kewaspadaan Tinggi  
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, seta seelalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
4. Ketaatan Pada Standar Kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
5. Etika Kerja  
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Menurut Edy Sutrisno (2019) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, antara lain:

1. Kehadiran
  - a. para pegawai harus datang tepat waktu
  - b. pegawai harus mengisi daftar hadir
  - c. menerima konsekuensi atas kehadiran
2. Waktu Kerja
  - a. tepat waktu datang dan pulang kerja
  - b. jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja
  - c. pegawai wajib mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas
3. Peraturan Berpakaian
  - a. kemampuan untuk menjaga penilaian
  - b. menggunakan pakaian dinas/PDH sesuai dengan ketentuan
  - c. disiplin dapa pakaian dan atribut
4. Peraturan Melakukan Pekerjaan
  - a. ketelitian dalam bekerja
  - b. mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien
  - c. hati-hati dalam melakukan pekerjaan
5. Peraturan Pegawai
  - a. sikap dalam bekerja
  - b. taat pada peraturan yang ditetapkan
  - c. mampu bekerja dama dengan baik dalam pekerjaan

Menurut pendapat Rivai (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat ke disiplin dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku dikantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Adapun definisi kepuasan kerja menurut para ahli, sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2017), Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Menurut Kaliski (2015) mengemukakan bahwa “ *job satisfaction is a worker’s sense of achievement and success on the job. It is generally perceived to be directly linked to productivity as well as to personal well being. Job satisfaction implies doing a job one enjoys, doing it well and being rewarded for one’s efforts. Job satisfaction further implies enthusiasm and happiness with one’s work*”. Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atas prestasi dan kesuksesan di dalam pekerjaannya. Hal ini umumnya berhubungan dengan produktivitas serta kesejahteraan pribadi. Kepuasan kerja berarti dimana seseorang melakukan satu pekerjaan dan menikmatinya, melakukan dengan baik dan mendapat ganjaran yang sesuai atas usaha yang sudah dilakukan. Kepuasan kerja juga lebih kepada bagaimana seseorang menyiratkan semangat dan kesenangan terhadap pekerjaannya.

Menurut Mathis Jackson (2000) mengemukakan “*job satisfaction is a positive emotional state resulting one’s job experience*”. Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman.

Menurut Sutrisno (2017), kepuasan kerja merupakan perasaan yang senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat di katakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang dirasakan atau emosional pegawai terhadap pekerjaannya berupa perilaku pegawai dalam menilai suka atau tidak suka tugas yang dilaksanakan. Jika pegawai memperoleh kepuasan kerja yang dapat memenuhi kebutuhannya, pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal sebagai timbal balik.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut A. A. Prabu mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian.
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
4. Berat ringannya pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.

Menurut Arda, (2017) faktor-faktor dalam kepusan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis  
Merupakan faktor yang terkait dengan psikologi karyawan, termasuk minat, ketenangan di tempat kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan serta lingkungan kerja karyawan.
3. Faktor fisik  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan antara lain jenis pekerjaan, waktu yang ditetapkan dan waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kesehatan karyawan, usia, dan sebagainya.
4. Faktor finansial  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, termasuk system dan besaran gaji, jaminan social, kesejahteraan, fasilitas yang diberikan, promos dan sebagainya.

Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2017) Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang.  
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik untuk melihat seberapa baik karyawan tersebut bekerja.
2. Imbalan yang pantas.  
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang karyawan persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan para karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung.  
Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik.
4. Rekan kerja yang mendukung.  
Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.  
Pada hakikatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongkruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para karyawan pilih sebisanya akan menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki bakat dan kemampuan.

### **2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018), ada beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan  
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah / Gaji  
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi  
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir swlama bekerja.
4. Pengawas/Atasan  
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Brown & Ghiselli (2020) Indikator kepuasan kerja terdiri dari:

1. Kedudukan.  
Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.
2. Pangkat.  
Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.
3. Jaminan finansial dan sosial.  
Jaminan finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Mutu pengawasan.  
Hubungan antara pegawai dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Menurut Latief et al (2019), terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri  
Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan
2. Gaji  
Upah dan gaji dikenal penting, tetapi secara kognitif kompleks dan merupakan faktor multidimensi kepuasan kerja.
3. Promosi  
Peluang promosi mungkin memiliki efek berbeda pada kepuasan kerja, karena promosi mengambil berbagai bentuk dan memiliki banyak penghargaan
4. Pengawasan  
Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja.
5. Rekan kerja

Rekan kerja atau anggota tim adalah sumber kepuasan kerja paling sederhana bagi seorang karyawan.

#### 6. Kondisi kerja

Dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sama seperti halnya pada kelompok kerja, jika semua berjalan dengan baik tidak akan ada masalah kepuasan kerja.

## 2.4 Kinerja Pegawai

### 2.4.1 Pengertian kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kemauan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Pegawai yang memenuhi persyaratan kerja adalah pegawai yang dianggap memiliki kemampuan, kesehatan tubuh, kecerdasan, dan pendidikan tertentu serta telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi persyaratan yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak lepas dari adanya permasalahan kinerja pegawai, maupun yang dialami.

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan moral dan etika.

Menurut Priansa (2018) kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut Edison (2016) “ *Performance is a result that is measured over a certain period of time based on the ability to work of employees in the company*”

Menurut Darmadi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Dalimunthe (2018) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang selama periode waktu tertentu dan pada bidang pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara

efektif dan efisien yang di bebaskan kepadanya, di sesuaikan dengan standar tertentu seperti kualitas, kuantitas dan waktu yang di tetapkan. Dengan asumsi bahwa pegawai yang mempunyai kemampuan tinggi akan dengan cepat menyelesaikan pekerjaan atau cepat memecahkan permasalahan yang dihadapinya, sebaliknya pegawai yang memiliki kemampuan rendah akan lebih lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### **2.4.2 Penilaian kinerja**

Menurut Bintoro (2017) penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Oleh karena itu fungsi penilai kinerja sangat penting karena dapat memberikan informasi kepada instansi untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja yang dilakukan oleh mereka.

Penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah proses suatu organisasi/instansi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dalam peraturan pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Pasal 4 peraturan pemerintah (PP) Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi penilaian kinerja PNS dilakukan berdsarkan prinsip sebagai berikut :

1. Objektif
2. Terukur
3. Akuntabel
4. Partisipatif
5. Transparan

Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud dengan peraturan pemerintah (PP) Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS),dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen kinerja PNS yang terdiri atas :

1. Perencanaan Kinerja
2. Pelaksanaan,Pemantaun Kinerja,Dan Pembinaan Kinerja
3. Penilaian Kinerja
4. Tindak Lanjut

## 5. Sistem Informasi Kinerja PNS

### 2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sanjaya (2019) kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, antara lain :

#### 1. Faktor Internal Pegawai

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

#### 2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misal, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas.

#### 3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson, Ivancevich (2017) yaitu:

#### 1. Faktor individu

Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, asal-usul, jenis kelamin, dan lain-lain.

#### 2. Faktor psikologis

Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, motivasi.

#### 3. Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

### 2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**  
Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak instansi sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak instansi atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.
2. **Kuantitas Kerja**  
Adalah hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
3. **Tanggung Jawab**  
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. **Kerjasama**  
Dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja.
5. **Inisiatif**  
Inisiatif dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. **Kuantitas hasil kerja**  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka
2. **Kualitas hasil kerja**  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka
3. **Efisiensi dalam melaksanakan tugas**

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya

4. Disiplin kerja  
Taat kepada hukum dan juga aturan yang berlaku, baik secara tertulis atau pun tidak tertulis
5. Inisiatif  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.
6. Kepemimpinan  
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai organisasi

Menurut Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019, untuk mengukur kinerja pegawai dapat diukur melalui Perilaku kerja dan Sasaran kerja pegawai, sebagai berikut :

#### 1. Perilaku Kerja

1. Orinetasi Pelayanan  
Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.
2. Komitmen  
Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan kemampuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan.
3. Disiplin  
Kesanggupan pegawai negeri sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
4. Kerja Sama  
Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

#### 2. Sasaran Kerja Pegawai

1. Kuantitas  
Kuantitas kerja dapat dilihat dari penggunaan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan dan banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat di kerjakan.
2. Kualitas

Kualitas kerja dapat di ukur melalui ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, ketelitian dalam bekerja, dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Waktu

Waktu berkaitan dengan waktu dalam penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Biaya

Biaya berkaitan dengan para pegawai diharapkan dapat menggunakan sumber daya keuangan yang ada didalam instansi untuk menyelesaikan baik dari segi waktu dan hasil kerja pegawai.

## 2.5 Penelitian Terdahulu Dan Kerangka Pemikiran

### 2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bantargadung Sukabumi

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Vidia aulia, Trianasari (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyualit SPA Resort Lovina	Disiplin kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Indikator (X1) Disiplin kerja : Ketepatan waktu, Kepatuhan pada peraturan, Ketaatan pada hasil kerja yang mengacu pada pendapat. Kepuasan kerja (X2) : Pekerjaan Itu sendiri, Pembayaran (upah-gaji, Supervise, promosi, rekan kerja. Kinerja karyawan (Y) : Jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Hasil, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan kerja sama.	Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian.	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : memiliki variabel yang sama yaitu Disiplin kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)  Perbedaan : memiliki objek penelitian yang berbeda, indikator yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
2	Novilita silalahi (2020) Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan universitas Kristen maranatha (UKM)	Disiplin kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Indikator (X1) Disiplin kerja : Ketaatan,etika kerja,tingkat kewaspadaan,kreativitas dan inovasi. Kepuasan kerja (X2) : Upah, jenjang karir, teman kerja, pemimpin, pekerjaan yang dilakukan Kinerja karyawan (Y) : Jumlah yang dikerjakan,ketepatan waktu,kualitas kerja yang dihasilkan,kehadiran,kemampuan kerjasama	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan eksplanasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja juga diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.	Persamaan : memiliki variabel yang sama yaitu Disiplin kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) Perbedaan : memiliki objek penelitian yang berbeda,indikator yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.
3	Sumiati Paramban (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan )	Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Indikator (X1) Disiplin Kerja : Kehadiran,Ketaatan Pada Peraturan Kerja,Ketaatan Pada Standar Kerja,Tingkat Kewaspadaan Tinggi,Bekerja Etis. Kepuasan Kerja (X2) : Gaji, Pekerjaan Itu Sendiri, Promosi, Supervise, Rekan Kerja. Kinerja Karyawan (Y): Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu.	Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS 22.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan : memiliki variabel yang sama yaitu Disiplin kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) Perbedaan : memiliki objek penelitian yang berbeda,indikator yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.
4	Ricky Vinando (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan	Disiplin kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), Kinerja	Indikator (X1) Disiplin Kerja : Kehadiran,Ketepatan Waktu, Berapakaian	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis	Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja	Persamaan : memiliki variabel yang sama a yaitu Disiplin kerja (X1),

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Winsen Kencana Perkasa	Karyawan (Y)	Seragam, Ketaatan Terhadap Aturan Kepuasan Kerja (X2) : Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja, Kondisi Kerja Kinerja Karyawan (Y) : Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab.	deskriptif yang diterapkan pada metode kuantitatif	berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan berdasarkan hasil persamaan regresi dan dengan nilai R Square.	Kepuasan kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)  Perbedaan : memiliki objek penelitian yang berbeda, indikator yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.
5	Calvin Wijaya (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedaung Medan Industrial	Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Indikator (X1) Disiplin Kerja : Teladan Pemimpin, Balas Jasa, Keadilan, Sanksi Hukuman, Ketegasan Indikator Kompetensi Kerja (X2) : Behavior Event Interview (Bei), Tes, Assesment Center, Biodata, Rating. Indikator Kepuasan Kerja (X3) : Turnover, Tingkat Ketidakhadiran Kerja, Umur, Tingkat Pekerjaan, Ukuran Organisasi Perusahaan. Kinerja Karyawan (Y) : Efektif, Efisien, Kualitas, Ketepatan Waktu, Produktivitas.	Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif	Hasil perhitungan bahwa disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.	Persamaan : memiliki variabel yang sama pada Disiplin kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X3) Kinerja (Y)  Perbedaan : variabel yang berbeda pada kepuasan (X3), memiliki objek penelitian yang berbeda, indikator yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.

