

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA JENEBERANG
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**NAILAH NURJANNAH
105721129420**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA JENEBERANG
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**NAILAH NURJANNAH
NIM: 105721129420**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Dan sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan." (QS. Al-Insyirah: 5-6)

"Dan janganlah kamu mengatakan terhadap sesuatu: 'Sesungguhnya aku akan mengerjakannya besok,' kecuali dengan mengatakan: 'Insya Allah.'" (QS. Al-Kahfi: 23-24)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunia-Nya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, rekan-rekan seperjuangan, dan semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan, diskusi, motivasi dalam berbagai bentuk selama penulisan skripsi ini.

PESAN DAN KESAN

PESAN

Jangan pernah ragu untuk meminta bantuan dan dukungan dari orang-orang terdekat, karena kolaborasi dan kerjasama akan mempercepat pencapaian hasil yang diinginkan.

KESAN

Terlalu banyak emosi mulai dari kelelahan, kebingungan, hingga kebahagiaan saat melihat hasil akhir yang telah tercapai. Semua itu menjadi pelajaran selama perkuliahan.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Nama Mahasiswa : **NAILAH NURJANNAH**

No. Stambuk/ NIM : 105721129420

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 Juni 2024 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.


Makassar, 1 Juli 2024

Menyetujui

Pembimbing I


Dr. Andi Mappatompo, S.E., M.M
NIDN : 0921037201

Pembimbing II



Sri Andayaningsih, S.E., M.M
NIDN : 0929037901

Dekan


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Mengetahui

Ketua Program Studi


Nasrullah, SE., MM.
NBM: 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Nailah Nurjannah, Nim: 105721129420 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0009/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 25 Dzulhijjah 1445 H / 1 Juli 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Dzulhijjah 1445 H
1 Juli 2024 M

PANITIA UJIAN

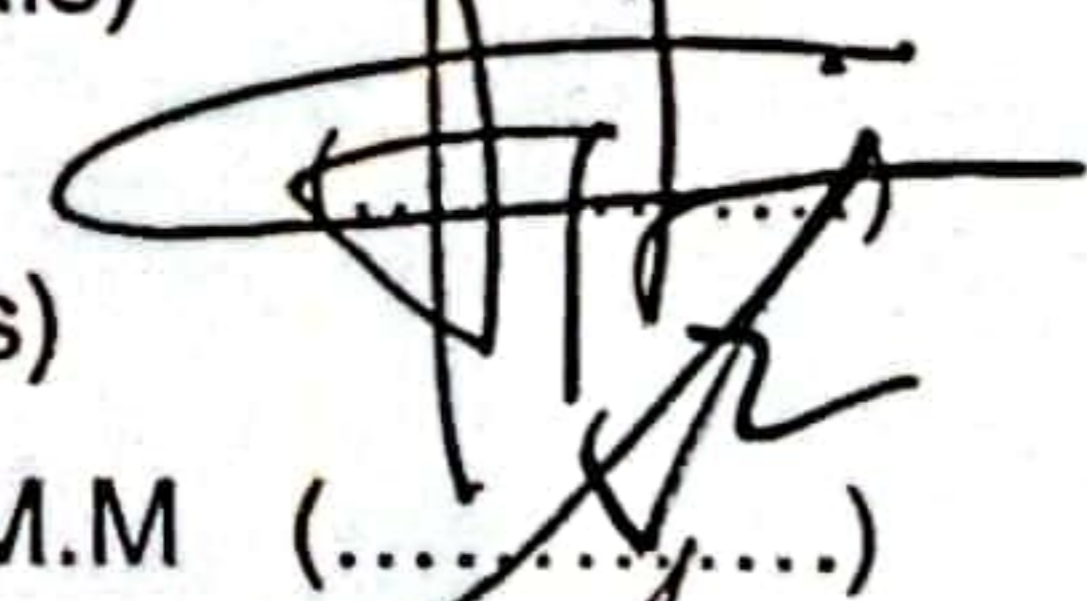
1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekertaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
2. Sri Andayaningsih, S.E., M.M
3. Dr. M. Alfian Rendra Anggoro KR,
S.E., M.M
4. Drs. H. A. Muhiddin Daweng, M.M



(.....)



(.....)



(.....)



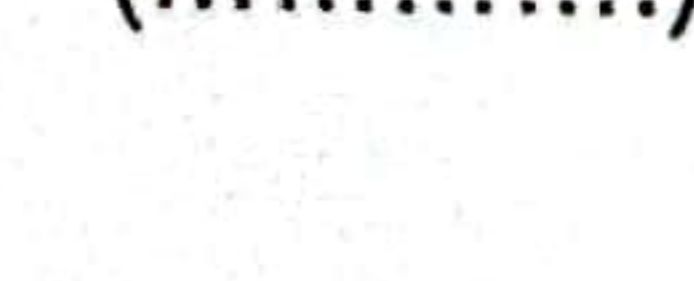
(.....)



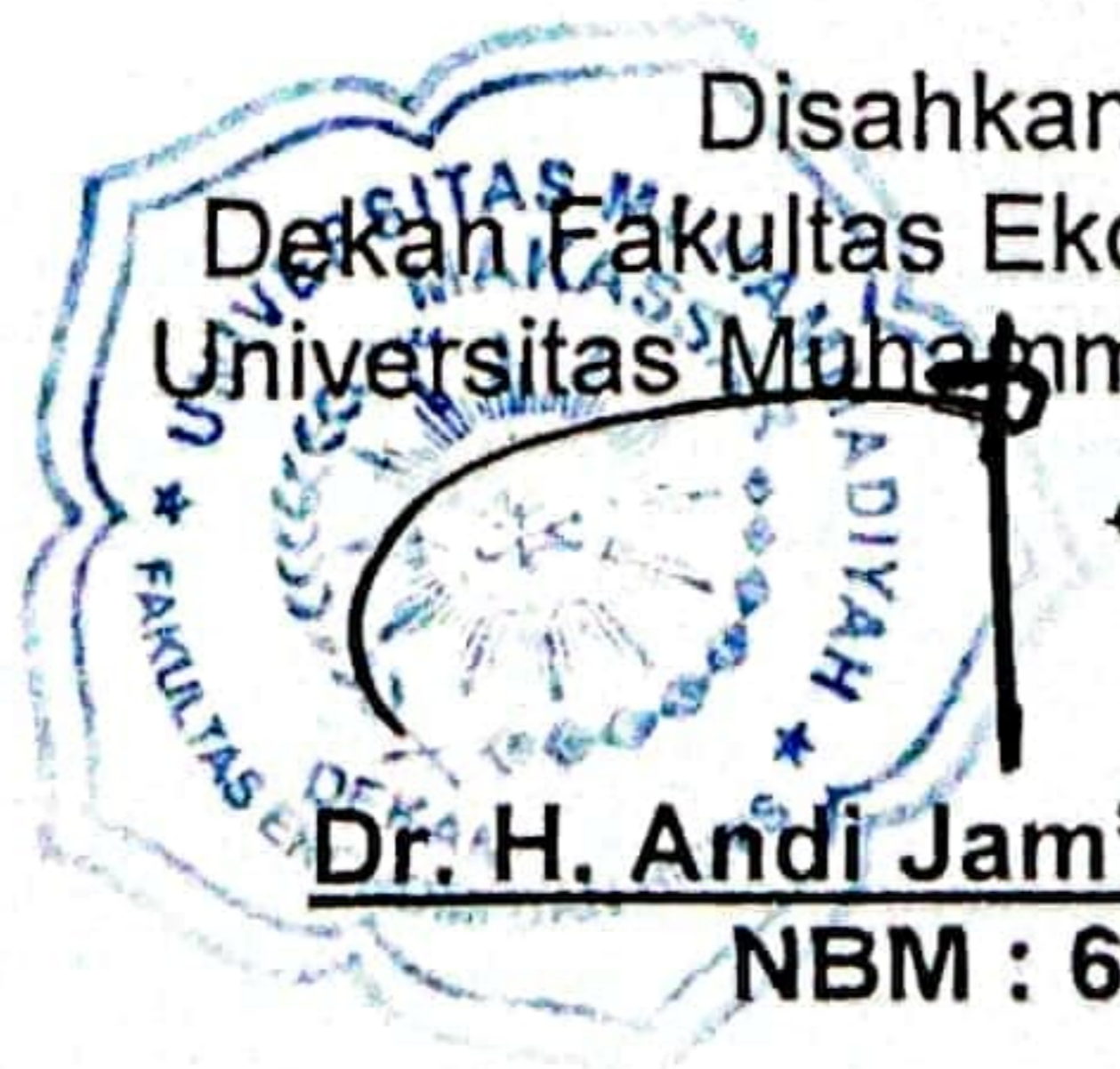
(.....)