### 2.5.2 Kerangka Pemikiran

Lembaga instansi pemerintahan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting pegawai mampu bekerja giat dan

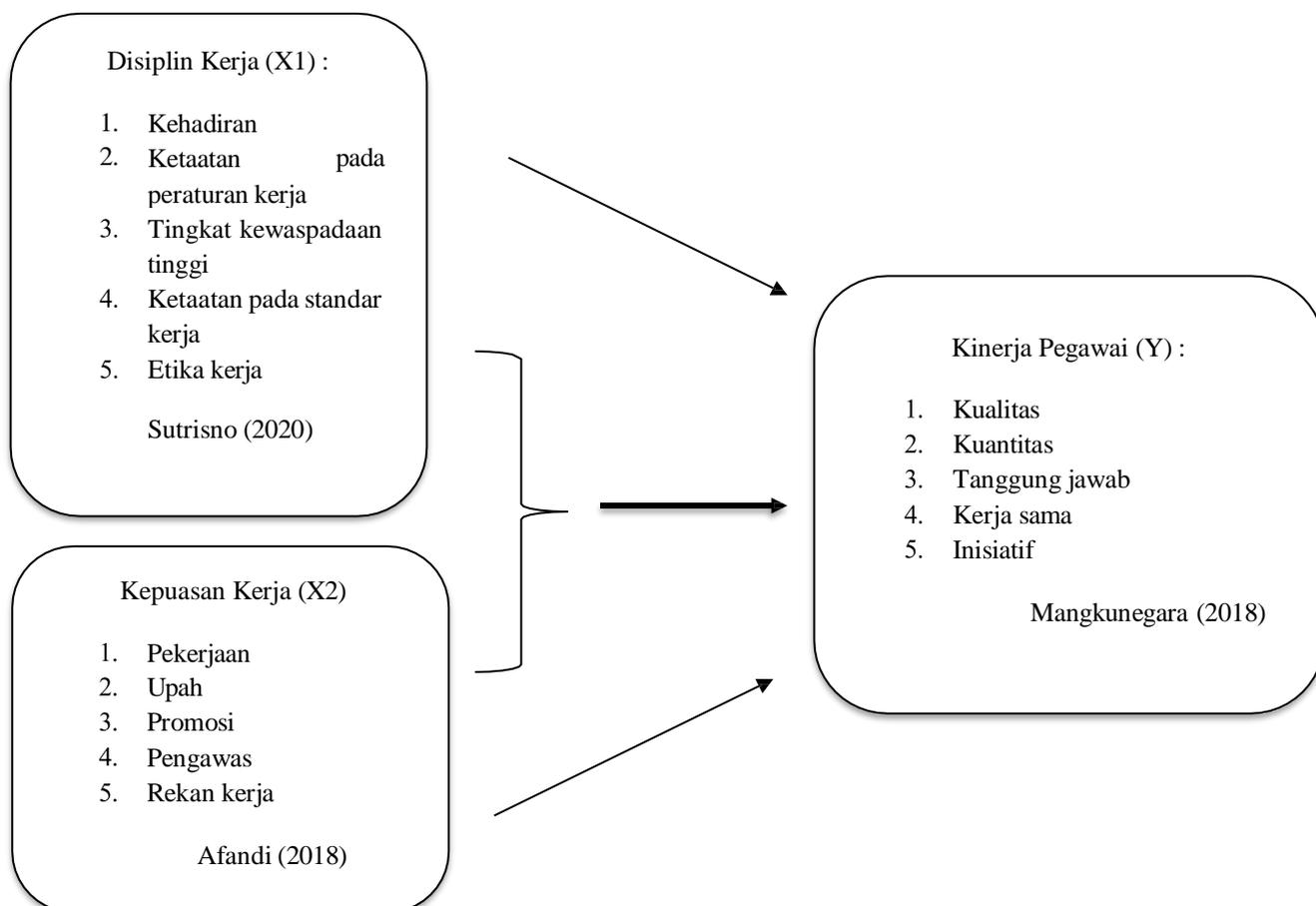
berkeinginan yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Instansi dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas, strategik dan setiap komponen didalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi pemerintahan. Manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka suatu instansi akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan suatu yang dianggap penting bagi suatu organisasi. Dengan adanya kedisiplinan dan juga kepuasan kerja yang tinggi diharapkan akan tercapainya kinerja yang lebih baik lagi yang nantinya akan berdampak dengan tercapainya suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk mengelola dan mengembangkan kinerja individu dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting dalam membangun dan mengembangkan kemampuan suatu instansi agar dapat berperan optimal.

Dalam bagian ini penulis akan menjelaskan dan menggambarkan setiap objek atau variabel penelitian yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai berdasarkan argumen, teori, atau pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dan mendukung untuk digunakan sebagai landasan dalam menentukan pola antar objek atau variabel yang akan diteliti. Menurut Siswanto (2017), disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana pegawai bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggung jawab terhadap organisasi/instansi.

Terciptanya disiplin kerja yang baik akan berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Supaya kinerja setiap pegawainya meningkat, maka organisasi/instansi membutuhkan disiplin kerja pegawai yang baik, sebaliknya jika disiplin kerja tidak baik kinerja pegawai pun akan menurun dan sulit tercapainya tujuan suatu organisasi. Selain itu kepuasan kerja juga suatu hal yang penting dalam sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pegawai yang puas akan lebih produktif. Apabila pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya maka secara signifikan kinerja pegawai meningkat dan berpengaruh langsung, sebaliknya jika tidak adanya kepuasan kerja, kinerja pegawai akan mengalami penurunan. Hal ini dapat dikatakan tingkat disiplin kerja dan kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal itu dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh: Vidia aulia, Trianasari (2021) Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel banyuwali SPA resort lovina yang hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Novalita silalahi (2020) Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan universitas Kristen maranatha (UKM) yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja juga diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sumiati Paramban (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan) yang hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ricky Vinando (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Winsen Kencana Perkasa yang hasilnya menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan berdasarkan hasil persamaan regresi dan dengan nilai R Square. Calvin Wijaya (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedaung Medan Industrial yang hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial. Berikut ini adalah gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan Pengaruh Variabel independent dengan variabel dependent yang diteliti yaitu variabel X1 Disiplin Kerja dan variabel X2 Kepuasan Kerja dengan variabel Y Kinerja Pegawai :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) adalah jawaban sementara atau jawaban teoritis terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui pengumpulan data dan penganalisaan data penelitian.

Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi
2. Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi
3. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan explanatory survey. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik kuantitatif. metode kuantitatif bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan data kuantitatif adalah jumlah responden yang menjawab kuisisioner, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai Disiplin kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai dilakukan di Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi. Dimana Disiplin kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) sebagai (variabel independent) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai (variabel dependent).

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan adalah individual, yang menjadi objeknya merupakan Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi yang berjumlah 26 orang.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi yang beralamat di Jl. Raya Pelabuhanratu km.17 kode pos 43363, Kabupaten Sukabumi Jawa Barat

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Data yang di kumpulkan penulis dalam penelitian ini di bedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif :

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi dari wawancara dan fenomena yang terjadi di instansi dan data jumlah pegawai yang diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala bagian kasubag bagian umum dan kepegawaian di Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi.

## 2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data/ angka-angka mengenai data nilai SKP pegawai selama 2019-2021 di Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi. Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan kedalam kuesioner tersebut.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

#### a) Data Primer

“Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (Sugiyono,2017)”. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap atasan di Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi. hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi.

#### b) Data Sekunder

“Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain atau melalui media perantara (Sugiyono,2017)”. Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, jurnal, dan data - data yang tersedia di Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi.

## 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengarahkan dan memudahkan dalam penyusunan alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batas operasional dari masing-masing variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel *Independent* (variabel bebas) adalah Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan variabel *Dependent* (Terikat) adalah Kinerja Pegawai. Berikut tabel operasionalisasi variabel :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor  
Kecamatan Bantargadung Sukabumi

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala pengukuran
	1. Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Datang tepat waktu</li> <li>2. Mengisi daftar hadir saat datang dan pulang</li> <li>3. Menerima konsekuensi Ketidakhadiran</li> </ol>	Ordinal
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat pada peraturan yang ditetapkan</li> <li>2. Mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan</li> <li>3. Merapihkan peralatan kerja</li> </ol>	Ordinal
Disiplin Kerja (X1)	3. Tingkat kewaspadaan tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketelitian dalam bekerja</li> <li>2. Menegrikan pekerjaan secara efektif dan efisien</li> <li>3. Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan</li> </ol>	Ordinal
	4. Ketaatan pada standar kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memakai seragam yang di tetapkan instansi</li> <li>2. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan instansi</li> <li>3. Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut</li> </ol>	Ordinal
	5. Etika kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saling menghormati antar pegawai</li> <li>2. Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja</li> <li>3. Kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku</li> </ol>	Ordinal
	1. Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang diterima sudah sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki</li> <li>2. Pegawai merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki</li> <li>3. Pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani</li> </ol>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala pengukuran
	2. Upah/gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menerima gaji pokok yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai</li> <li>2. Gaji pokok yang sebanding dengan yang pegawai kerjakan</li> <li>3. Pegawai Menerima gaji sesuai dengan daftar gaji</li> </ol>	Ordinal
Kepuasan Kerja (X2)	3. Promosi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promosi jabatan bagi pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik</li> <li>2. Promosi jabatan yang terbuka untuk semua pegawai</li> <li>3. Kesempatan bagi semua pegawai dalam pengembangan karir</li> </ol>	Ordinal
	4. Pengawas/atasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atasan yang memberikan pengarahan secara <i>detail</i></li> <li>2. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan</li> <li>3. Perasaan senang dan puas terhadap pemimpin (camat) dalam memberikan perintah</li> </ol>	Ordinal
	5. Rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai memiliki rekan kerja yang ramah</li> <li>2. Adanya kerjasama dan komunikasi yang baik sesama rekan kerja</li> <li>3. Kemudahan bekerjasama dengan sesama rekan kerja</li> </ol>	Ordinal
	1. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan organisasi</li> <li>2. Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian</li> <li>3. Pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan</li> </ol>	Ordinal
Kinerja pegawai (Y)	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pegawai mampu mencapai target dalam bekerja</li> <li>2. menyelesaikan pekerjaan secara teliti</li> </ol>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala pengukuran
		3. pegawai berusaha mencapai target kuantitas yang ditetapkan oleh kantor	
	3. Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai memiliki tanggung jawab</li> <li>2. Mengerjakan pekerjaan dengan baik</li> <li>3. Pegawai mentaati peraturan yang berlaku</li> </ol>	Ordinal
	4. Kerja Sama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. mampu bekerja sama secara tim</li> <li>2. mampu bekerja sama dengan atasan</li> <li>3. bekerja sesuai dengan kemampuan</li> </ol>	Ordinal
	5. Inisiatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pegawai menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>2. mempunyai rencana yang baik untuk kedepannya bagi organisasi</li> <li>3. berani mengemukakan ide atau gagasan.</li> </ol>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) *Non Probability Sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh atau sensus yang merupakan teknik dengan penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 26 pegawai pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode pengumpulan data yang digunakan untuk melengkapi, memenuhi dan menyusun penelitian ini melalui jenis data primer dan data sekunder

#### 3.6.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel data sebagai berikut :

a) *Survey* yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode *survey* ini adalah dengan cara :

##### 1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti. Penulis melakukan wawancara yang ditunjukkan kepada pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi

##### 2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2021) Skala *Likert* :

- a. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.
- b. Dengan Skala *Likert*, Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan
- c. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala *likert* yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Skala *Likert* Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai

Keterangan	Bobot
Selalu	5
Sering	4

Kadang – Kadang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

Tabel 3.3 Skala *Likert* Kepuasan Kerja

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Instrumen penelitian yang digunakan skala *Likert* dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda.

### 3.6.2 Data Sekunder

Penulis mengumpulkan data dan bahan pustaka melalui teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti jurnal, buku, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi.

## 3.7 Uji Instrumen

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah nya tindakan suatu data, hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pernyataan pada kuesioner dari setiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi Rang *Spearman*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pernyataan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel.

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas digunakan untuk menghitung kolerasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi product moment:

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

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai

$\sum X$  = Jumlah skor x

$\sum Y$  = Jumlah skor y

$\sum xy$  = hasil perkalian skor x dan skor y

$N$  = Jumlah responden

Kriteria pengujian adalah apabila diketahui :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dengan  $n = 26$ , Tingkat signifikan 5% dengan  $df = n - 2$  sehingga nilai  $T_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 0,388. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 25. (Lampiran 16)

Kriteria pengujinya adalah :

1. *Item* pernyataan yang diteliti dikatakan valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. *Item* pernyataan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

#### a. Disiplin Kerja

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,414	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,504	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,472	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,580	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,550	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,518	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,714	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,590	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,512	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,533	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,580	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,511	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,682	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,590	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,565	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : output SPSS 25 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan Variabel X1 yaitu Disiplin Kerja dapat diketahui hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$

## b. Kepuasan Kerja

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,876	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,454	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,582	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,495	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,515	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,662	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,733	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,474	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,394	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,683	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,512	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,446	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,582	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,732	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,415	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : Output SPSS 25 (Lampiran 7)

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan Variabel X2 yaitu Kepuasan Kerja dapat diketahui hasil seluruh pernyataan pada Kepuasan Kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$

## c. Kinerja

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,432	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,545	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,517	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,442	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,737	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,508	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,608	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,503	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,471	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,545	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,506	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,586	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,801	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,562	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
15	0,465	0,388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : Output SPSS 25 (Lampiran 8)

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan Variabel Y yaitu Kinerja dapat diketahui hasil seluruh pernyataan pada Kinerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$

### 3.7.3 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2019) Reabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reabilitas *alfa cronbach* :

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Di mana :

$k$  = Mean kuadrat antara subyek

$\sum Si^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$St^2$  = Varians total

Tabel 3.7 Kriteria penelitian terhadap koefisien  $\alpha$  Cronbach

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0,8$	Kurang reliabel
2	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup reliabel
3	$\alpha < 0,8$	Sangat reliabel

### 3.7.4 Hasil Uji Reabilitas

#### a. Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	26	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	26	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data Output SPSS 25 (Lampiran 9)

Tabel 3.8 Uji Reabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,837	15

Sumber : Data Output SPSS 25 (Lampiran 9)

Hasil output SPSS 25 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar  $0,837 > 0,6$  yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan sangat reliabel.

a. Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	26	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	26	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data Output SPSS 25 (Lampiran 10)

Tabel 3.9 Uji Reabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,791	15

Sumber : Data Output SPSS 25 (Lampiran 10)

Hasil output SPSS 25 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar  $0,791 > 0,6$  yang artinya pernyataan dari variabel Kepuasan kerja dinyatakan cukup reliabel.

c. Uji Reabilitas Variabel Kinerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	26	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	26	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data Output SPSS 25 (Lampiran 11)

Tabel 3.10 Uji Reabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,831	15

Sumber : Data Output SPSS 25 (Lampiran 11)

Hasil output SPSS 25 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,831 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel Kepuasan kerja dinyatakan sangat reliabel

### 3.8 Metode Pengelolaan/ Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2019) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Cara perhitungannya adalah :

- Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\Sigma f} \times 100\%$$

Keterangan : FR = Frekuensi relatif  
 F = frekuensi hasil tanggapan responden  
 $\Sigma f$  = Total frekuensi

- Rata – rata

$$\tilde{x} = \frac{\Sigma xi}{n}$$

Keterangan :  $\tilde{x}$  = frekuensi relatif  
 $\Sigma xi$  = jumlah nilai X ke i sampai ke n  
 n = jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Untuk menjawab hipotesis

deskriptif yang menggambarkan variabel X1 , X2 dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut :

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.11 Interpretasi Hasil

Skala	Kriteria Penilaian
0 – 20 %	Sangat tidak setuju/ tidak pernah
21 – 40 %	Tidak setuju/ hampir tidak pernah
41 – 60 %	Ragu-ragu/ kadang-kadang
61 – 80 %	Setuju/ sering
81 – 100 %	Setuju/ selalu

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent (X1),(X2)* dan variabel *Dependent (Y)* yang diteliti

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

#### a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X1), (X2) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Rumusnya sebagai berikut :

$$KD = \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = Jumlah Kolmogorov-smirnov yang dicari

n1 = jumlah sampel yang diperoleh

n2 = jumlah sampel yang diharapkan

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas
2. Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

1. Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

### 3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan juga dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linear. Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018:95). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

$\alpha$  = bilangan konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = koefisien regresi disiplin kerja dan kepuasan kerja

X1 = variabel bebas disiplin kerja

X2 = variabel bebas Kepuasan kerja

$e$  = error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi proses peningkatan kinerja pegawai

### 3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2017). Rumus digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

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

Di mana :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

$r$  = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi () adalah antar 0 dan 1. Apabila nilai kecil maka kemampuan variabel independen disiplin kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) dalam menjelaskan variabel dependen kinerja pegawai (Y) sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi

## 3.9 Uji Hipotesis

### 3.9.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan kepuasan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai) pada kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi. Uji F ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$F = \frac{R^2 / (n - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

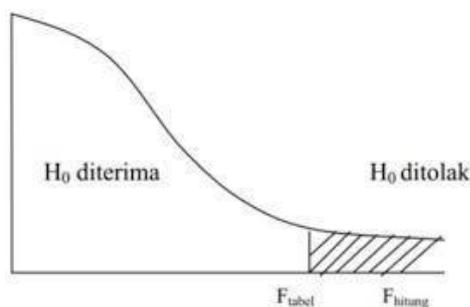
$n$  : jumlah anggota data

$k$  : jumlah variabel independen

$R^2$  : koefisien determinasi

Menurut Ghozali (2018), Adapun cara untuk melakukan uji F, sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok
  - $H_0$  = berarti secara simultan atau bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1, X_2, X_3$  dengan  $Y$
  - $H_1$  =berarti simultan atau bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1, X_2, X_3$  dengan  $Y$
2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)
3. Membandingkan tingkat signifikan ( $\alpha= 0,05$ ) dengan tingkat signifikan F yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria :
  - a. Nilai signifikan  $F < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
  - b. Nilai signifikan  $F > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
4. Membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ table}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
  - b. Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

### 3.9.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t atau biasa dikenal dengan uji signifikansi terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan setidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel dependent ( $X$ ) dan variabel independent ( $Y$ ), Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

Rumus Sugiono :

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

Keterangan :

$t_h$  =  $t_{hitung}$

$r$  = Koefisien Nilai Korelasi

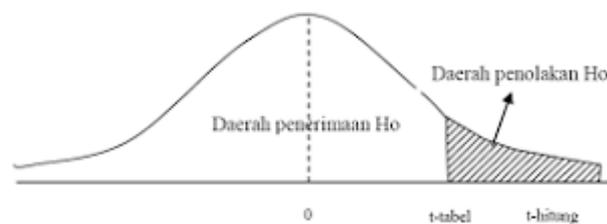
$r^2$  = Koefisien Determinasi

$n$  = Jumlah Responden (data)

pengujian hipotesis secara parsial atau sendiri-sendiri dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai thitung ( $t_0$ ) dengan thitung (nilai kritis) yang menggunakan ketentuan yaitu :

dalam pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistic sebagai berikut :

- jika nilai thitung  $>$  t tabel dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,5 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, begitupun sebaliknya.
- jika nilai thitung  $<$  t tabel dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,5 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.



Gambar 3.2 Kurva Uji Hipotesis

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Perkembangan Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi**

Kecamatan Bantargadung Kabupaten Sukabumi merupakan bagian dari Wilayah Kecamatan Warungkiara, Sesuai Perda Kabupaten Sukabumi No. 01 Tahun 2001, tentang Pembentukan 15 Kecamatan Baru di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukabumi. Luas Wilayah Kecamatan Bantargadung meliputi Area 9,511 Ha yang terdiri dari 7 Desa, 232 RT dan 50 RW, 25 Kedusunan dengan jumlah penduduk Laki-laki 21.011 jiwa dan Perempuan 18.376 Jiwa Jumlah 39.387 Jiwa dengan jumlah KK 12.597.

Tabel 4.1 Desa Kecamatan Bantargadung Sukabumi Jawa Barat

<b>No</b>	<b>Nama desa</b>
<b>1</b>	Desa bantargadung
<b>2</b>	Desa mangunjaya
<b>3</b>	Desa bojonggaling
<b>4</b>	Desa limusnunggal
<b>5</b>	Desa bantargebang
<b>6</b>	Desa boyongsari
<b>7</b>	Desa buanajaya

Batas-batas wilayah Kecamatan Bantargadung Kabupaten Sukabumi adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Cikidang;
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Warungkiara dan Simpenan;
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Palabuhanratu;
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Warungkiara.

#### 4.1.2 Visi dan misi kecamatan bantargadung sukabumi

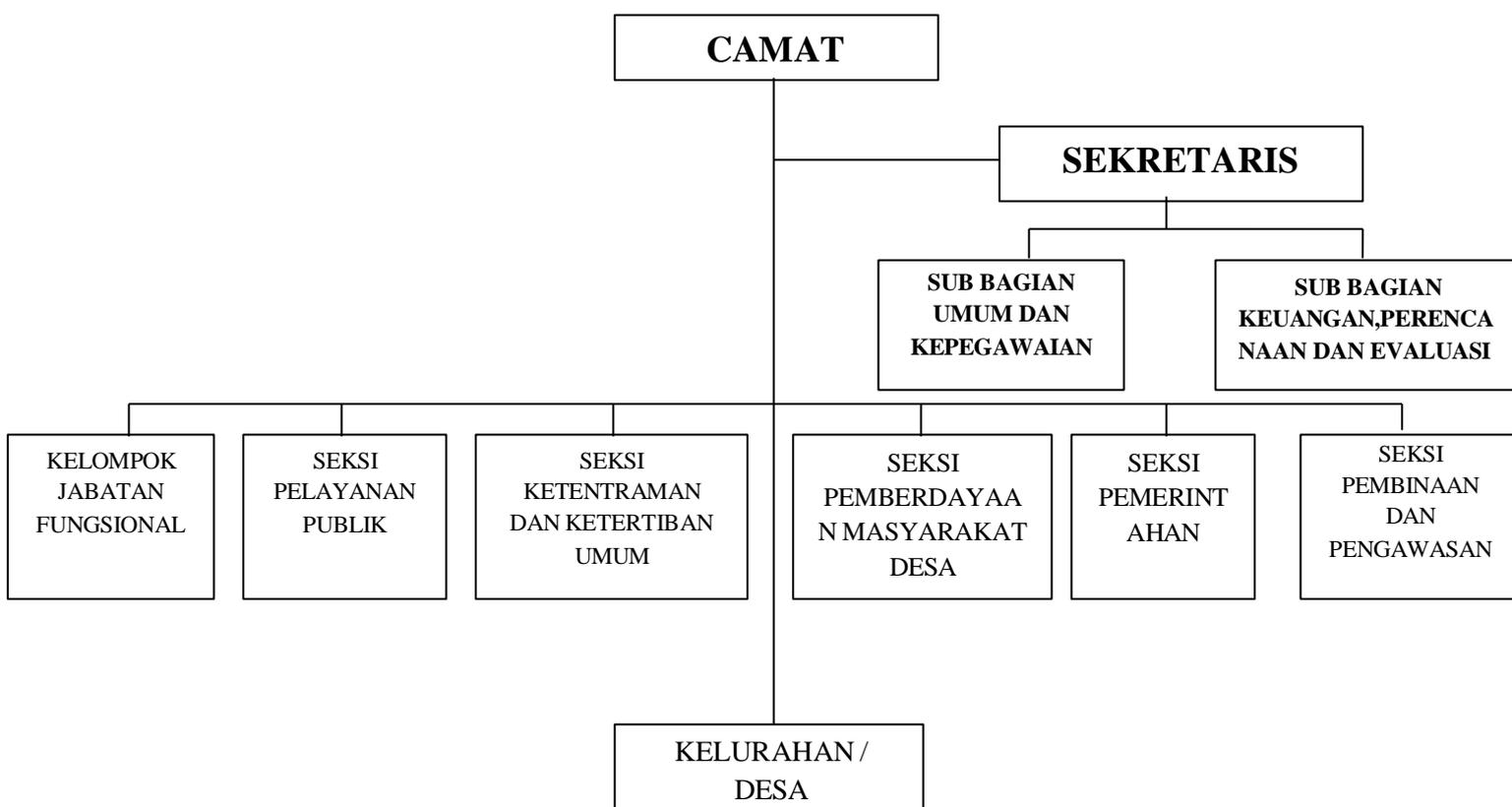
##### Visi :

“mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik melalui peningkatan kinerja aparatur dan memberi pelayanan yang prima kepada masyarakat”

##### Misi :

1. meningkatkan mutu dan kinerja aparatur Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi
2. Meningkatkan sarana dan prasarana perkantoran
3. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembanguna

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Kecamatan Bantargadung Sukabumi



Sumber : Data Sekunder Kasubag Umum Dan Kepegawaian

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Adapun uraian tugas dan struktur organisasi pada kantor kecamatan bantargadung sukabumi, uraian sebagai berikut :

##### 1. Camat

Camat mempunyai tugas pokok memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan.

**2. Sekertaris camat**

Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian fungsi Camat di bidang kesekretariatan.

**3. Kasubag umum dan kepegawaian**

Sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas yaitu menyelenggarakan urusan surat menyurat, kearsipan, pengadaan, administrasi perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan.

**4. Kasubag keuangan perencanaan dan evaluasi**

Kasubag keuangan perencanaan dan evaluasi mempunyai tugas yaitu menyelenggarakan penyusunan program kerja an rencana strategis pembangunan di wilayah kecamatan bantargadung sukabumi.

**5. Seksi pelayanan publik**

Seksi pelayanan public mempunyai tugas yaitu pengumpulan, pengolahan dan penyusunan data sebagai bahan pembinaan teknis Pemerintahan dan pelayanan public.

**6. Seksi ketentraman dan ketertiban**

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian fungsi Kecamatan di bidang ketentraman, ketertiban umum serta perlindungan masyarakat.

**7. Seksi pemberdayaan masyarakat desa**

Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian fungsi Kecamatan di bidang pemberdayaan masyarakat.

**8. Seksi pemerintahan**

Seksi pemerintahan dipimpin oleh kepala seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada camat. Tugas seksi pemerintahan yaitu merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang pemerintahan.

**9. Seski pembinaan dan pengawasan desa**

Seksi Pembinaan dan Pengawasan Desa dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Camat melalui Sekretaris Kecamatan. Tugas seksi pembinaan dan pengawasan desa yaitu Menyusun program kerja seksi pembinan dan pengawasan

**4.1.4 Profil Responden**

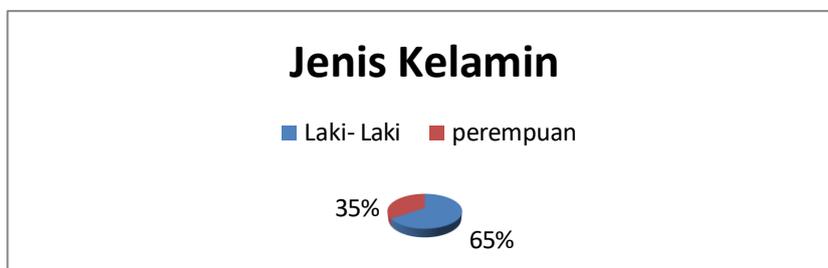
Profil responden dalam penelitian ini di bagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu: Jenis kelamin, Usia , Pendidikan Terakhir, dan Lamanya Bekerja. Berikut hasil data profil responden pegawai .

## 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – Laki	17	65%
Perempuan	9	35%
<b>Jumlah</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

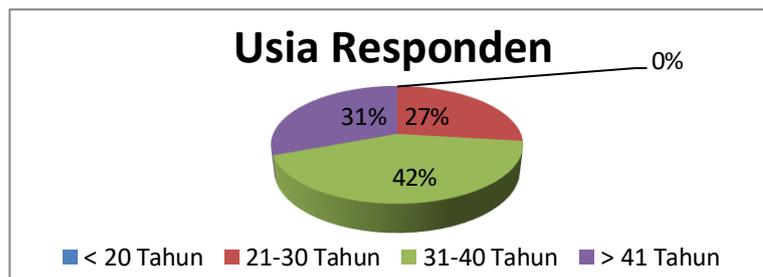
Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 26 responden. Hal ini menunjukkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini, Laki –laki berjumlah 17 orang dengan presentase 65% dan perempuan berjumlah 9 orang dengan presentase 35%

## 2) Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.3 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 20 tahun	0	0%
21 – 30 tahun	7	27%
31 – 40 tahun	11	42%
> 41 tahun	8	31%
<b>Jumlah</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang diolah



Gambar 4.3 Usia Responden

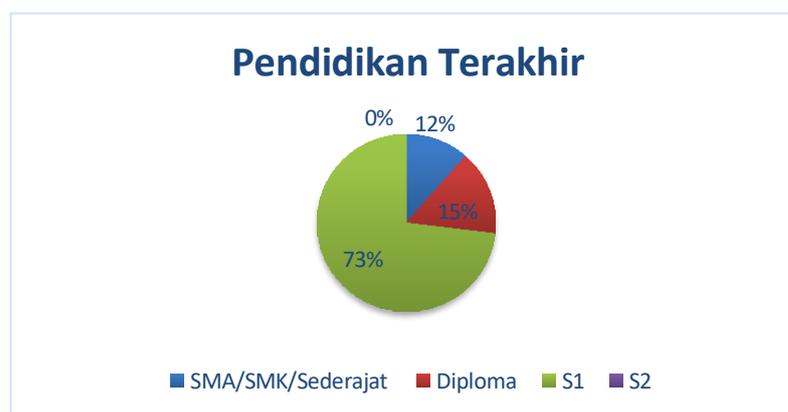
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia < 20 tahun adalah sebanyak 0 orang (0%), kemudian untuk responden dengan rentang usia 21 – 30 tahun sebanyak 7 orang (27%), sedangkan untuk responden dengan rentang usia 31 – 40 tahun sebanyak 11 orang (42%), untuk responden dengan rentang usia > 41 tahun adalah sebanyak 8 orang (31%) jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata pegawai yang bekerja pada kantor kecamatan Bantargadung Sukabumi pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh reponden yang memiliki rentang usia 31 - 40 tahun.