(.....)



(.....)



Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 50



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Nailah Nurjannah**
No. Stambuk / Nim : 105721129420
Program studi : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.**

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi ini saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 25 Dzulhijjah 1445 H
1 Juli 2024 M



Nailah Nurjannah
NIM: 105721129420

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., MM.
NBM: 1151132

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : **Nailah Nurjannah**
NIM : **105721129420**
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Jenis Karya : **Skripsi**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang
Kabupaten Gowa.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 1 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan,




Nailah Nurjannah
NIM: 105721129420

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis **Bapak Zainuddin** dan **Ibu Rahmatia** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Andi Mappatempo, SE., MM, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sri Andayaningsih, SE., MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Ir. Muhammad Akib, MM, selaku Penasehat Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyusun rencana studi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Pimpinan dan Staf Pegawai PDAM Kabupaten Gowa telah membantu memberikan fasilitas dalam penelitian kepada penulis.

10. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020, terkhusus Manajemen 20(G) atas dukungan dan kerja samanya yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 11 Maret 2024

Penulis

ABSTRAK

NAILAH NURJANNAH 2024. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.* Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Andi Mappatempo dan Sri Andayaningsih

Penelitian ini merupakan penelitian jenis deskriptif kuantitatif yang bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu dengan observasi, kuesioner, dan dokumentasi dan menarik sampel menggunakan rumus slovin sehingga jumlah yang didapat sebesar 75 orang dengan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah melalui bantuan software Statistical Package for the Social Science (SPSS) Versi 27. Berdasarkan pada hasil penelitian ini menunjukkan hasil uji t yang diperoleh pada variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t hitung 2,496 > t tabel 0,227 dengan tingkat signifikansi 0,015 yang berarti H1 diterima, sedangkan untuk variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t hitung 2.438 > t tabel 0,227 dengan tingkat signifikansi 0,017 yang berarti H2 diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

NAILAH NURJANNAH 2024. *The Influence of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) Tirta Jeneberang, Gowa Regency. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Andi Mappatempo and Sri Andayaningsih*

This research is a quantitative descriptive type study that aims to determine and analyze the effect of job satisfaction and work discipline on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) Tirta Jeneberang, Gowa Regency. The method used for data collection are observation, questionnaires, and documentation, and drawing samples using the Slovin formula so that the number obtained is 75 people the data analysis method used is multiple linear regression analysis which is processed through the help of Statistical Package for the Social Science (SPSS) Version 27 software. Based on the results of this study, the t-test results obtained on the job satisfaction variable (X1) on employee performance (Y) obtained t count 2.496 > t table 0.227 with a significance level of 0.015 which means H1 is accepted. In comparison, the work discipline variable (X2) on employee performance (Y) obtained t count 2.438 > t table 0.227 with a significance level of 0.017 which means H2 is accepted. Based on the research results, it can be known and proven that the variables of job satisfaction and work discipline significantly influence employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) Tirta Jeneberang, Gowa Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAAN.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Teori	7
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Pikir.....	37
D. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian	39

B.	Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	39
C.	Jenis dan Sumber Data.....	40
D.	Populasi dan Sampel.....	40
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	42
F.	Definisi Operasional Variabel.....	43
G.	Metode Analisis Data.....	44
H.	Uji Hipotesis.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		50
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	50
B.	Hasil Penelitian.....	55
C.	Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan).....	65
BAB V PENUTUP.....		67
A.	Kesimpulan.....	67
B.	Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....		69
LAMPIRAN.....		73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	37
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	54
Gambar 4. 2 Uji Normalitas.....	61
Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas.....	62



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Mapping Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	56
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X1)	57
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)	57
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	58
Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Validitas.....	59
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Reliabilitas	60
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	74
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas	79
Lampiran 3 Distribusi Frekuensi.....	81
Lampiran 4 Analisis Regresi dan Uji Asumsi.....	86
Lampiran 5 Persuratan	88
Lampiran 6 Lembar Kontrol Validasi	92
Lampiran 7 Dokumentasi	94
Lampiran 8 Hasil Turnitin.....	95



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penggunaan sumber daya manusia memegang peranan penting yang perlu disadari setiap individu dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan untuk mengupayakan adanya berbagai cara perusahaan dapat terus berkembang, salah satu cara untuk mempertahankan agar sumber daya manusia perusahaan tetap terus meningkat adalah dengan memelihara kedisiplinan kerja setiap individu yang terlibat didalam organisasi atau perusahaan. Perusahaan daerah air minum tirta jeneberang membutuhkan adanya ffaktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan perusahaan daerah air minum tirta jeneberang.

(Hasibuan, 2013) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jeneberang harus memiliki karyawan berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jeneberang seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam sebuah organisasi, karena manusia adalah sumber daya yang melaksanakan dan mengendalikan

setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, begitu juga didalam lembaga.

Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja? Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu.

Allah berfirman dalam QS At-Taubah : 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya:

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (bersambung) Sebagai agama universal, yang konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu, atau lapuk oleh zaman, dengan basisnya Al Quran, Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai.

Kinerja karyawan bisa memberi pengaruh tiap perusahaan, sebab bisa melakukan pengukuran banyaknya karyawan memberikan kontribusi bekerja positif terhadap perusahaan. Kinerja karyawan yang baik bisa dicapai apabila perusahaan bisa mengenal faktor yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja para karyawannya. Umumnya dipengaruhi oleh 3 faktor yakni; motivasi, kepuasan serta disiplin bekerja, sebagai faktor sentral di sebuah perusahaan dan hasil sejumlah studi dijadikan panduan dalam kajian tersebut (Nisyak, 2016).

Disiplin kerja sebagai faktor yang bisa berdampak pada kinerja seseorang. Agar kinerja karyawan semakin meningkat perlu terciptanya disiplin dalam bekerja dan kepuasan kerja (Zahara, Rizki, Hidayat, & Hajan, 2017). Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan

seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau menaati segala peraturan-pertauran yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menetap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari (Partika, P. D., Ismanto, & Rina, 2020)

Kemudian kepuasan kerja juga sebagai faktor yang bisa memberi dampak atas kinerja karyawan yang bisa diukur sampai dimana organisasi bisa mencukupi keperluan dan keinginan karyawannya dalam rangka melakukan tugas dan tanggung jawab. Karyawan yang tidak memperoleh rasa puas dalam bekerja tentunya tidak bisa mencapai taraf kepuasannya dalam bekerja dan bisa berakibat munculnya perilaku yang buruk, misalnya bermalas-malasan didalam mengerjakan pekerjaan mereka. Hasibuan (2006) kepuasan bekerja ialah perilaku emosional yang mencintai dan senang terhadap pekerjaan mereka. Rasa puas sebagai dorongan moral, disiplin dan prestasi dalam bekerja yang mendorong tercapainya sasaran yang ingin dicapai oleh setiap organisasi (Hasibuan, 2014).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu unit usaha milik Daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap Provinsi, Kabupaten, dan Kota Madya diseluruh

Indonesia. PDAM merupakan perusahaan Daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif Daerah. Perusahaan air minum yang dikelola negara secara modern sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda pada tahun 1920an dengan nama Waterleding sedangkan pada pendudukan Jepang perusahaan air minum dinamai Sudo Syo (dalam R. Pramudhita, 2023).