### 3) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK/Sederajat	3	15%
Diploma	4	31%
S1	19	54%
S2	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang diolah



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa seluruh responden sebanyak 26 orang pegawai dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat berjumlah 3 orang dengan presentase 12%, kemudian untuk responden dengan pendidikan terakhir

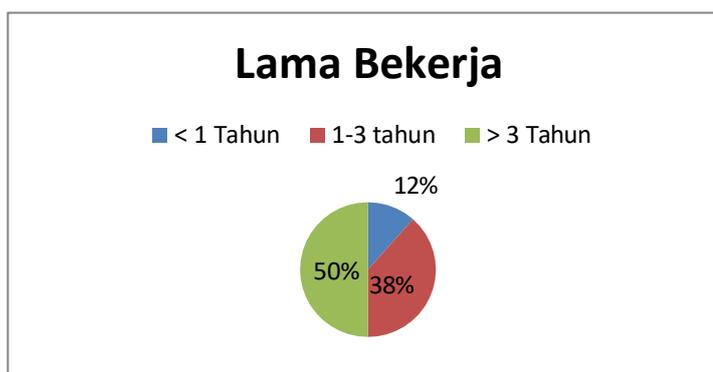
Diploma berjumlah 4 orang dengan presentase 15%, lalu untuk responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 19 orang dengan presentase 73% Dan S2 berjumlah 0 orang dengan presentas 0%. Jadi , dapat diketahui bahwa rata – rata pegawai yang bekerja pada kantor kecamatan Bantargadung Sukabumi pada penelitian ini di didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

#### 4) Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 Tahun	3	12%
1 - 3 Tahun	10	38%
> 3 Tahun	13	50%
<b>Jumlah</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang diolah



Gambar 4.5 Lama Bekerja

Berdasarkan data diatas,dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja > 3 tahun sebanyak 13 orang (50%), selanjutnya dengan lama bekerja 1 - 3 tahun sebanyak 10 orang (38%), dan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 3 orang (12%). Jadi, dapat diketahui bahwa bahwa rata – rata pegawai yang bekerja pada kantor kecamatan Bantargadung Sukabumi pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden dengan lama bekerja > 3 Tahun.

#### 4.1.5 Disiplin Kerja pada Kecamatan Bantargadung Sukabumi

Disiplin kerja pegawai Kecamatan Bantargadung Sukabumi kurang baik, hal ini dapat dilihat pada tingkat ketidakhadiran pegawai yang bervariasi. Seperti datang dan pulang tidak tepat waktu dan tingkat ketidakhadiran pegawai yang masih tinggi, ketidakhadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan oleh pegawai.

Berikut merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin Kerja) :

## 1. Tingkat Kehadiran

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Datang Dan Pulang Tepat Pada Waktunya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	16	80	67%
2	Sering	4	10	40	33%
3	Kadang-Kadang	3	0	0	0%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	120	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			92,31%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.6 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 16 responden (67%), sering sebanyak 10 reponden (33%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Datang & Pulang Tepat Pada Waktunya” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mengisi Daftar Hadir Sebelum Bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	13	65	56%
2	Sering	4	12	48	41%
3	Kadang-Kadang	3	1	3	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	116	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			89,23%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.7 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 13 responden (56%), sering sebanyak 12 reponden (41%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Mengisi Daftar Hadir Sebelum Bekerja” pegawai berusaha memenuhi peraturan

tersebut, namun masih ada juga pegawai yang menjawab kadang - kadang pada peraturan instansi tersebut.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Menerima Konsekuensi Atas Ketidakhadiran”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	18	90	74%
2	Sering	4	8	32	26%
3	Kadang-Kadang	3	0	0	0%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	122	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			93,85%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.8 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (74%), sering sebanyak 8 reponden (26%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Menerima Konsekuensi Atas Ketidakhadiran” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut.

## 2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Taat Pada Peraturan Yang Telah Ditetapkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	15	75	64%
2	Sering	4	10	40	34%
3	Kadang-Kadang	3	1	3	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	118	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			90,77%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.9 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 15 responden (64%), sering sebanyak 10 reponden (34%),

kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Taat Pada Peraturan Yang Telah Ditetapkan” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga pegawai yang menjawab kadang – kadang pada peraturan instansi tersebut.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Bekerja Sama Dengan Baik Dalam Pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	18	90	74%
2	Sering	4	8	32	26%
3	Kadang-Kadang	3	0	0	0%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	122	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			93,85%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (74%), sering sebanyak 8 reponden (26%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Mampu Bekerja Sama Dengan Baik Dalam Pekerjaan” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merapihkan Peralatan Kerja Setelah Selesai Bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	16	80	67%
2	Sering	4	9	36	30%
3	Kadang-Kadang	3	1	3	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	119	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			91,54%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.11 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 16 responden (67%), sering sebanyak 9 reponden (30%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Merapihkan Peralatan Kerja Setelah Selesai Bekerja” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut,namun masih ada juga pegawai yang menjawab kadang – kadang pada peraturan instansi tersebut.

### 3. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Bekerja Dengan Teliti”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	16	80	67%
2	Sering	4	10	40	33%
3	Kadang-Kadang	3	0	0	0%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	120	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			92,31%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 16 responden (67%), sering sebanyak 10 reponden (33%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Bekerja Dengan Teliti” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif Dan Efisien”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	18	90	74%
2	Sering	4	8	32	26%
3	Kadang-Kadang	3	0	0	0%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	122	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			93,85%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.13 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (74%), sering sebanyak 8 responden (26%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif Dan Efisien” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Berhati-Hati Dalam Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Aturan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	20	100	81%
2	Sering	4	6	24	19%
3	Kadang-Kadang	3	0	0	0%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	124	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			95,38%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.20 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 20 responden (81%), sering sebanyak 6 responden (19%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Berhati-Hati Dalam Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Aturan” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut.

#### 4. Ketaatan Pada Standar Kerja

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Memakai Seragam Sesuai Dengan Yang Telah Di Tentukan Instansi”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	14	70	60%
2	Sering	4	11	44	38%
3	Kadang-Kadang	3	1	3	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	117	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			90,00%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.21 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 14 responden (60%), sering sebanyak 11 reponden (38%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Memakai Seragam Sesuai Dengan Yang Telah Di Tentukan Instansi” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut,namun masih ada juga pegawai yang menjawab kadang – kadang pada peraturan instansi tersebut.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai ” Saya Mampu Menggunakan Peralatan Kerja Dengan Baik Sesuai Standar Yang Diberikan Instansi”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	15	75	64%
2	Sering	4	10	40	34%
3	Kadang-Kadang	3	1	3	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	118	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			90,77%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 15 responden (64%), sering sebanyak 10 reponden (34%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Mampu Menggunakan Peralatan Kerja Dengan Baik Sesuai Standar Yang Diberikan Instansi” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut,namun masih ada juga pegawai yang menjawab kadang – kadang pada peraturan instansi tersebut.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Siap Menerima Sanksi Atas Kelalian Apabila Tidak Memakai Atribut”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	18	90	74%
2	Sering	4	8	32	26%
3	Kadang-Kadang	3	0	0	0%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	122	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			93,85%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.17 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (74%), sering sebanyak 8 responden (26%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya siap Menerima Sanksi Atas Kelalian Apabila Tidak Memakai Atribut” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut.

### 5. Etika Kerja

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Menghormati Sesama Pegawai”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	14	70	59%
2	Sering	4	12	48	41%
3	Kadang-Kadang	3	0	0	0%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	118	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			90,77%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.18 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 14 responden (59%), sering sebanyak 12 reponden (41%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Selalu Menghormati Sesama Pegawai” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Memiliki Kepribadian Yang Baik Dalam Bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	18	90	74%
2	Sering	4	8	32	26%
3	Kadang-Kadang	3	0	0	0%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	122	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			93,85%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.19 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (74%), sering sebanyak 8 reponden (26%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Memiliki Kepribadian Yang Baik Dalam Bekerja” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Patuh Terhadap Norma - Norma Yang Berlaku”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	14	70	60%
2	Sering	4	11	44	38%
3	Kadang-Kadang	3	1	3	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	117	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			90,00%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.20 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 14 responden (60%), sering sebanyak 11 reponden (38%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Selalu Patuh Terhadap Norma - Norma Yang Berlaku” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga pegawai yang menjawab kadang – kadang pada peraturan instansi tersebut.

Tabel 4.21 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata - Rata Perindikator
1	<b>Kehadiran :</b> 1. Saya Datang & Pulang Tepat Pada Waktunya 2. Saya Mengisi Daftar Hadir Sebelum Bekerja 3. Saya Menerima Konsekuensi Atas Ketidakhadiran	120	92,31%	91,79%
		116	89,23%	
		122	93,85%	

No	Disiplin Kerja (pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata - Rata Perindikator
2	<b>Ketaatan Pada Peraturan Kerja:</b> 1. Saya Taat Pada Peraturan Yang Telah Ditetapkan 2. Saya Mampu Bekerja Sama Dengan Baik Dalam Pekerjaan 3. Saya Merapihkan Peralatan Kerja Setelah Selesai Bekerja	118	90,77%	92,05%
		122	93,85%	
		119	91,54%	
3	<b>Tingkat Kewaspadaan Tinggi:</b> 1. Saya Bekerja Dengan Teliti 2. Saya Mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif Dan Efisien 3. Saya Berhati-Hati Dalam Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Aturan	120	92,31%	93,85%
		122	93,85%	
		124	95,38%	
4	<b>Ketaatan Pada Standar Kerja</b> 1. Saya Memakai Seragam Sesuai Dengan Yang Telah Di Tentukan Instansi 2. Saya Mampu Menggunakan Peralatan Kerja Dengan Baik Sesuai Standar Yang Diberikan Instansi 3. Saya Siap Menerima Sanksi Atas Kelalian Apabila Tidak Memakai Atribut	117	90,00%	91,54%
		118	90,77%	
		122	93,85%	

No	Disiplin Kerja (pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata - Rata Perindikator
5	<b>Etika kerja</b> 1. saya selalu menghormati sesama pegawai 2. saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja 3. saya selalu patuh terhadap norma - norma yang berlaku	118	90,77%	91,54%
		122	93,85%	
		117	90,00%	
<b>Rata - Rata Total Tanggapan Responden</b>				<b>92,15%</b>

Sumber : Data diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni sebesar 92,15%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada kantor kecamatan Bantargadung Sukabumi sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator kehadiran, ketaatan pada aturan kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, ketaatan pada standar kerja, etika kerja. Nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi terdapat pada pernyataan “Saya Berhati-Hati Dalam Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Aturan” yaitu sebesar 95,38% . sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 89,23% terdapat pada indikator Kehadiran dengan pernyataan “Saya Mengisi Daftar Hadir Sebelum Bekerja”. Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

#### 4.1.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Disiplin Kerja

Pengukuran statistik deskriptif variabel disiplin kerja perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata – rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi dari variabel Disiplin Kerja . mengenai hasil uji statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 4.22 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Statistics		
Disiplin kerja		
N	Valid	26
	Missing	0
Mean		69.12
Std. Error of Mean		.845
Median		69.00
Std. Deviation		4.311
Variance		18.586
Range		16
Minimum		59
Maximum		75
Sum		1797

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS 25 Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, menunjukkan distribusi data yang didapat yaitu pada disiplin kerja (X1) nilai minimum sebesar 59 sedangkan nilai maksimum sebesar 75 dan standar deviasi data disiplin kerja adalah 4.311. untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada kinerja pegawai kantor kecamatan bantargadung sukabumi, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$Skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah\ (jumlah\ pertanyaan) + skor\ tertinggi\ (jumlah\ pertanyaan)}{2}$$

$$Skor\ teoritis = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 69,12 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $69,12 > 45$  , maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel disiplin kerja yaitu baik.