Permasalahan yang terjadi pada kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang adalah kuantitas kerja dan tanggung jawab pegawai yang belum maksimal yang disebabkan oleh karyawan yang sering meminta izin di jam kerja kepada atasan. Hal ini mempengaruhi hasil produksi yang sudah ditargetkan oleh perusahaan tersebut. Diduga faktor ini memberi pengaruh terhadap rendahnya kinerja karyawan sebagaimana yang ditemukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan observasi awal ditemukan bahwa beberapa karyawan yang masih cenderung datang terlambat. Pada umumnya alasan keterlambatan tersebut disebabkan oleh terlambat bangun, rasa malas dan kurangnya teguran dari atasan sehingga karyawan yang masih banyak melanggar peraturan. Permasalahan selanjutnya juga terjadi pada rasa puas bekerja yang dirasa oleh tiap karyawan. Hasil itu memperlihatkan bahwasanya pimpinan seharusnya lebih memfokuskan karyawannya melalui pemberian promosi dengan menyesuaikan dari kinerjanya supaya kepuasan karyawan dalam bekerja mengalami peningkatan dan bisa memiliki rasa peduli dalam keinginan menolong karyawan lainnya didalam menyelesaikan tanggung jawabnya ataupun diluar pekerjaannya yang sudah dibebankan.

Hal diatas mendorong peneliti ingin mengetahui apakah kinerja pegawai yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa tersebut dipengaruhi oleh kepuasan dan disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang di atas dan mengingat pentingnya kepuasan dan disiplin kerja untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal dalam organisasi, maka penelitian ini akan menyelesaikan masalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penulisan dan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini peneliti memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan pengaruh kepuasa kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa sebagai acuan untuk memperoleh gelas Strata 1 (S1)

2. Bagi Instansi (Perusahaan)

Dengan penelitian ini bagi instansi dapat digunakan sebagai masukan dan informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi terkait pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

3. Bagi Akademik

Dapat digunakan sebagai bahan pustaka bagi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu karyawan dan di kembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. (Mangkunegara & Hasibuan, 2009)

Menurut (Marwansyah, 2014) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Sedangkan, menurut (Hasibuan & Malayu, 2014) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud mewujudkan tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan & Malayu, 2014) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam badan organisasi

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan & Malayu, 2014) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan

organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktifikasi, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Adapun tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

d. Model Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam memahami berbagai permasalahan pada manajemen sumber daya manusia dan sekaligus dapat menentukan cara pemecahannya perlu diketahui lebih dahulu model-model yang digunakan oleh perusahaan kecil tidak bisa menerapkan model yang biasa digunakan oleh perusahaan besar.

Demikian pula sebaliknya. Dalam perkembangan model-model ini berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi serta tuntutan.

Untuk menyusun berbagai aktifitas manajemen sumber daya manusia ada 6 (enam) model manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Model Klerikel

Dalam model ini fungsi departemen sumber daya manusia yang terutama adalah memperoleh dan memelihara laporan, data, catatan-catatan dan melaksanakan tugas-tugas rutin. Fungsi departemen sumber daya manusia menangani kertas kerja yang dibutuhkan, memenuhi berbagai peraturan dan melaksanakan tugas-tugas kepegawaian rutin.

2. Model Hukum

Dalam model ini, operasi sumber daya manusia memperoleh kekuatannya dari keahlian di bidang hukum. Aspek hukum memiliki sejarah panjang yang berawal dari hubungan perburuhan, di masa negosiasi kontrak, pengawasan dan kepatuhan merujuk fungsi pokok disebabkan adanya hubungan yang sering bertentangan antara manajer dengan karyawan

3. Model Finansial

Aspek finansial manajemen sumber daya manusia belakangan ini semakin berkembang karena para manajer semakin sadar akan pengaruh yang besar dari sumber daya manusia ini meliputi biaya kompensasi tidak langsung seperti biaya asuransi kesehatan, pensiun, asuransi jiwa, liburan dan sebagainya, kebutuhan akan keahlian dalam mengelola bidang yang semakin komplek ini merupakan penyebab

utama mengapa para manajer sumber daya manusia semakin meningkat.

4. Model Manajerial

Model manajerial ini memiliki dua versi yaitu versi pertama manajer sumber daya manusia memahami kerangka acuan kerja manajer lini yang berorientasi pada produktivitas. Versi kedua manajer ini melaksanakan beberapa fungsi sumber daya manusia. Departemen sumber daya manusia melatih manajer lini dalam keahlian yang diperlukan untuk menangani fungsi-fungsi kunci sumber daya manusia seperti pengangkatan, evaluasi kinerja dan pengembangan. Karena karyawan pada umumnya lebih senang berinteraksi dengan manajer mereka sendiri dibanding dengan pegawai staf, maka beberapa departemen sumber daya manusia dapat menunjukkan manajer lini untuk berperan sebagai pelatih dan fasilitator.

5. Model Humanistik

Ide sentral dalam model ini adalah bahwa, departemen sumber daya manusia dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai dan potensi sumber daya manusia di dalam organisasi. Spesialis sumber daya manusia harus memahami individu karyawan dan membantunya memaksimalkan pengembangan diri dan peningkatan karir. Model ini menggambarkan tumbuhnya perhatian organisasi terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan mereka.

6. Model Ilmu Perilaku

Model ini menganggap bahwa, ilmu perilaku seperti psikologi dan perilaku organisasi merupakan dasar aktivitas sumber daya manusia.

Prinsipnya adalah bahwa sebuah pendekatan sains terhadap perilaku manusia dapat diterapkan pada hampir semua permasalahan sumber daya manusia bidang sumber daya manusia yang didasarkan pada prinsip sains meliputi teknik umpan balik, evaluasi, desain program dan tujuan pelatihan serta manajemen karir.

2.1.2 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu bagaimana cara dan perasaan dari pegawai terhadap ataupun saat menjalani pekerjaannya. Berdasarkan pernyataan dari Keith Davis dalam (Mangkunegara & A. P, 2015), kepuasan kerja yaitu bagaimana perasaan atas pekerjaan dapat mendukung/menyokong pegawai. Kepuasan kerja itu merupakan bagaimana pekerja dapat merasakan bagian dari dirinya dan juga pekerjaan yang dimilikinya, dan kepuasan kerja juga dapat berarti bagaimana pekerjaan dapat memenuhi perasaannya. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan pribadi pegawai dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya, serta kondisi dimana ekspektasi karyawan mengenai bagaimana dan menjalani pekerjaannya sesuai dengan realita dari tugas yang dijalankan. Menurut (Afandi & Pandi, 2016) dalam penelitian (Kaltsum, Husniati & Fadillah, 2021) beberapa hal yang menjadi indikator dari kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan, upah, supervisor, promosi, dan rekan kerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Pandi & Afandi, 2018) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberi kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.

2. Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

3. Pencapaian

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai individual yang penting

4. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta paku khususnya.

- a. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut
- b. Mampu menerapkan konsep "*the right man in the right place*" secara tepat dan baik. *The right man in the right place* adalah menempatkan

orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. Artinya pemimpin adalah yang bisa melihat setiap potensi yang dimilikinya oleh seseorang dan menempatkan potensi tersebut pada tempatnya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Hartono, 2013) menyebutkan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sarana bagi karyawan agar dapat menggunakan dan mengasah kemampuan mereka, dapat diukur melalui indikator:
 1. Kondisi pekerjaan dalam perusahaan membuat nyaman dalam karyawan bekerja.
 2. Perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang karyawan miliki.
- b. Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, yaitu orang-orang yang bekerja di lingkungan itu, dapat diukur melalui indikator:
 1. Rekan kerja dapat saling membantu dan mendukung dalam bekerja.
 2. Atasan menghargai dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- c. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu orang yang diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk mengawasi karyawan, dapat diukur melalui indikator:
 1. Supervisor memberitahu dan memberikan arahan kepada karyawan.
 2. Supervisor mau mendengarkan keluhan karyawan dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2014) menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Disatu sisi dikatakan kepuasan menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan terjadi disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki arti penting dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan atau instansi tersebut. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2003) disiplin kerja ialah suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dan sanggup menjalankannya, tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi yang berlaku, apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan dalam perusahaannya. Menurut Hasibuan & Malayu, 2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Disiplin kerja memberikan manfaat besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh

hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Menurut (Rivai, Sagala, Veithzal & Ella, 2013) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

b. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja lebih lanjut. Menurut (Hasibuan 2012) perlu dipahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan.