#### 4.1.7 Kepuasan Kerja pada Kecamatan Bantargadung Sukabumi

Berdasarkan hasil prasurvey mengenai kepuasan pegawai diketahui masih adanya pegawai yang merasa kurang puas Oleh karena itu hal tersebut di khawatirkan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan akan menurunkan kinerja pada kecamatan Bantargadung Sukabumi.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X2 (Kepuasan Kerja) :

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan Yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Keterampilan Dan Kemampuan Yang Di Miliki”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	17	85	71%
2	Setuju	4	8	32	27%
3	Kurang Setuju	3	1	3	3%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	120	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			92,31%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.23 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden (71%), setuju sebanyak 8 reponden (27%), kurang setuju sebanyak 1 responden (3%) tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pekerjaan Yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Keterampilan Dan Kemampuan Yang Di Miliki” sebagian besar pegawai sangat setuju terhadap pernyataan tersebut, namun masih ada juga pegawai yang menjawab Kurang Setuju pada Pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Merasa Bangga Terhadap Pekerjaan Yang Dimiliki”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	16	80	67%
2	Setuju	4	10	40	33%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	120	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			92,31%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.24 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 16 responden (67%), setuju sebanyak 10 reponden (33%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Merasa

Bangga Terhadap Pekerjaan Yang Dimiliki” sebagian besar pegawai sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Merasa Puas Dengan Pekerjaan Yang Di Jalani”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	17	85	70%
2	Setuju	4	9	36	30%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	121	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			93,08%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.25 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden (70%), setuju sebanyak 9 reponden (30%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Merasa Puas Dengan Pekerjaan Yang Di Jalani” sebagian besar pegawai sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

## 2. Kepuasan Terhadap Gaji

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Menerima gaji pokok yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	17	85	71%
2	Setuju	4	7	28	24%
3	Kurang Setuju	3	2	6	5%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	119	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			91,54%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.26 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden (71%), setuju sebanyak 7 reponden (24%), kurang setuju sebanyak 2 responden (5%) tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Menerima gaji pokok yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai” sebagian

besar pegawai sangat setuju terhadap pernyataan tersebut, namun masih ada juga pegawai yang menjawab Kurang Setuju pada Pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji Pokok Yang Sebanding Dengan Yang Dikerjakan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	17	85	71%
2	Setuju	4	8	32	27%
3	Kurang Setuju	3	1	3	3%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	120	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			92,31%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.27 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden (71%), setuju sebanyak 8 reponden (27%), kurang setuju sebanyak 1 responden (3%) tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Gaji Pokok Yang Sebanding Dengan Yang Dikerjakan” sebagian besar pegawai sangat setuju terhadap pernyataan tersebut, namun masih ada juga pegawai yang menjawab Kurang Setuju pada Pernyataan tersebut.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Menerima Gaji Sesuai Dengan Daftar Gaji”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	22	110	87%
2	Setuju	4	4	16	13%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	126	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			96,92%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.28 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 22 responden (87%), setuju sebanyak 4 reponden (13%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Menerima Gaji Sesuai Dengan Daftar Gaji” sebagian besar pegawai sangat setuju terhadap pernyataan tersebut

### 3. Kepuasan Terhadap Promosi

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai ” Promosi Jabatan Bagi Pegawai Yang Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14	70	60%
2	Setuju	4	11	44	38%
3	Kurang Setuju	3	1	3	3%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	117	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			90,00%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.29 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden (60%), setuju sebanyak 11 reponden (38%), kurang setuju sebanyak 1 responden (3%) tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Promosi Jabatan Bagi Pegawai Yang Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik” sebagian besar pegawai sangat setuju terhadap pernyataan tersebut,namun masih ada juga pegawai yang menjawab Kurang Setuju pada Pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai ” Promosi Jabatan Yang Terbuka Untuk Semua Pegawai”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	16	80	67%
2	Setuju	4	10	40	33%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	120	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			92,31%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.30 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 16 responden (67%), setuju sebanyak 10 reponden (33%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Promosi Jabatan Yang Terbuka Untuk Semua Pegawai” sebagian besar pegawai sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Kesempatan Bagi Semua Pegawai Alam Pengembangan Karir”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	15	75	64%
2	Setuju	4	10	40	34%
3	Kurang Setuju	3	1	3	3%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	118	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			90,77%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.31 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (64%), setuju sebanyak 10 reponden (34%), kurang setuju sebanyak 1 responden (3%) tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Kesempatan Bagi Semua Pegawai Alam Pengembangan Karir” sebagian besar pegawai sangat setuju terhadap pernyataan tersebut, namun masih ada juga pegawai yang menjawab Kurang Setuju pada Pernyataan tersebut.

#### 4. Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan Memberikan Pengarahan Secara Detail”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	17	85	70%
2	Setuju	4	9	36	30%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	121	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			93,08%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.32 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden (70%), setuju sebanyak 9 reponden (30%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Atasan Memberikan Pengarahan Secara Detail” sebagian besar pegawai sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	17	85	70%
2	Setuju	4	9	36	30%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	121	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			93,08%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.33 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden (70%), setuju sebanyak 9 reponden (30%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan” sebagian besar pegawai sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Perasaan Senang Dan Puas Terhadap Pemimpin (Camat) Dalam Memberikan Perintah”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	17	85	71%
2	Setuju	4	8	32	27%
3	Kurang Setuju	3	1	3	3%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	120	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			92,31%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.34 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden (71%), setuju sebanyak 8 reponden (27%), kurang setuju sebanyak 1 responden (3%) tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Perasaan Senang Dan Puas Terhadap Pemimpin (Camat) Dalam Memberikan Perintah” sebagian besar pegawai sangat setuju terhadap pernyataan tersebut, namun masih ada juga pegawai yang menjawab Kurang Setuju pada Pernyataan tersebut.

## 5. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Memiliki Rekan Kerja Yang Ramah”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	15	75	64%
2	Setuju	4	10	40	34%
3	Kurang Setuju	3	1	3	3%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	118	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			90,77%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.35 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (75%), setuju sebanyak 10 reponden (34%), kurang setuju sebanyak 1 responden (5%) tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pegawai Memiliki Rekan Kerja Yang Ramah” sebagian besar pegawai sangat setuju terhadap pernyataan tersebut,namun masih ada juga pegawai yang menjawab Kurang Setuju pada Pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Adanya Kerja Sama Dan Komunikasi Yang Baik Sesame Rekan Kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	15	75	64%
2	Setuju	4	10	40	34%
3	Kurang Setuju	3	1	3	3%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	118	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			90,77%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.36 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (64%), setuju sebanyak 10 reponden (34%), kurang setuju sebanyak 1 responden (3%) tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Adanya Kerja Sama Dan Komunikasi Yang Baik Sesame Rekan Kerja” sebagian besar pegawai sangat setuju terhadap pernyataan tersebut,namun masih ada juga pegawai yang menjawab Kurang Setuju pada Pernyataan tersebut.

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai ” Kemudahan Bekerja Sama Dengan Sesama Rekan Kerja “

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	16	80	67%
2	Setuju	4	10	40	33%
3	Kurang Setuju	3	0	0	0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	120	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			92,31%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.37 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden (67%), setuju sebanyak 10 reponden (33%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Kemudahan Bekerja Sama Dengan Sesama Rekan Kerja” sebagian besar pegawai sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.38 Rekapitulasi Dan Rata-Rata Dari Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata - Rata Perindikato r
1	<b>kepuasan terhadap pekerjaan :</b> 1. Pekerjaan yang diterima sudah sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang di miliki 2. Merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki 3. Merasa puas dengan pekerjaanya yang di jalani	120	92,31%	92,56%
		120	92,31%	
		121	93,08%	
2	<b>kepuasan terhadap gaji</b> 1. Menerima gaji pokok yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai 2. Gaji pokok yang sebanding dengan yang dikerjakan 3. menerima gaji sesuai dengan daftar gaji	118	90,77%	93,33%

No	Kepuasan Kerja (pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata - Rata Perindikator
		120	92,31%	
		126	96,92%	
3	<b>kepuasan terhadap promosi</b> 1. Promosi jabatan bagi pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik 2. Promosi jabatan yang terbuka untuk semua pegawai 3. Kesempatan bagi semua pegawai dalam pengembangan karir	117	90,00%	91,03%
		120	92,31%	
		118	90,77%	
4	<b>kepuasan terhadap supervisi atasan</b> 1. Atasan memberikan pengarahan secara detail 2. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan 3. Perasaan senang dan puas terhadap pemimpin (camat) dalam memberikan perintah	121	93,08%	92,82%
		121	93,08%	
		120	92,31%	
5	<b>kepuasan terhadap rekan kerja</b> 1. Pegawai memiliki rekan kerja yang ramah 2. Adanya kerja sama dan komunikasi yang baik sesama rekan kerja 3. Kemudahan bekerja sama dengan sesama rekan kerja	119	91,54%	91,54%
		118	90,77%	
		120	92,31%	

No	Kepuasan Kerja (pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata - Rata Perindikator
<b>Rata - Rata Total Tanggapan Responden</b>				<b>92,26%</b>

Sumber : Data diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel Kepuasan kerja yakni sebesar 92,26%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja pada kantor kecamatan Bantargadung Sukabumi sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari para responden mengenai indikator Kepuasan terhadap pekerjaan,kepuasaan terhadap gaji,kepuasan terhadap promosi,kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap rekan kerja. Nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kepuasan terhadap gaji terdapat pada pernyataan “menerima gaji sesuai dengan daftar gaji” yaitu sebesar 96,92% . sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 89,23% terdapat pada indikator Kepuasan terhadap promosidengan pernyataan “Promosi jabatan bagi pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik”. Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator kepuasan kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

#### 4.1.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Pengukuran statistik deskriptif variabel kepuasankerja perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata – rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi dari variabel kepuasan Kerja . mengenai hasil uji statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.39 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi

<b>Statistics</b>		
Kepuasan kerja		
N	Valid	26
	Missing	0
Mean		69.19
Std. Error of Mean		.798
Median		69.50
Std. Deviation		4.070
Variance		16.562
Range		14
Minimum		61
Maximum		75

Sum	1799
-----	------

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS 25 Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, menunjukkan distribusi data yang didapat yaitu kepuasan kerja (X2) bahwa nilai minimum sebesar 61 sedangkan nilai maksimum sebesar 75 dan standar deviasi data disiplin kerja adalah 4.070.

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 69,19 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $69,19 > 45$ , maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel disiplin kerja yaitu baik.

#### 4.1.9 Kinerja pada Kecamatan Bantargadung Sukabumi

Berdasarkan pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa adanya penurunan rekapitulasi nilai SKP Pegawai pada kecamatan Bantargadung Sukabumi setiap tahunnya walaupun masih dalam kategori baik, jika di lihat dari nilai rata ratanya terjadi penurunan pada tiap tahunnya. Jika kinerja pegawai menurun akan berakibat tidak maksimalnya pelayanan yang di berikan pada kecamatan Bantargadung Sukabumi terhadap masyarakat dan hal tersebut juga dikhawatirkan akan mempersulit pencapaian tujuan instansi tersebut.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja) :

##### 1. Kuantitas

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor kecamatan bantargadung”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	13	65	56%
2	Sering	4	12	48	41%
3	Kadang - Kadang	3	1	3	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	116	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			89,23%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.40 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 13 responden (56%), sering sebanyak 12 responden (41%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor kecamatan bantargadung” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga pegawai yang kadang – kadang dalam melakukan peraturan instansi tersebut.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Mengerjakan Pekerjaan Dengan Ketelitian”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	18	90	74%
2	Sering	4	8	32	26%
3	Kadang - Kadang	3	0	0	0%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	122	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			93,85%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.41 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (74%), sering sebanyak 8 responden (26%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pegawai Mengerjakan Pekerjaan Dengan Ketelitian” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut.

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Kemampuan Yang Dimiliki”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	15	75	64%
2	Sering	4	10	40	34%
3	Kadang - Kadang	3	1	3	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	118	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			90,77%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.42 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 15 responden (64%), sering sebanyak 10 responden (34%),

kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Kemampuan Yang Dimiliki” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga pegawai yang kadang – kadang dalam melakukan peraturan instansi tersebut

## 2. Kuantitas

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Mampu Mencapai Target Dalam Bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	15	75	63%
2	Sering	4	11	44	37%
3	Kadang - Kadang	3	0	0	0%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	119	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			91,54%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.43 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 15 responden (63%), sering sebanyak 11 reponden (37%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pegawai Mampu Mencapai Target Dalam Bekerja” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut.

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti”

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	17	85	71%
2	Sering	4	8	32	27%
3	Kadang - Kadang	3	1	3	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	120	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			92,31%		

Berdasarkan tabel 4.44 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden (71%), sering sebanyak 8 reponden (27%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah

sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga pegawai yang kadang – kadang dalam melakukan peraturan instansi tersebut.

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Berusaha Mencapai Target Yang Ditetapkan Oleh Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	16	80	67%
2	Sering	4	10	40	33%
3	Kadang - Kadang	3	0	0	0%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	120	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			92,31%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.45 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 16 responden (67%), sering sebanyak 10 reponden (33%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pegawai Berusaha Mencapai Target Yang Ditetapkan Oleh Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut.

### 3. Tanggung Jawab

Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Dapat Bertanggung Jawab Dalam Pekerjaan Kantor Kecamatan Bantargadung”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	15	75	64%
2	Sering	4	10	40	34%
3	Kadang - Kadang	3	1	3	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	118	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			90,77%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.46 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 15 responden (64%), sering sebanyak 10 reponden (34%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pegawai

Dapat Bertanggung Jawab Dalam Pekerjaan Kantor Kecamatan Bantargadung” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga pegawai yang kadang – kadang dalam melakukan peraturan instansi tersebut.

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Dapat Mengerjakan Pekerjaan Dengan Baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	17	85	71%
2	Sering	4	8	32	27%
3	Kadang - Kadang	3	1	3	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	120	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			92,31%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.47 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden (71%), sering sebanyak 8 reponden (27%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pegawai Dapat Mengerjakan Pekerjaan Dengan Baik” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga pegawai yang kadang – kadang dalam melakukan peraturan instansi tersebut.

Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Taat Pada Peraturan Yang Telah Ditetapkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	12	60	53%
2	Sering	4	12	48	42%
3	Kadang - Kadang	3	2	6	5%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	114	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			87,49%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.48 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 15 responden (64%), sering sebanyak 10 reponden (34%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pegawai Taat Pada Peraturan Yang Telah Ditetapkan” pegawai berusaha memenuhi peraturan

tersebut, namun masih ada juga pegawai yang kadang – kadang dalam melakukan peraturan instansi tersebut.

#### 4. Kerja Sama

Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Mampu Bekerja Sama Secara Tim”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	18	90	74%
2	Sering	4	8	32	26%
3	Kadang - Kadang	3	0	0	0%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	122	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			93,85%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.49 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (74%), sering sebanyak 8 reponden (26%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pegawai Mampu Bekerja Sama Secara Tim” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut.

Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Mampu Bekerja Sama Dengan Atasan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	17	85	70%
2	Sering	4	9	36	30%
3	Kadang - Kadang	3	0	0	0%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	121	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			93,08%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.50 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden (70%), sering sebanyak 9 reponden (30%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pegawai Mampu Bekerja Sama Dengan Atasan” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut.

Tabel 4.51 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Bekerja Dengan Sesuai Kemampuan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	16	80	67%
2	Sering	4	9	36	30%
3	Kadang - Kadang	3	1	3	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	119	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			91,54%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.51 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 16 responden (67%), sering sebanyak 9 reponden (30%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pegawai Bekerja Dengan Sesuai Kemampuan” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga pegawai yang kadang – kadang dalam melakukan peraturan instansi tersebut.

## 5. Inisiatif

Tabel 4.52 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Selalu Memberi Inisiatif Dalam Pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	14	70	59%
2	Sering	4	12	48	41%
3	Kadang - Kadang	3	0	0	0%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	118	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			90,77%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.52 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 14 responden (59%), sering sebanyak 12 reponden (41%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pegawai Selalu Memberi Inisiatif Dalam Pekerjaan” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut.

Tabel 4.53 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Memiliki Rencana Yang Baik Dalam Bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	15	75	64%
2	Sering	4	10	40	34%
3	Kadang - Kadang	3	1	3	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	118	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			90,77%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.53 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 15 responden (64%), sering sebanyak 10 reponden (34%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pegawai Memiliki Rencana Yang Baik Dalam Bekerja” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut,namun masih ada juga pegawai yang kadang – kadang dalam melakukan peraturan instansi tersebut.

Tabel 4.54 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Dapat Mengemukakan Ide Atau Gagasan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	16	80	68%
2	Sering	4	8	32	27%
3	Kadang - Kadang	3	2	6	5%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			26	118	100%
<b>Total Tanggapan Responden</b>			90,77%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.54 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 16 responden (68%), sering sebanyak 8 reponden (27%), kadang-kadang sebanyak 2 responden (5%) hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pegawai Dapat Mengemukakan Ide Atau Gagasan” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut,namun masih ada juga pegawai yang kadang – kadang dalam melakukan peraturan instansi tersebut.

Tabel 4.55 Rekapitulasi Dan Rata-Rata Dari Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No	Kinerja (pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata - Rata Perindikator
1	<b>kuantitas :</b> 1. Hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan 2. pegawai mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian 3. pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	116	89,23%	91,28%
		122	93,85%	
		118	90,77%	
2	<b>Kualitas</b> 1. pegawai mampu mencapai target dalam bekerja 2. pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti 3. pegawai berusaha mencapai target yang ditetapkan	119	91,54%	92,05%
		120	92,31%	
		120	92,31%	
3	<b>tanggung jawab:</b> 1. pegawai dapat bertanggung jawab dalam pekerjaan 2. pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik 3. pegawai taat pada peraturan yang telah ditetapkan	118	90,77%	90,26%
		120	92,31%	
		114	87,69%	

No	Kinerja (pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata - Rata Perindikator
4	<b>Kerja Sama</b> 1. pegawai mampu bekerja sama secara tim 2. pegawai mampu bekerja sama dengan atasan 3. pegawai bekerja dengan sesuai kemampuan	122	93,85%	92,82%
		121	93,08%	
		119	91,54%	
5	<b>Inisiatif</b> 1. pegawai selalu memberi inisiatif dalam pekerjaan 2. pegawai memiliki rencana yang baik dalam bekerja 3. pegawai dapat mengemukakan ide atau gagasan	118	90,77%	90,77%
		118	90,77%	
		118	90,77%	
<b>Rata - Rata Total Tanggapan Responden</b>				<b>91,44%</b>

Sumber : Data diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel Kinerja yakni sebesar 91,44%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja pada kantor kecamatan Bantargadung Sukabumi sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari para responden mengenai indikator Kuantitas, Kualitas, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif. Nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Kuantitas & Kerjasama terdapat pada pernyataan “pegawai mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian” dan “pegawai mampu bekerja sama secara tim” yaitu sebesar 93,85% . sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 87,49% terdapat pada indikator Tanggung Jawab dengan pernyataan “pegawai taat pada peraturan yang telah ditetapkan”. Hal tersebut membuktikan bahwa item

terendah pada indikator Kinerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

#### 4.1.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja pegawai

Pengukuran statistik deskriptif variabel kinerja pegawai perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata – rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi dari variabel Kinerja. mengenai hasil uji statistic deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.56 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja pegawai		
N	Valid	26
	Missing	0
Mean		68.73
Std. Error of Mean		.882
Median		70.50
Std. Deviation		4.495
Variance		20.205
Range		13
Minimum		62
Maximum		75
Sum		1787

Sumber : Data primer, Diolah SPSS 25 Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, menunjukkan distribusi data yang didapat yaitu pada Kinerja (Y) bahwa nilai minimum sebesar 62 sedangkan nilai maksimum sebesar 75 dan standar deviasi data disiplin kerja adalah 4.495.

$$Skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah\ (jumlah\ pertanyaan) + skor\ tertinggi\ (jumlah\ pertanyaan)}{2}$$

$$Skor\ teoritis = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 68,73 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $68,73 > 45$  , maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel disiplin kerja yaitu baik.

## 4.2 Analisis Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi

### 4.2.1 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal

Tabel 4.57 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,24834018
Most Extreme Differences	Absolute	0,189
	Positive	0,066
	Negative	-0,189
Test Statistic		0,189
Asymp. Sig. (2-tailed)		,018 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data diolah tahun 2023 (Lampiran 12)

Berdasarkan tabel 4.57 diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,018 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

#### b. Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai tolerance  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas
- b. Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4.58 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,183	6,069		0,195	0,847		
	Disiplin Kerja	-0,074	0,093	-0,199	-0,789	0,438	0,656	1,525
	Kepuasan Kerja	0,097	0,099	0,246	0,976	0,339	0,656	1,525

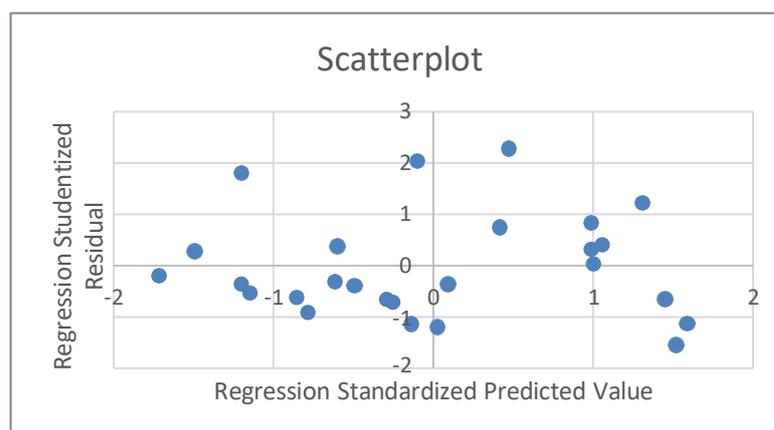
Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance disiplin kerja yaitu  $0,656 > 0,10$  serta nilai VIF  $1,525 < 10,00$  dan nilai tolerance Kepuasan kerja yaitu  $0,656 > 0,10$  serta nilai VIF  $1,525 < 10,00$ . Jadi hasil dari uji multikolinearitas pada variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.59 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,183	6,069		0,195	0,847	
	Disiplin Kerja	-0,074	0,093	-0,199	-0,789	0,438	
	Kepuasan Kerja	0,097	0,099	0,246	0,976	0,339	

Berdasarkan tabel 4.59 diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada variabel X1, X2 dan Y menunjukkan hasil nilai sig X1  $0,438 > 0,05$  dan Nilai sig X2  $0,339 > 0,05$  yang artinya bahwa variabel yang di uji tidak mengandung heteroskedastisitas.



Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah pada angka 0 pada sumbu Y, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak di pakai.

#### 4.2.2 Analisa Regresi Linier Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 25 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan Kepuasan kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Bantargadung Sukabumi

Tabel 4.60 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,301	12,598		1,850	0,077
	Disiplin Kerja	0,784	0,194	0,752	4,043	0,001
	Kepuasan Kerja	0,127	0,206	-0,115	-0,618	0,543

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

$$(\text{kinerja}) = 23,301 + 0,784 (\text{disiplin}) + 0,127 (\text{kepuasan kerja})$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konsta sebesar 23,301 berarti bahwa jika variabel disiplin dan Kepuasan kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 23,301
- Nilai koefisien B1 = 0,784 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai jika taat terhadap peraturan instansi maka akan diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Nilai koefisien B2 = 0,127 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai jika adanya dorongan kepuasan pegawai yang tinggi. Maka akan diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

#### 4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R<sup>2</sup>) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.61 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,691 <sup>a</sup>	0,478	0,432	3,38663

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

Berdasarkan tabel 4.61 di atas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai  $= 0,478$ . Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja di kantor kecamatan Bantargadung Sukabumi dipengaruhi oleh disiplin kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 47,8% dan sisanya 52,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 4.2.4 Uji Hipotesis

##### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t) Disiplin Kerja (X1)

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah :

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu :

- Ho diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- Ha diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing secara parsial :

Tabel 4.62 Hasil Uji T Disiplin Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,376	10,738		1,804	0,084
	Disiplin Kerja	0,714	0,155	0,685	4,605	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2023 (Lampiran 13)

- Rumus untuk mencari nilai  $t$  adalah :

$$= a / 2 : n - k - 1$$

Keterangan:  $a = 0,05$  (5%)

$n$  = jumlah responden

$k$  = jumlah variabel bebas

$$\text{jadi, } t \text{ tabel} = 0,05/2 : 26 - 2 - 1$$

$$= 0,025 : 23$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai  $t$  maka ditemukan nilai  $t$  tabel sebesar 2,068 (Lampiran 13)

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 4,605 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,068 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,605 > 2,068$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) pada kantor kecamatan Banatargadung Sukabumi.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t) Kepuasan Kerja (X2)

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah :

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu :

- Ho diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- Ha diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing secara parsial :

Tabel 4.63 Hasil Uji T Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,341	15,566		2,013	0,055
	Kepuasan Kerja	0,533	0,222	0,441	2,405	0,024

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah tahun 2023 (Lampiran 14)

- Rumus untuk mencari nilai adalah :

$$= a / 2 : n - k - 1$$

Keterangan: a = 0,05 (5%)

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

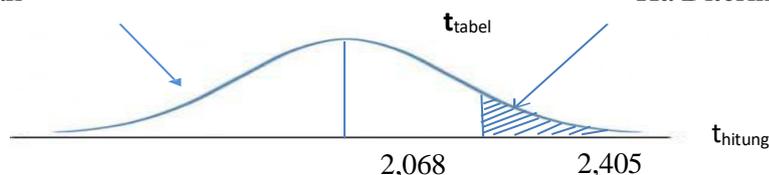
$$\begin{aligned} \text{jadi, t tabel} &= 0,05/2 : 26 - 2 - 1 \\ &= 0,025 : 23 \end{aligned}$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai maka ditemukan nilai t tabel sebesar 2,068 (Lampiran 13)

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,405 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,068 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,405 > 2,068$ ) artinya tolak Ho terima Ha. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) pada kantor kecamatan Banatargadung Sukabumi.

H0 Ditolak

Ha Diterima



Gambar 4.7 Kurva uji t hipotesis

Nilai  $t_{hitung}$  2,405 >  $t_{tabel}$  2,068 , maka terima  $H_a$  serta tolak  $H_o$  . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) pada kantor kecamatan Banatargadung Sukabumi.

### c. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara F hitung dengan Ftabel:

Jika nilai F hitung > F tabel maka variabel X1, X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Jika nilai F hitung < F tabel maka variabel X1, X2 tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y. Berikut cara menentukan nilai Ftabel :

$$F \text{ tabel} = (k ; n-k)$$

$$F \text{ tabel} = (2; 26-2)$$

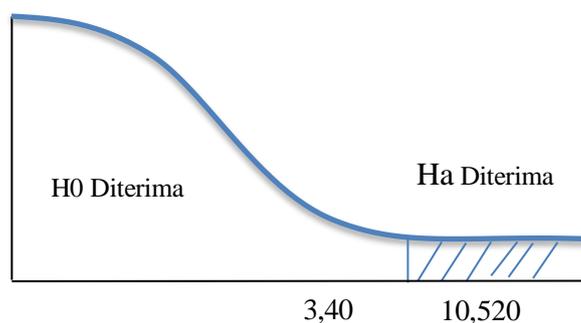
$$F \text{ tabel} = (2;24)$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai maka ditemukan nilai f tabel sebesar 3,40 (Lampiran 18)

Tabel 4.64 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241,323	2	120,661	10,520	,001 <sup>b</sup>
	Residual	263,793	23	11,469		
	Total	505,115	25			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja						

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 25 maka diperoleh nilai Fhitung 10,520 > Ftabel 3,40 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel disiplin dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.



Gambar 4.8 kurva uji f hipotesis

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $10,520 > 3,40$ ), maka terima  $H_a$  serta tolak  $H_0$  yang artinya variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja ( $Y$ ).

### 4.3 Pembahasan Dan Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi dengan jumlah responden yaitu 26 pegawai, menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan suatu keadaan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja pada kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi.

#### 4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan

##### Bantargadung Sukabumi

Menurut Hasibuan (2018) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator Kehadiran diperoleh dengan nilai rata – rata 91,79% indikator kehadiran yang dimaksud adalah mengikuti peraturan perusahaan mengenai kehadiran mulai dari datang sampai pulang, lalu pada indikator ketaatan pada peraturan kerja diperoleh nilai rata-rata 92,05% indikator ketaatan pada atasan yang dimaksud adalah mengikuti segala peraturan dan perintah yang telah di tetapkan oleh atasan. Lalu pada indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi diperoleh dengan nilai rata-rata 93,85% indikator tingkat kewaspadaan yang tinggi dimaksud adalah selalu berhati-hati dalam bekerja. Lalu pada indikator Ketaatan Pada Standar Kerja diperoleh dengan nilai rata-rata 91,54% indikator ketaatan pada standar kerja yang di maksud adalah mengikuti segala peraturan dalam bekerja mulai dari pakaian sampai cara bekerja. Dan indikator Etika Kerja diperoleh dengan nilai rata – rata 91,54% indikator etika kerja yang di maksud adalah saling menghormati antar sesama karyawan baik atasan maupun bawahan.