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Disini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan Pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimoinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus

menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi

perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik Buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Pemimpin harus berani bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin meningkat

8. Hubungan Kemanusiaan

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

Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika terciptanya *human relationship* yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 2013), ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Disiplin Korektif

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

d. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, Sagala, Veithzal, & Ella, 2013) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja. Keempat perspektif tersebut antara lain:

1. Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang salah
2. Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat

3. Perspektif hak-hak individu (individual Right Perspective), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan indisipliner
4. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Pandi & Afandi, 2018), dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan kerja harian

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut (Moeheriono, 2014), kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

(Indrajaya & Adnyani, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Wilson & Bangun, 2012), indikator yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki kualitas yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama dalam delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh suatu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan oleh

dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar pegawai sangat dibutuhkan.

c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum secara harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi tertangu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

d. Penilaian Kinerja

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, organisasi membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu seharusnya menggambarkan penilaian kinerja.

Menurut (Rivai, 2014) penilaian kinerja adalah suatu sistem firmat dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di

samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik peneliti yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

1. (Fajri, Amelya, & Suworo, 2022) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Applicad. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 55 karyawan, analisis data menggunakan persamaan regresi dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad.
2. (Suryadi & Karyono, 2022) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Keihin Indonesia”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan melalui perhitungan populasi dan sampel 70 karyawan menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia.

3. (Paramitha & Liana, 2022) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawn PT. Rattan House Furniture Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Rattan Furniture yang berjumlah 100 orang. Analisis data yang digunakan regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. (Yulianto, 2023) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi CV. Surya Kencana Food)”. Tujuan penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada bagian produksi CV. Surya Kencana Food. Jenis penelitian verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta menggunakan metode explanatory research yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan. Populasi yang dipergunakan yaitu karyawan produksi CV. Surya Kencana Food yang berjumlah 700 orang. Besar sampel yang digunakan sebanyak 88 karyawan. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda,

uji hipotesis melalui uji t dan uji koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Surya Kencana Food, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Surya Kencana Food.

5. (Misnawati, 2022) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Irma Sasirangan Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin, untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin, untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian seluruh karyawan Irma Sasirangan Banjarmasin dan sampel sebesar 50 responden dengan analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Irma Sasirangan Banjarmasin, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Irma Sasirangan Banjarmasin, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Irma Sasirangan Banjarmasin.
6. (Gunawan & Suci, 2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan dalam menguji pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan

dan parsial pada kinerja karyawan pada CV. Coco Bali Fiber. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif melalui penggunaan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan populasi sejumlah 48 responden yang merupakan karyawan CV. Coco Bali Fiber. Hasil dari studi memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

7. (Kurniawan, 2022) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riemart di Kota Palembang”. Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riemart di Kota Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 34 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil regresi berganda antara variable kepuasan kerja dan variable disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Hasil akhirnya variable kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan promosi jabatan (X3) mempengaruhi variable kinerja karyawan (Y).
8. (Kaltsum, Husnia & Fadillah, 2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian”. Dalam penelitian ini tujuan yang ingin diketahui, yaitu untuk mengetahui dan membuktikan apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian

dilakukan dengan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 70 orang. Dalam melakukan pengolahan dan analisis data, dengan menggunakan uji f, uji koefisien determinasi, dan uji t. Hasil yang didapatkan atas penelitian, yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja terlihat memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (secara simultan maupun parsial).

9. (Irbayuni & Pratama, 2023) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia”. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian kurir pada PT. Yun Kargo Indonesia, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian kurir pada PT. Yun Kargo Indonesia. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang didapatkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan bagian kurir PT. Yun Kargo Indonesia yang berjumlah 58 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 58 responden. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sementara Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja semakin meningkat kinerja karyawan.
10. (Astuti, Suamba & Artini, 2019) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Agro Pelaga”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Agrowisata Bagus Agro

Pelaga. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 84orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode proposional random sampling dengan sampel yang ditetapkan sebanyak 46 responden. Metode analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui pendekatan Patrial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh moderate (sedang) dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Fajri, Amelya, & Suworo, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad	Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif pendekatan assosiatif dengan sampel jenuh sebanyak 55 karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad.
2.	(Suryadi & Karyono, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja	Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Etos Kerja (X3)	Metode yang digunakan adalah kuantitatif	Hasil penelitian ini dapat dilihat dengan Uji T secara parsial dan menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh

No	Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Keihin Indonesia	Kinerja Karyawan (Y)		positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia.
3.	(Paramitha & Liana, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang	Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Metode analisis yang digunakan regresi berganda untuk menjelaskan pengaruh antar variabel	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Yulianto, 2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi CV. Surya Kencana Food)	Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji koefisien determinasi (R ²) dengan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Surya Kencana Food, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				bantuan SPSS versi 27.	karyawan CV. Surya Kencana Food.
5.	(Misnawati, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Irma Sasirangan Banjarmasin	Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Bentuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Irma Sasirangan Banjarmasin, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Irma Sasirangan Banjarmasin, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Irma Sasirangan Banjarmasin.
6.	(Gunawan & Suci, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Coco Bali	Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif melalui penggunaan analisis regresi linier berganda	Hasil dari studi memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.
7.	(Kurniawan, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja	Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Promosi Jabatan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan melalui penyebaran kuesioner.	Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil regresi berganda antara variable kepuasan kerja dan variable

No	Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Karyawan Pada CV. Riemart di Kota Palembang			disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Hasil akhirnya variable kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan promosi jabatan (X3) mempengaruhi variable kinerja karyawan (Y).
8.	(Kaltsum, Husnia & Fadillah, 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian	Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif.	Hasil yang didapatkan atas penelitian, yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja terlihat memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (secara simultan maupun parsial).
9.	(Irbayuni & Pratama, 2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia	Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Berdasarkan hasil olah data menggunakan PLS didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian kurir PT. Yun Kargo Indonesia. Menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja semakin meningkat kinerja karyawan.
10.	(Astiti, Suamba,	Pengaruh Kepuasan Kerja Disiplin	Kepuasan Kerja (X1)	Metode analisis menggunakan <i>Structural</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja,

No	Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	& Artini, 2019)	Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Arowisata Agro Pelaga	Disiplin Kerja (X2) Loyalitas Karyawan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	<i>Equation Modeling</i> (SEM) melalui pendekatan <i>Partial Least Square</i> (PLS) yang dibantu dengan software smartPLS V.3.0.	kepuasan kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh moderate (sedang) dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui penerapan disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan..



C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2019) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sujarweni & Wiratma, 2014) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian ini karena mendeskripsikan pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang yang berlokasi di Jl. Tirta Jeneberang No. 17 Sungguminasa, Kabupaten Gowa.

Adapun waktu penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk memperoleh data selama 3 bulan dengan rincian bulan pertama pengurusan izin meneliti, bulan kedua penyebaran kuesioner dan pengolahan data, dan bulan ketiga analisis dan interpretasi data.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jenis Data

Data kuantitatif, adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data yang diangkakan/scoring dan dapat di gunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

1. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang ada pada Perumda Air Minum Tirta Jeneberang.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Niarti U, 2021) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau sumber yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang,

institusi-institusi, benda-benda, (Sutedja, Hanafiah, & Ahmaddien, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa yang berjumlah 300 pegawai.

2. Sampel

Menurut (Herawati, Saktiendi, & Azzahra, 2023) beliau berpendapat bahwasanya sampel merupakan suatu kegiatan penelitian yang dilakukan karena beberapa hal sebagai berikut:

1. Peneliti memiliki tujuan mereduksi objek penelitian sebagai akibat yang di akan timbulkan terkait dengan jumlah populasi, sehingga hanya di perlukan peneitian sebagian saja.
2. Kemudian hal lainnya yaitu, peneliti mempunyai maksud atau tujuan untuk mengadakan generalisasi dari berbagai hasil penelitiannya tersebut, atau dengan kata lain terkait dengan berbagai kesimpulan terhadap objek, gejala, serta kejadian yang lebih luas.

Untuk menentukan presentasi yang dianggap tepat dalam menentukan sampel maka dapat menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

N = jumlah populasi

n = jumlah sampel minimal

e = error margin (batasan toleransi kesalahan)

Diketahui:

$N = 300$ orang

$e = 10\% = 0,1$

Maka:

$$n = \frac{300}{1+(300 \times 0,1)^2}$$

$$n = \frac{300}{1+(300 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{300}{1+3}$$

$$n = \frac{300}{4}$$

$$n = 75$$

jadi jumlah sampel adalah 75 responden

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2011)

1. Observasi

Pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.