Dari beberapa rata-rata jawaban responden tersebut ,dapat diketahui bahwa disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator kehadiran,ketaatan pada aturan kerja,tingkat kewaspadaan tinggi,ketaatan pada standar kerja,etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi terdapat pada pernyataan “Saya Berhati-Hati Dalam Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Aturan” yaitu sebesar 95,38% . sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 89,23% terdapat pada indikator Kehadiran dengan pernyataan “Saya Mengisi Daftar Hadir Sebelum dan Sesudah Bekerja”.

Untuk dapat mengetahui adanya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja, maka dilakukan perhitungan dengan uji statistik linier berganda. Hasil analisis sebesar (0,784), hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Kemudian hasil uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah  $t_{hitung} 4,605 > \text{nilai } t_{tabel} 2,069$  dan  $\text{nilai } t_{hitung} 4,605 < \text{nilai } t_{tabel} 2,069$  , maka H1 diterima dan H0 ditolak,artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Vidia aulia, Trianasari (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyualit SPA Resort Lovina yang menyatakan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.2 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi**

Menurut hasibuan (2017), Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator Kepuasan Terhadap Pekerjaan diperoleh nilai rata – rata 92,56% ,indikator kepuasan terhadap pekerjaan yang di maksud adalah karyawan merasa puas,bangga terhadap pakerjaannya dan pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan keterampilan. Lalu pada indikator Kepuasan Terhadap Gaji diperoleh nilai rata – rata 93,33% , indikator kepuasan terhadap gaji yang di maksud adalah kepuasan terhadap gaji yang di terimanya apakah sudah sesuai. Lalu pada indikator Kepuasan Terhadap Promosi diperoleh nilai rata – rata 91,03%, indikator kepuasan terhadap promosi yang dimaksud adalah karyawan memiliki kepuasan atas hasil yang mereka kerjakan untuk dapat mendapatkan peningkatan atas jabatannya. Lalu pada indikator Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan, indikator kepuasan terhadap supervisi atasan yang di maksud adalah karyawan memiliki kepuasan atas atasannya dalam memberikan

perindah dan lain-lain. Dan pada indikator kepuasan terhadap rekan kerja diperoleh nilai rata – rata 91,54% , indikator kepuasan terhadap rekan kerja yang di maksud adalah karyawan memiliki kepuasan terhadap sikap rekan kerjanya dalam melakukan kerja sama dalam bekerja.

Dari beberapa rata – rata jawaban responden tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap rekan kerja. Nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kepuasan terhadap gaji terdapat pada pernyataan “menerima gaji sesuai dengan daftar gaji” yaitu sebesar 96,92% . sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 89,23% terdapat pada indikator Kepuasan terhadap promosi dengan pernyataan “Promosi jabatan bagi pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik”.

Untuk dapat mengetahui adanya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja, maka dilakukan perhitungan dengan uji statistik linier berganda. Hasil analisis sebesar (0,127), hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Kemudian hasil uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah t hitung 2,405 > nilai t tabel 2,069 dan nilai t hitung 2,405 < nilai t tabel 2,069 , maka H1 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh. Sumiati Paramban (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan kuat terhadap kinerja karyawan.

### **4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi**

Hasil uji hipotesis menyatakan disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan bantargadung sukabumi. Hal ini mengidentifikasi bahwa setiap perubahan yang terjadi pada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil uji normalitas dapat diketahui hasil uji normalitas  $0,18 > 0,05$  artinya data berdistribusi normal. Berdasarkan dari hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel disiplin kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) adalah  $1,525 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,656 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan dari hasil uji heteroskedastisitas bahwa

titik menyebar diatas maupun dibawah pada angka 0 pada sumbu Y artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

Berdasarkan dari hasil uji regresi linear berganda bahwa nilai koefisien  $B_1 = 0,784$  menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai jika taat terhadap peraturan instansi maka akan diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai koefisien  $B_2 = 0,127$  menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai jika adanya dorongan kepuasan pegawai yang tinggi. Maka akan diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai  $R^2 = 0,478$ . Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja di kantor kecamatan Bantargadung Sukabumi dipengaruhi oleh disiplin kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 47,8% dan sisanya 52,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil uji f dapat diketahui nilai sig untuk Disiplin kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) adalah  $0,001 > 0,05$  dan f hitung  $10,520 >$  nilai f tabel 3,40(Lampiran 18) Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja secara signifikan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

1. Disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi berada dalam kategori sangat baik, hal ini berdasarkan hasil analisis dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%). Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi terdapat pada pernyataan “Saya Berhati-Hati Dalam Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Aturan” yaitu sebesar 95,38% . Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 89,23% terdapat pada indikator Kehadiran dengan pernyataan “Saya Mengisi Daftar Hadir Sebelum dan Sesudah Bekerja”. Hasil analisis regresi linier berganda sebesar (0,784), hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Kemudian hasil uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah t hitung 4,605 > nilai t tabel 2,069 dan nilai t hitung 4,605 < nilai t tabel 2,069 , maka H1 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.
2. Kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi berada dalam kategori sangat baik, hal ini berdasarkan hasil analisis dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100), Nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kepuasan terhadap gaji terdapat pada pernyataan “menerima gaji sesuai dengan daftar gaji” yaitu sebesar 96,92% . sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 89,23% terdapat pada indikator Kepuasan terhadap promosi dengan pernyataan “Promosi jabatan bagi pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik”. Hasil analisis regresi linier berganda sebesar (0,127), hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Kemudian hasil uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah t hitung 2,405 > nilai t tabel 2,069 dan nilai t hitung 2,405 < nilai t tabel 2,069 , maka H1 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Berdasarkan dari hasil uji f dapat diketahui nilai sig untuk Disiplin kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) adalah 0,001 > 0,05 dan f hitung 10,520 > nilai f tabel 3,40(Lampiran 18) Hal tersebut membuktikan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja secara signifikan. dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai  $R^2 = 0,478$ . Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja di Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi dipengaruhi oleh disiplin kerja dan Kepuasan Kerja

sebesar 47,8% dan sisanya 52,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi didapatkan hasil yang sangat baik berdasarkan tanggapan pegawai, hal tersebut harus senantiasa dijaga dan perlu ditingkatkan. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi
2. Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi didapatkan hasil yang sangat baik berdasarkan tanggapan pegawai, namun hal tersebut harus dijaga dan ditingkatkan lagi karena sangat penting untuk meningkatkan kepuasan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai agar semakin baik lagi. Jika kepuasan pegawai menurun maka akan berakibat menurunnya kinerja pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi.
3. Disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat dengan kinerja pegawai dengan nilai kontribusi sebesar 47,8%. Maka oleh sebab itu disiplin kerja dan kepuasan kerja harus lebih ditingkatkan lagi, dan juga instansi harus selalu memberikan yang terbaik untuk menjaga kinerjanya. Namun sebesar 52,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, oleh karena itu harus dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui dan menganalisis hal tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Rivai, R. (2019). *manajemen*. Palembang: penerbit fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Palembang.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Publishing.
- Bintaro . (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Darmadi. (2018). *manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : CV budi utama.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta.
- Edison. (2016). *manajemen sumber daya manusia* . Bandung.
- Ghozali, I. (2018). *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS, edisi sembilan*. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro.
- Hartatik. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif managerial dan sosial*. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, P. M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia Edisi revisi cetakan ke enam belas* . Jakarta : Bumi Aksara.
- John, M. (2020). *Manajemne sumber daya manusia terjemahan agus dharma*. Jakarta:Erlanggayani.
- Kasmir. (2019). *manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* . Depok: PT Rajagrafindo Persada..
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *manajemen sumber daya Manusia* . Bandung: PT. remaja rosdakarya offset.
- Mangkunegara, AA anwar prabu. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Cetakan keempat belas*. Bnadung:Remaja Rosdakarya.
- Methis, J. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM* . Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. S. (2017). *organizational behaviour* . Jakarta.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil* . Bandung: Pt. Refika Aditama.

Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D Edisi Ke Duapuluh*. Alfabeta. Banadung.

Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian Edisi Ketiga puluh*. Bandung:alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta:Kencana.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia Edisi pertama*. jakarta:kencana prenada media group.

### **Jurnal :**

Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank rakyat indonesia cabang putri hijau medan. *jurnal ilmiah manajemen & bisnis*, 18(1),45-60. Tersedia di :  
<https://www.mendeley.com/search/?page=1&query=Pengaruh%20Kepuasan%20Kerja%20Dan%20Disiplin%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Pada%20Bank%20Rakyat%20Indonesia%20Cabang%20Putri%20Hijau%20Medan.&sortBy=relevance>

Prasetyo, E.T & Marlina,P. (2019). pengaruh disiplin krja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan . *jurnal bisnis dan manajemen*, 3(1),21-30. Tersedia di :  
<https://www.mendeley.com/search/?page=1&query=Pengaruh%20disiplin%200kerja%20dan%20kepuasan%20kerja%20terhadap%20kinerja%20karyawan&sortBy=relevance>

Steven, B. J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya). Vol. 5, No. 1. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tersedia di :  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Disiplin+Kerja+dan+Motivasi+Terhadap+Kinerja+Serta+Dampaknya+Terhadap+Kepuasan+Kerja+%28Survey+Pada+Pegawai+Kantor+Kecamatan+Sungai+Raya+Kab.+Kubu+Raya%29&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Disiplin+Kerja+dan+Motivasi+Terhadap+Kinerja+Serta+Dampaknya+Terhadap+Kepuasan+Kerja+%28Survey+Pada+Pegawai+Kantor+Kecamatan+Sungai+Raya+Kab.+Kubu+Raya%29&btnG=)

Vidia Aulia, Trianasari. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel banyualit SPA resort lovina Vol 4 (1). Tersedia :  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+disiplin+kerja+dan+kepuasan+kerja+terhadap+kinerja+karyawan+pada+hotel+banyualit+SPA+resort+lovina&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+disiplin+kerja+dan+kepuasan+kerja+terhadap+kinerja+karyawan+pada+hotel+banyualit+SPA+resort+lovina&btnG=)

Dalimunthe. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *jurnal konsep bisnis dan manajemen*, vol 5 . No 1. Tersedia di :  
<https://www.mendeley.com/search/?page=1&query=Pengaruh%20Gaya%20Kepemimpinan%20dan%20Motivasi%20Kerja%20terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Usaha%20Pembungkusan%20Garam&sortBy=relevance>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabila Syarif  
Alamat : Kp. Bantargadung kec. Bantargadung RT 05/05  
Kab.Sukabumi / 43363  
Tempat dan tanggal lahir : Sukabumi, 24 Juli 2001  
Agama : Islam  
Pendidikan  
• SD : SDN Sindangsari  
• SMP : SMPN 1 Warungkiara  
• SMA : SMAN 1 Cikembar  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 10 Juni 2023  
Peneliti,

(Nabila Syarif)

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Surat Keterangan Riset



**PEMERINTAH KABUPATEN SUKABUMI  
KECAMATAN BANTARGADUNG**

Jln. Raya Palabuhanratu Km 17 □ /Faksimile (0266) 6441767 Sukabumi, 43363  
E-Mail : bantargadung 369@gmail.com  
Kode 43633 Bantargadung

Bantargadung, 05 Desember 2022

Nomor	: HM.03.03/ 319 /um/2022	Kepada Yth.
Lampiran	: -	sdr. NABILA SYARIF
Hal	: <b><u>Izin Penelitian</u></b>	Di-
		Tempat

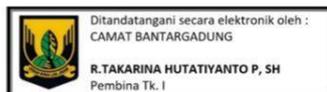
Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Dari Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Nomor : 1377/ WD.1/FEB-UP/XI/2022 Perihal Permohonan Riset/Magang/Data atas Nama NABILA SYARIF dari UNIVERSITAS PAKUAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Tahun 2022 dan Surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : PN.01.00/2807/Sekret/2022.

Dikarenakan dengan ha tersebut diatas, Kami Kecamatan Bantargadung mengizinkan Kepada NABILA SYARIF dari UNIVERSITAS PAKUAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS untuk melakukan Riset/Magang/Data di wilayah Kecamatan Bantargadung

Demikian Surat ini Kami sampaikan untuk dijadikan bahan selanjutnya.