2. Kuisisioner

Kuesioner/angket merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut (Prawiyogi, Sadiah, Purwanugraha, & Elisa, 2021) kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

F. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2010) definisi operasional variable penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan obyek penelitian dan metode penelitian yang digunakan, maka dibawah ini diungkapkan operasionalisasi variable penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Variable Bebas (X)

Suatu variable yang dapat mempengaruhi variable lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2).

b. Variabel Terikat (Y)

Suatu variable yang dipengaruhi oleh variable bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah kinerja pegawai.

Adapun penjelasan masing-masing variable sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan menikmati atau mendapatkan apa yang diinginkan.

Kepuasan kerja diukur dengan 3 indikator yang diadopsi dari (Hartono, 2013), yakni; kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, dan kepuasan terhadap supervisor.

2. Disiplin kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis.

Disiplin kerja diukur dengan 2 indikator yang diadopsi dari (Pandi & Afandi, 2018), yakni; ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja

3. Kinerja karyawan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan diukur dengan 4 indikator yang diadopsi dari (Wilson & Bangun, 2012) yakni; jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, dan kemampuan kerja sama.

G. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul/ kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dalam penelitian (Natalia Susanto, 2019) dan dalam perhitungan analisis data menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) 27 for windows.

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif adalah untuk mengubah sekumpulan data yang belum diolah menjadi Kumpulan data yang dapat dipahami. Temuan penelitian dan analisis tersebut kemudian disajikan dalam publikasi ilmiah yang menjadi dasar

pengambilan suatu kesimpulan. Pada penelitian ini dilakukan analisis terhadap uraian jawaban kuesioner oleh responden yang kemudian hasilnya di olah Bersama dengan menggunakan statistik deskriptif.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara daya yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Dalam penelitian (Susanto, 2019) reliabilitas adalah sebagai berikut: "Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama." Suatu dikatakan reliabel jika nilai dari koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6, sedangkan jika sebaliknya maka data tersebut dikatakan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah layak atau tidaknya model analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.. model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikoloniaritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam moel regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas berkorelasi maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesame variabel bebas lain sama dengan nol.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut heteroskedastisitas atau kata lain model regresi yang baik adalah homoskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data diartikan sebagai upaya mengelola data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian dalam penelitian (Rosiana, 2016)

Untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

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

Keterangan:

Y = variabel dependen (kinerja)

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisiensi regresi

X_1 = kepuasan kerja (variabel independen)

X_2 = disiplin kerja (variabel independen)

e = error/variabel pengganggu

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji secara parsial (Uji T), uji model (uji F) dan uji asumsi klasik, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 27.

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji signifikan secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dapat dilakukan uji tingkat signifikan berpengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikan ditentukan sebesar 5%

dan $df = n-k$, adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $value > \alpha$ maka:
 1. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
 2. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $value > \alpha$ maka:
 1. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
 2. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Uji Model (Uji-F)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat apakah model regresi yang dibangun menggambarkan fakta atau dapat digeneralisasikan ditempat penelitian. Model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Analisis uji F dilakukan membandingkan f hitung dan f tabel namun sebelum membandingkan nilai tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{value} > \alpha$ maka:
 1. H_a diterima karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
 2. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{value} > \alpha$ maka:
 1. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
 2. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dipakai guna memprediksi seberapa besar kontribusi variabel independent/ bebas (X) terhadap variabel dependent/ terikat (Y), serta nilai koefisien determinasi terlihat bagaimana pengaruh variabel X memberi kontribusi pada saat yang bersamaan. Itu ada di variabel Y untuk tujuan pengecekan .



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang

Sebagai sarana pemenuhan kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kota Sungguminasa dan penduduk Kabupaten Dati II Gowa umumnya, maka pada tahun 1980 satu unit pengolahan air bersih mulai didirikan oleh Direktorat Jendral Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum cabang Dinas Kabupaten Gowa dimana pengolahan dan pengawasannya dilaksanakan oleh Proyek Pengelolaan Sarana Air Bersih (PPSAB) Propinsi Sulawesi Selatan.

Dengan kapasitas produksi air bersih 10 lt/dtk pada tahun 1981 unit pengolahan air Kabupaten Gowa mulai memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kota Sungguminasa, hingga pada tahun 1982 tanggal 8 September dengan adanya Berita Acara penyerahan ASSET Pemerintah Pusat oleh Departemen Keuangan Republik Indonesia kepada Pemerintah Daerah tingkat II Kabupaten Gowa, bersama itu pula Unit Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Gowa dimana pengelolaan dan tanggung jawabnya masih tetap pada PPSAB Propinsi Sulawesi Selatan dengan mengangkat pegawai bagi BPAM dimaksud dan memperbantukan 3 orang Pegawai Negeri Sipil dari Pemerintah Daerah tingkat II Gowa.

Sejalan dengan perkembangan pembangunan Kabupaten Dati II Gowa, kebutuhan air bersih masyarakat kota bertambah besar sehingga dengan kapasitas produksi 10 lt/dtk terasa sudah tidak mencukupi lagi.

Oleh PPSAB Propinsi Sulawesi Selatan diajukanlah Proposal Pengembangan rencana penambahan kapasitas produksi air bersih sebesar 20 lt/dtk. Pada tahun 1985/1986 rencana penambahan kapasitas dapat direalisasikan dengan terlaksananya pembangunan Instalasi Pengolahan Air tersebut yang berlokasi di Kampung Cambaya, Kelurahan Sungguminasa. Tetapi sangat disayangkan bahwa dengan adanya Instalasi Pengolahan Air yang baru tersebut, instalasi yang lama tidak lagi mendapat perhatian dengan baik sehingga unit pengolahan tersebut rusak dan tidak dapat difungsikan lagi.

Pada tahun 1988 oleh Pemerintah Daerah tingkat II Gowa menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 1988 tanggal 15 Maret 1988 Tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Gowa.

Karena unit pengelolaan air bersih telah ada di Kabupaten Gowa yaitu Badan Pengelola Air Minum milik Direktorat Jendral Cipta Karya Departemen PU cabang Dinas Kabupaten Gowa, maka oleh Pemerintah Daerah tingkat II Gowa mengusulkan kepada pemerintah pusat untuk penyerahan pengelolaan Badan tersebut kepada Pemerintah Daerah tingkat II Gowa sehingga pada tahun 1991 tepatnya tanggal 23 Februari, dengan terbitnya SK Menteri P.U. dengan Nomor: 75/KPTS/1991. Tanggal 9 Februari 1991 Tentang Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Air Bersih di Kabupaten Dati II Gowa, terlaksanalah penandatanganan Berita Acara Penyerahan

Pengelolaan Prasarana dan Sarana Pengolahan Air Minum Kabupaten Gowa menjadi PDAM Kabupaten Dati II Gowa.