CAMAT BANTAGADUNG



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber Sandi Negara (BSSN)

## Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

**Kuesioner Disiplin Kerja (Diisi Oleh Pegawai)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KD	P	TP
<b>1. Kehadiran</b>						
1	Saya datang dan pulang tepat pada waktunya					
2	Saya mengisi daftar hadir sebelum bekerja					
3	saya menerima konsekuensi atas ketidakhadiran					
<b>2. Ketaatan pada peraturan kerja</b>						
4	saya taat pada peraturan yang telah ditetapkan					
5	saya mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan					
6	saya merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja					
<b>3. tingkat kewaspadaan tinggi</b>						
7	saya bekerja dengan teliti					
8	saya mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien					
9	saya berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan					
<b>4. ketaatan pada standar kerja</b>						
10	saya memakai seragam sesuai dengan yang telah di tentukan Instansi					
11	saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan instansi					
12	Saya siap menerima sanksi atas kelalian apabila tidak memakai atribut					
<b>5. etika kerja</b>						
13	saya selalu menghormati sesama pegawai					
14	saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja					
15	saya selalu patuh terhadap norma - norma yang berlaku					

### Kuisisioner Kepuasan Kerja ( Diisi Oleh Pegawai )

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	ST	KS	TS	STS
<b>1. kepuasan terhadap pekerjaan</b>						
1	Pekerjaan yang diterima sudah sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang di miliki					
2	Merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki					
3	Merasa puas dengan pekerjaany yang di jalani					
<b>2. kepuasan terhadap gaji</b>						
4	Menerima gaji pokok yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai					
5	Gaji pokok yang sebanding dengan yang dikerjakan					
6	menerima gaji sesuai dengan daftar gaji					
<b>3. kepuasan terhadap promosi</b>						
7	Promosi jabatan bagi pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik					
8	Promosi jabatan yang terbuka untuk semua pegawai					
9	Kesempatan bagi semua pegawai alam pengembangan karir					
<b>4. kepuasan terhadap supervisi atasan</b>						
10	Atasan memberikan pengarahan secara detail					
11	Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
12	Perasaan senang dan puas terhadap pemimpin (camat) dalam memberikan perintah					
<b>5. kepuasan terhadap rekan kerja</b>						
13	Pegawai memiliki rekan kerja yang ramah					
14	Adanya kerja sama dan komunikasi yang baik sesame rekan kerja					
15	Kemudahan bekerja sama dengan sesame rekan kerja					

### Kuesioner Kinerja Pegawai (Diisi Oleh Atasan)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KD	P	TP
<b>1. kuantitas</b>						
1	Hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor kecamatan bantargadung					
2	pegawai mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian					
3	pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
<b>2. kuantitas</b>						
4	pegawai mampu mencapai target dalam bekerja					
5	pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
6	pegawai berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh kantor kecamatan bantargadung sukabumi					
<b>3. tanggung jawab</b>						
7	pegawai dapat bertanggung jawab dalam pekerjaan kantor kecamatan bantargadung					
8	pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik					
9	pegawai taat pada peraturan yang telah ditetapkan					
<b>4. kerja sama</b>						
10	pegawai mampu bekerja sama secara tim					
11	pegawai mampu bekerja sama dengan atasan					
12	pegawai bekerja dengan sesuai kemampuan					
<b>5. inisiatif</b>						
13	pegawai selalu memberi inisiatif dalam pekerjaan					
14	pegawai memiliki rencana yang baik dalam bekerja					
15	pegawai dapat mengemukakan ide atau gagasan					

Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel X1 (Disiplin Kerja)

No.	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	Total X1
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	70
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	69
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	67
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	72
6	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	69
7	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	67
8	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	63
9	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	71
10	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	69
11	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	68
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
13	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	72
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
15	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	66
16	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	70
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
18	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	65
19	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	65
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
21	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	69
22	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	71
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
24	4	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	59
25	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	67
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total X2
1	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	69
2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	69
3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	67
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	71
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	73
6	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	64
7	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	69
8	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	69
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
10	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	65
11	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	68
12	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	71
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	63
15	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72
16	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	64









Lampiran 9 Uji Reabilitas Variabel X1 (Disiplin Kerja)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	64,5000	17,060	0,312	0,835
X02	64,6538	16,395	0,393	0,832
X03	64,4231	16,894	0,380	0,831
X04	64,5769	16,014	0,480	0,826
X05	64,4231	16,574	0,467	0,827
X06	64,5385	16,338	0,410	0,831
X07	64,5000	15,780	0,649	0,816
X08	64,4231	16,414	0,512	0,824
X09	64,3462	16,875	0,432	0,829
X10	64,6154	16,246	0,425	0,830
X11	64,5769	16,014	0,480	0,826
X12	64,4231	16,734	0,423	0,829
X13	64,5769	15,854	0,611	0,818
X14	64,4231	16,414	0,512	0,824
X15	64,6154	16,086	0,462	0,827

Lampiran 10 Uji Reabilitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	64,5769	12,814	0,837	0,741
X02	64,5769	14,974	0,349	0,783
X03	64,5385	14,498	0,495	0,773
X04	64,6538	14,555	0,376	0,782
X05	64,5769	14,494	0,400	0,780
X06	64,3462	14,715	0,606	0,770
X07	64,6923	13,422	0,655	0,757
X08	64,5769	14,894	0,371	0,782
X09	64,6538	15,035	0,263	0,791
X10	64,5385	14,098	0,611	0,764
X11	64,5385	18,818	-0,592	0,843
X12	64,5769	14,814	0,323	0,786
X13	64,6154	13,926	0,463	0,774
X14	64,6538	13,435	0,654	0,757
X15	64,5769	15,134	0,306	0,786

Lampiran 11 Uji Reabilitas Variabel Y (Kinerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	64,2692	18,285	0,318	0,830
Y02	64,0385	18,118	0,465	0,821
Y03	64,1923	17,842	0,412	0,824
Y04	64,1538	18,455	0,345	0,827
Y05	64,1154	16,746	0,670	0,806
Y06	64,1154	18,186	0,419	0,823
Y07	64,1923	17,362	0,517	0,817
Y08	64,1154	17,946	0,399	0,824
Y09	64,1923	18,082	0,361	0,827
Y10	64,0385	18,118	0,465	0,821
Y11	64,0769	18,234	0,419	0,823
Y12	64,1538	17,495	0,491	0,818
Y13	64,1923	16,802	0,755	0,803
Y14	64,1923	17,602	0,464	0,820
Y15	64,1923	17,922	0,340	0,830

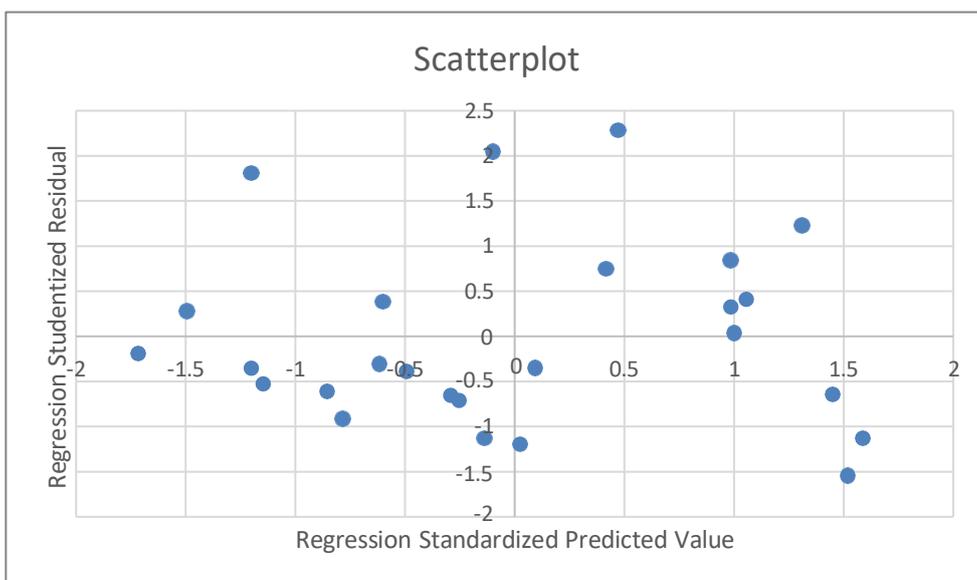
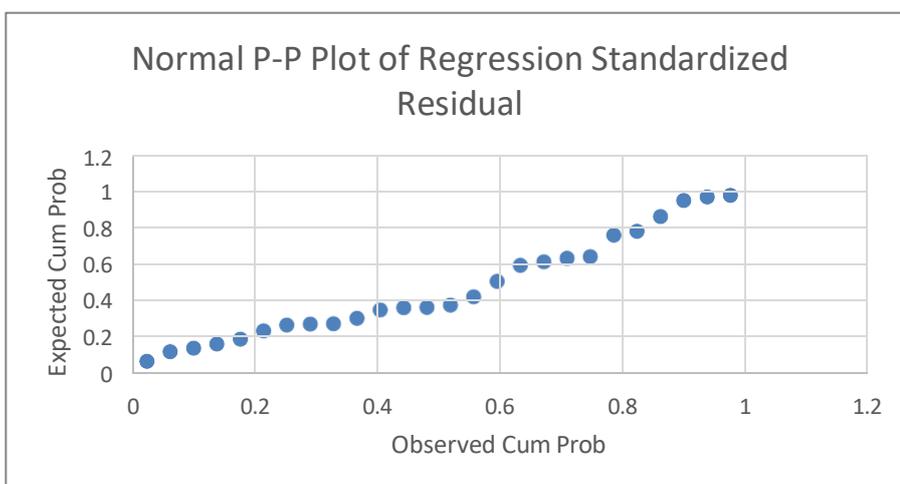
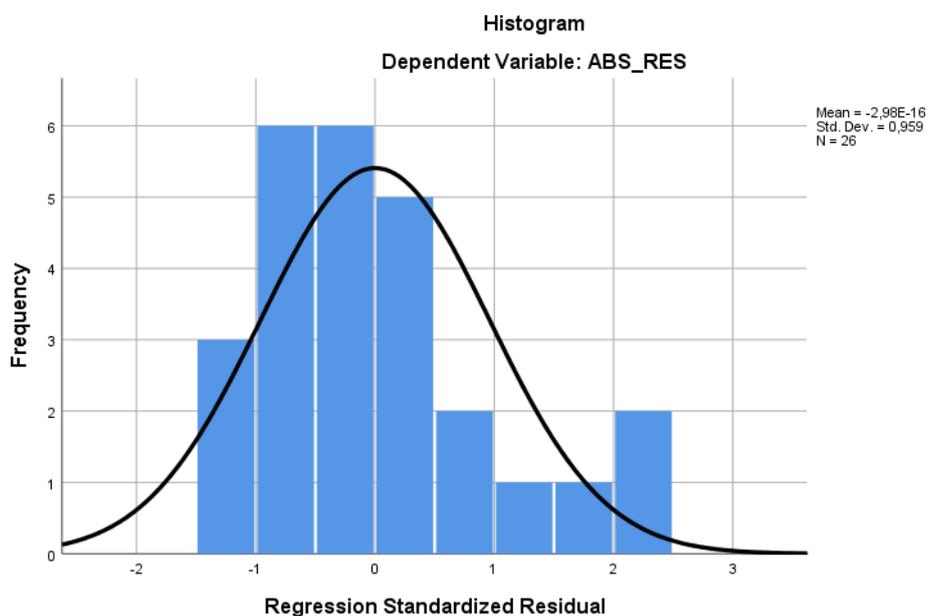
Lampiran 12 Uji Asumsi Klasik

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,206 <sup>a</sup>	0,043	-0,041	1,63157
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: ABS_RES				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,725	2	1,362	0,512	,606 <sup>b</sup>
	Residual	61,227	23	2,662		
	Total	63,952	25			
a. Dependent Variable: ABS_RES						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja						

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,725	2	1,362	0,512	,606 <sup>b</sup>
	Residual	61,227	23	2,662		
	Total	63,952	25			
a. Dependent Variable: ABS_RES						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja						

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,2054	3,2964	2,7724	0,33014	26
Std. Predicted Value	-1,718	1,587	0,000	1,000	26
Standard Error of Predicted Value	0,334	0,869	0,542	0,118	26
Adjusted Predicted Value	2,0605	3,6395	2,8124	0,39550	26
Residual	-2,34333	3,58233	0,00000	1,56495	26
Std. Residual	-1,436	2,196	0,000	0,959	26
Stud. Residual	-1,544	2,282	-0,011	1,013	26
Deleted Residual	-2,70929	3,87010	-0,03998	1,75064	26
Stud. Deleted Residual	-1,595	2,538	0,008	1,061	26
Mahal. Distance	0,085	6,122	1,923	1,276	26
Cook's Distance	0,000	0,169	0,040	0,050	26
Centered Leverage Value	0,003	0,245	0,077	0,051	26
a. Dependent Variable: ABS_RES					



## Lampiran 13 Uji Hipotesis Uji t (X1)

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja <sup>b</sup>		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 <sup>a</sup>	0,469	0,447	3,343
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236,943	1	236,943	21,205	,000 <sup>b</sup>
	Residual	268,173	24	11,174		
	Total	505,115	25			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,376	10,738		1,804	0,084
	Disiplin Kerja	0,714	0,155	0,685	4,605	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

## Lampiran 14 Uji Hipotesis Uji t (X2)

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja <sup>b</sup>		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja <sup>b</sup>		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,106	1	98,106	5,785	,024 <sup>b</sup>
	Residual	407,009	24	16,959		
	Total	505,115	25			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,341	15,566		2,013	0,055
	Kepuasan Kerja	0,533	0,222	0,441	2,405	0,024
a. Dependent Variable: Kinerja						

## Lampiran 15 Uji Hipotesis (uji f)

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja <sup>b</sup>		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,691 <sup>a</sup>	0,478	0,432	3,387
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241,323	2	120,661	10,520	,001 <sup>b</sup>
	Residual	263,793	23	11,469		
	Total	505,115	25			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,301	12,598		1,850	0,077
	Disiplin Kerja	0,784	0,194	0,752	4,043	0,001
	Kepuasan Kerja	-0,127	0,206	-0,115	-0,618	0,543
a. Dependent Variable: Kinerja						

## Lampiran 16 Distribusi Nilai R tabel

**Distribusi nilai  $r_{\text{tabel}}$  Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

## Lampiran 17 Distribusi Nilai t Tabel

d.f	t <sub>0.10</sub>	t <sub>0.05</sub>	t <sub>0.025</sub>	t <sub>0.01</sub>	t <sub>0.005</sub>
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

d.f	t <sub>0.10</sub>	t <sub>0.05</sub>	t <sub>0.025</sub>	t <sub>0.01</sub>	t <sub>0.005</sub>
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

## Lampiran 18 Distribusi Nilai f Tabel

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	$\infty$
<b>1</b>	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
<b>2</b>	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
<b>3</b>	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
<b>4</b>	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
<b>5</b>	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
<b>6</b>	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
<b>7</b>	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
<b>8</b>	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
<b>9</b>	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
<b>10</b>	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
<b>11</b>	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
<b>12</b>	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
<b>13</b>	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
<b>14</b>	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
<b>15</b>	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
<b>16</b>	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
<b>17</b>	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
<b>18</b>	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
<b>19</b>	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
<b>20</b>	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
<b>21</b>	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
<b>22</b>	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
<b>23</b>	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
<b>24</b>	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
<b>25</b>	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
<b>30</b>	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
<b>40</b>	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
<b>50</b>	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
<b>60</b>	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
<b>100</b>	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
<b>120</b>	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
$\infty$	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00