Perkembangan pembangunan Kabupaten Dati II Gowa yang demikian pesatnya dan dengan adanya pembangunan unit-unit perumahan sebagai akibat Ibu Kota Kabupaten Gowa yang sangat dekat dengan Kota Madya Ujung Pandang, Ibu Kota Propinsi Sulawesi Selatan secara tidak langsung mengakibatkan pertumbuhan jumlah penduduk yang membutuhkan air bersih meningkat pula, sehingga Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Gowa dengan tingkat kapasitas produksi 20 lt/dtk dirasakan tidak lagi mencukupi kebutuhan air minum penduduk Kota Sungguminasa.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa dalam usaha memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat kota yang semakin meningkat, telah memperoleh bantuan pemerintah pusat melalui dana APBN Tahun Anggaran 1994/1995 yaitu penambahan kapasitas produksi 20 lt/dtk yang pembangunannya dapat direalisasikan Januari 1995. Dengan selesainya pembangunan tambahan Instalasi Pengolahan Air pada bulan Maret 1995, maka produksi air bersih menjadi 40 lt/dtk yang mulai beroperasi pada bulan April 1995.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gowa menjadi Perusahaan mandiri profesional yang mengutamakan kepuasan dengan memberikan pelayanan yang prima kepada Masyarakat.

b. Misi

Perusahaan Umum Daerah air Minum (PDAM) Kabupaten Gowa sebagai Perusahaan Daerah Air Minum akan memberikan penyediaan air yang memenuhi syarat:

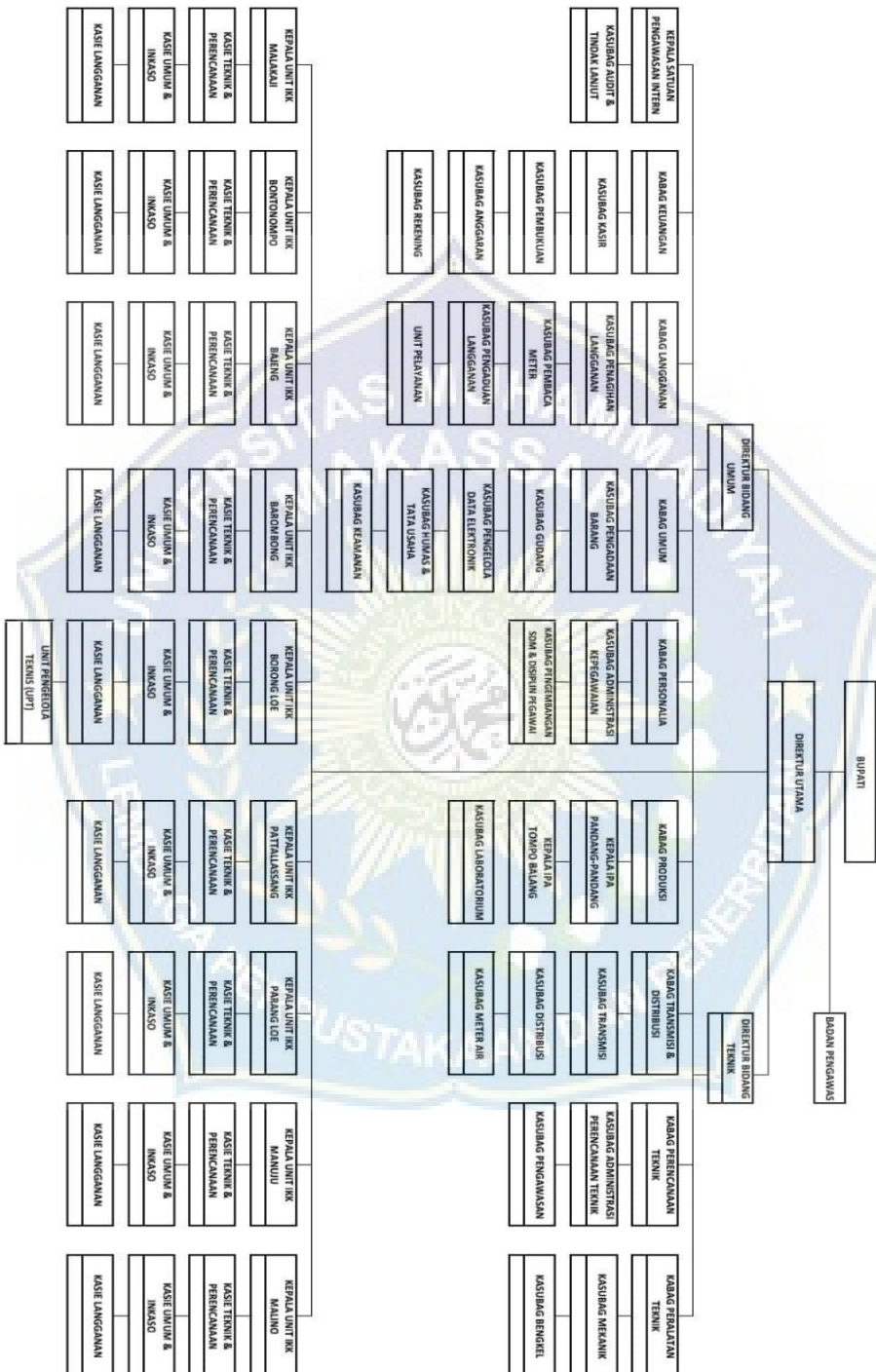
- Kualitas : Air yang sehat dan layak.
- Kuantitas : Debit air yang cukup.
- Kontinuitas : Mengalirkan air 24 jam operasi.
- Terjangkau : Harga air dapat dibeli oleh Masyarakat serta peningkatan kesejahteraan karyawan yang lebih baik.



3. Struktur Organisasi PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI GOWA TENTANG SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA PDAM TIRTA JENEBERANG
 NOMOR : 17 TAHUN 2017
 TANGGAL : 29 MEI 2017

STRUKTUR ORGANISASI PDAM TIRTA JENEBERANG KABUPATEN GOWA



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

a) Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	39	52%
Perempuan	36	48%
Total	75	100%

Sumber: Lampiran 3

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang atau 52% dan jumlah pegawai berjenis perempuan sebanyak 36 orang atau 48%.

b) Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-25 Tahun	8	10,70%
26-30 Tahun	26	34,70%
31-40 Tahun	25	33,30%
>40 Tahun	16	21,30%
Total	75	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 8 orang atau 10,7%, usia 26-30 tahun sebanyak 26 orang atau 34,7%, usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang atau 33,3%, usia >40 tahun sebanyak 16 orang atau 21,3%. Berdasarkan data yang dihimpun dari 75 responden diperoleh informasi hasil bahwa mayoritas responden berusia antara 26-30 tahun sebanyak 26 responden dengan persentase 34,7%.

c) Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTP	0	0%
SLTA	11	14.70%
D3	10	13.30%
S1	54	72%
S2	0	0%
Total	75	100%

Sumber: Lampiran 3

Karakteristik responden yang berjumlah 75 orang dengan data jenjang pendidikan terakhir bahwa responden dengan tingkat SLTA yaitu 11 orang dengan persentase 14,40%, tingkat pendidikan D3 yaitu 10 orang dengan persentase 13,30%, serta tingkat pendidikan S1 yaitu 54 orang dengan persentase 72%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden dengan jenjang pendidikan S1 yang berjumlah 54 responden pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan tentang item-item dari variabel Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa .

a) Kepuasan Kerja (X1)

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 3 indikator yang setiap indikatornya memiliki 2 item pernyataan. Hasil dari jawaban variabel kepuasan kerja pegawai PDAM Kabupaten Gowa dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Frekuensi dan Persentase													
No	Pernyataan		STS		TS		CS		S		SS		Mean
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	X1.1.1	0	0.00	2	2.67	0	0.00	48	64.00	25	33.33	4.28
		X1.1.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	46	61.33	29	38.67	4.39
2	X1.2	X1.2.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	44	58.67	31	41.33	4.41
		X1.2.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	60.00	30	40.00	4.40
3	X1.3	X1.3.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	64	85.33	11	14.67	4.15
		X1.3.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	37	49.33	38	50.67	4.51
Total Mean													26.13

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa nilai total mean variabel jawaban responden 26,13. Pernyataan yang memberikan nilai mean terbesar sebanyak 4,51 yang diperoleh pada pernyataan X1.3.2. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai mean terendah adalah pada pernyataan X1.3.1.

b) Disiplin Kerja (X2)

Variabel disiplin kerja diukur dengan 3 indikator yang setiap indikatornya memiliki 2 item pernyataan. Hasil dari jawaban variabel disiplin kerja pegawai PDAM Kabupaten Gowa dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Frekuensi dan Persentase													
No	Pernyataan		STS		TS		CS		S		SS		Mean
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	X2.1.1	0	0.00	1	1.33	1	1.33	52	69.33	21	28.00	4.24
		X2.1.2	0	0.00	0	0.00	2	2.67	46	61.33	27	36.00	4.33
		X2.1.3	0	0.00	0	0.00	3	4.00	40	53.33	32	42.67	4.39
2	X2.2	X2.2.1	0	0.00	0	0.00	1	1.33	48	64.00	26	34.67	4.33
		X2.2.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	46	61.33	29	38.67	4.39
		X2.2.3	0	0.00	0	0.00	0	0.00	49	65.33	26	34.67	4.35
Total Mean													26.03

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai total mean variabel jawaban responden 26,03. Pernyataan yang memberikan nilai mean terbesar sebanyak 4,39 yang diperoleh pada pernyataan X2.1.3 dan X2.2.2 . Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai mean terendah sebesar 4,24 adalah pada pernyataan X2.1.1.

c) Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai diukur dengan 4 indikator yang setiap indikatornya memiliki 2 item pernyataan. Hasil dari jawaban variabel kepuasan kerja pegawai PDAM Kabupaten Gowa dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase										Mean	
		STS		TS		CS		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y1	Y1.1	0	0.00	0	0.00	1	1.33	47	62.67	27	36.00	4.35
		Y1.2	0	0.00	1	1.33	0	0.00	55	73.33	19	25.33	4.23
2	Y2	Y2.1	0	0.00	0	0.00	1	1.33	41	54.67	33	44.00	4.43
		Y2.2	0	0.00	0	0.00	1	1.33	44	58.67	30	40.00	4.39
3	Y3	Y3.1	0	0.00	0	0.00	1	1.33	43	57.33	31	41.33	4.40
		Y3.2	0	0.00	0	0.00	8	10.67	47	62.67	20	26.67	4.16
4	Y4	Y4.1	0	0.00	0	0.00	4	5.33	51	68.00	20	26.67	4.21
		Y4.2	0	0.00	0	0.00	1	1.33	50	66.67	24	32.00	4.31
Total Mean												34.47	

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai total mean variabel jawaban responden 34,47. Pernyataan yang memberikan nilai mean terbesar sebanyak 4,43 yang diperoleh pada pernyataan Y2.1. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai mean terendah sebesar 4,16 adalah pada pernyataan Y3.2.

3. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji dua arah dengan tingkat signifikan 0,05. Kuesioner dikatakan valid jika r hitung > dari r tabel.

Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Person Corelation	Sig.	Ket
		r hitung		
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1.1	0,723	0,000	Valid
	X1.1.2	0,746	0,000	Valid
	X1.2.1	0,708	0,000	Valid
	X1.2.2	0,766	0,000	Valid
	X1.3.1	0,631	0,000	Valid
	X1.3.2	0,633	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1.1	0,623	0,000	Valid
	X2.1.2	0,596	0,000	Valid
	X2.1.3	0,689	0,000	Valid
	X2.2.1	0,682	0,000	Valid
	X2.2.2	0,627	0,000	Valid
	X2.2.3	0,526	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,594	0,000	Valid
	Y1.2	0,323	0,000	Valid
	Y2.1	0,667	0,000	Valid
	Y2.2	0,629	0,000	Valid
	Y3.1	0,580	0,000	Valid
	Y3.2	0,627	0,000	Valid
	Y4.1	0,708	0,000	Valid
	Y4.2	0,744	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.7 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yang diteliti berdasarkan kriteria r hitung $>$ r tabel 0,227

b) Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,789	6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,687	6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,757	8	Reliabel

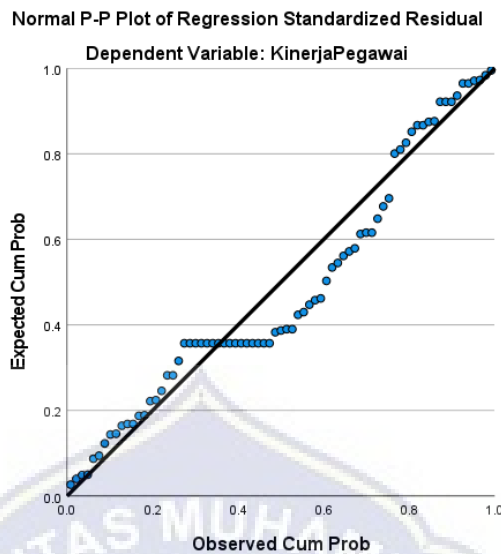
Sumber: Lampiran 2

Hasil output di atas menunjukkan Cronbach's Alpha variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar $0,789 > 0,60$, Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai $0,687 > 0,60$ dan Kinerja Pegawai (Y) $0,757 > 0,60$. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 di bawah dapat dilihat bahwa gambaran data sebenarnya mengikuti garis normalitas maka dapat disimpulkan model regresi memiliki distribusi normal.



Sumber: Lampiran 4

Gambar 4. 2 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa gambaran data sebenarnya mengikuti garis normalitas maka dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas sangat penting dilakukan karena digunakan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel prediktor yang satu dengan yang lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas (Ghazali & Imam, 2016).

Uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas

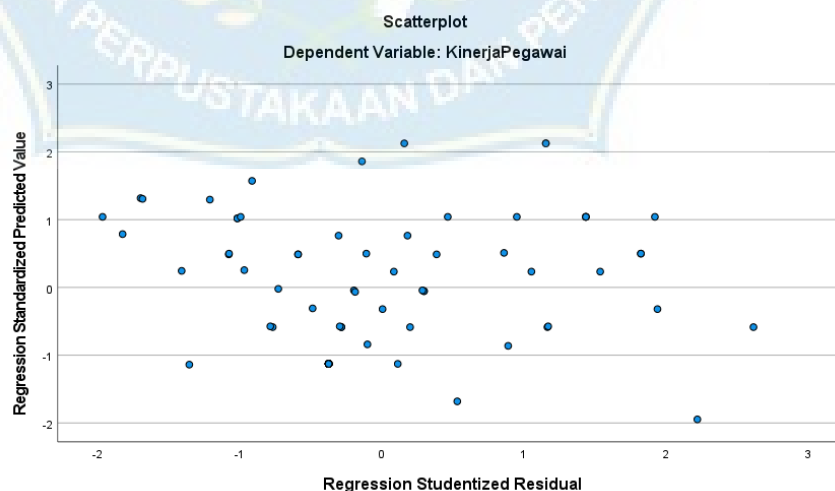
Variabel Bebas (X)	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,530	1,886	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,530	1,886	Tidak terjadi multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil pengujian nilai VIF dan Tolerance pada tabel di atas, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan nilai Tolerance $0,530 > 0,1$ dan nilai VIF $1,886 < 10$, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas pada model regresi, dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan *residual error* (ZPRED). Jika grafik tidak menunjukkan pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas, atau dapat diartikan bahwa model penelitian yang digunakan sudah baik.



Sumber: Lampiran 4

Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas

Dari grafik scatterplot yang ada pada gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5. Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Variabel	Variabel Terikat	B	Beta	t	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	0,401	0,326	2,496	0,015	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja		0,418	0,318	2,438	0,017	Hipotesis Diterima
R = 0,591	Sig. = 0,000					
R Square = 0,350						
F = 19,348						

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel 4.10, nilai kepuasan kerja (X1) 0,401 dan nilai disiplin kerja (X2) 0,418 maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

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

$$Y = 13.112 + 0,401X_1 + 0,418X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antar variabel. Pengaruh satu variabel independen (kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2)) dan variabel dependen (kinerja pegawai (Y)) dengan t_{hitung} dan t_{tabel} pada derajat signifikan.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.13 yang dapat dilihat yaitu pada nilai t, diperoleh pada lampiran yaitu:

1. Untuk variabel kepuasan kerja (X1) diperoleh $t_{hitung} 2.496 > t_{tabel} 0.227$ dengan tingkat signifikansi 0,015 yang berarti H1 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama penelitian ini terbukti artinya ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
2. Untuk variabel disiplin kerja (X2) diperoleh $t_{hitung} 2.438 > t_{tabel} 0,227$ dengan tingkat signifikansi 0,017 yang berarti H2 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kedua penelitian ini terbukti artinya ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

b) Uji Model (Uji-F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah model regresi yang dibangun menggambarkan fakta atau dapat digeneralisasikan.

Berdasarkan nilai R Square sebesar 35% model menggambarkan fakta di tempat penelitian, sementara sisanya sebesar 65% merupakan keterbatasan alat ukur dalam mengungkapkan fakta.

C. Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan)

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga melihat hasil tersebut diketahui jika hipotesisnya diterima, bahwa variabel kepuasan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Hasibuan (2017), menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kaltsum, Husniati & Fadlilah, 2021) dimana kepuasan kerja terlihat memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (secara simultan maupun parsial). Penelitian lain yang dilakukan oleh (Gunawan & Suci, 2022) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sedangkan untuk variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif, maka dinyatakan hipotesis diterima. Sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan

pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja. Menurut (Hasibuan, 2014) Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati dan melaksanakan semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Paramitha & Liana, 2022) memaparkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sependapat dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian (Suryadi & Karyono, 2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan mengenai variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

B. Saran

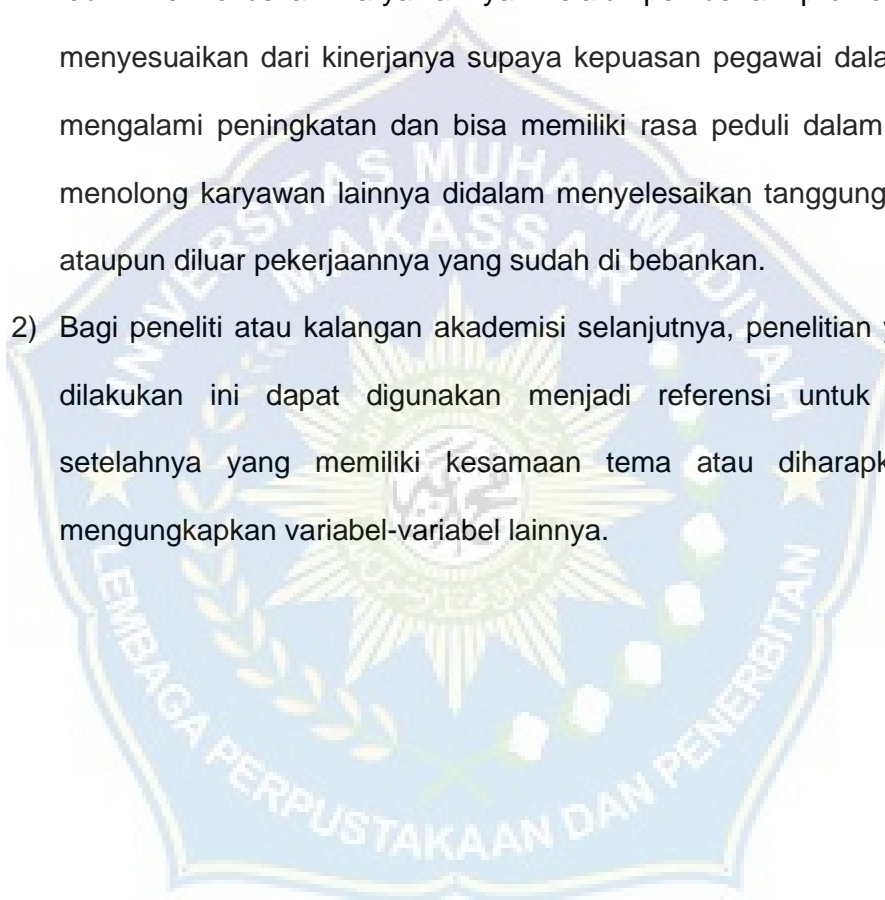
Berdasarkan pembahasan mengenai analisis dan bahasan mengenai hasil penelitian Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

- 1) Bagi Perusahaan

Pertama, dapat lebih memperhatikan dan memberikan arahan terhadap kedisiplinan yang terdapat pada lingkungan kerja. Hal tersebut agar pegawai dapat lebih memaksimalkan kerja mereka sehingga dapat meningkatkan pencapaian atas tugas-tugas dan juga kinerja dari para pegawai. Kedua, untuk supervisor atau pimpinan perusahaan dapat

membantu pegawai dengan memperhatikan pekerjaan yang dilakukan perusahaan baik dari tahap awal, proses maupun sampai akhir. Sehingga apabila pegawai terdapat kesulitan sehingga bisa mendapat arahan, ketiga juga dapat memperhatikan rasa puas bekerja yang dirasa oleh tiap karyawannya. Hasil itu memperlihatkan bahwasanya pimpinan seharusnya lebih memfokuskan karyawannya melalui pemberian promosi dengan menyesuaikan dari kinerjanya supaya kepuasan pegawai dalam bekerja mengalami peningkatan dan bisa memiliki rasa peduli dalam keinginan menolong karyawan lainnya didalam menyelesaikan tanggung jawabnya ataupun diluar pekerjaannya yang sudah di bebaskan.

- 2) Bagi peneliti atau kalangan akademisi selanjutnya, penelitian yang telah dilakukan ini dapat digunakan menjadi referensi untuk penelitian setelahnya yang memiliki kesamaan tema atau diharapkan dapat mengungkap variabel-variabel lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, & Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alice Tambuwun, J. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. *Productivity*, 2(3), 224-227.
- Astiti, N., Suamba, I., & Artini, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Arowisata Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 1-9.
- Azizah, I. N., Arum, P., & Wasono, R. (2020). Model Terbaik Uji Multikolinearitas Untuk Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Padi di Kabupaten Blora Tahun 2020. *In Prosiding Seminar Nasional UNIMUS, Vol 4*.
- Brian, H., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparons Pizza City of Tommorow. *Agora Jurnal* 1(1), 1-8.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Ghazali, & Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gunawan, R., & Suci, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Coco Bali. Bisma: *Jurnal Manajemen*, 8(2), 455-461.
- Hartono, B. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City of Tomorrow. *Angora*, 492-499.
- Hasibuan, & Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi; Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, S., Saktiendi, E., & Azzahra, C. N. (2023). The Influence of Service Quality, Promotion, and Trust on ShopeeFood Consumer Satisfaction. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research (FJMR)*, 2(11), 1733-1750.
- Indrajaya, I., & Adnyani, I. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Hitakara Denpasar. (*Doctoral dissertation, Udayana University*).

- Irbayuni, S., & Pratama, C. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 2150-2160.
- Kaltsum, N., Husniati, R., & Fadillah, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian. *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)*, 781-791.
- Kaltsum, N., Husniati, R., & Fadillah, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian. *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)*, 781-791.
- Kamsir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Kristanto, V. (2018). Metode Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI). *Deepublish*.
- Kurniawan, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riemart di Kota Palembang. *Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang*.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, & A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, M., & Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Marwansyah, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Misnawati, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Irma Sasirangan Banjarmasin. *Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB*.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Cetakan ke-2. Jakarta: Rajawali Pers
- Niarti, U. (2021). Analisis Akuntansi Persediaan Produk Rusak Pada Toko Rosmart Sukaraja Kecamatan Curup Timur. *Jurnal Ilmiah Rafflesia Akuntansi*, 7(1), 1-7.
- Nisyak. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 5.

- Pandi, & Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zafana Publishing, 3.
- Pandi, & Afandi. (2018). *Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Paramitha, D., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawn PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 462-471.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308-323.
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, (5) 1, 446-452.
- Puteri, T. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Makassar. (*Doctoral dissertation, Universitas Bosowa*).
- Putra, G., & Jhon, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Rahma Dani Kaltsumi, N., Husniati, R., & Min Fadlilah, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian. *Prosiding BIEMA (Business Management, Economics, and Accounting National Seminar)* , (Vol. 2, pp. 781-791).
- Rivai, Sagala, J., Veithzal, & Ella. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada .
- Rivai, V., & Zainal. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi 3. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada .
- Rosiana, E. (2016). Pengaruh Kualitas asdm Dan Teknologi Informasi Terhadap Implementasi SAP Berbasis Akrual PP No 71 Tahun 2010 (Studi Kasus Pada SKPS-SKPD Pemerintahan Kota Malang). *Jurnal Akuntansi Fakultas dan Bisnis Universitas Kanjuhuruan Malang*.
- Rudi, G., & Suci, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Coco Bali Fiber. Bisma: *Jurnal Manajemen*, 8(2), 455-461.
- Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

- SM, A. (2020). Pengaruh Loyalitas Dan Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan Di Pt. Quantum Training Centre Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 21-30.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, & Wiratma, V. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85-95.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, (7)1.
- Sutedja, A., Hanafiah, & Ahmaddien, I. (2020). *Pengantar Statistika*. Bandung, Indonesia: Widina Bhakti Persada Bandung, 23.
- Ulung, A., Awaluddin, Achsanuddin, A., & Hasriwana. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 420-429.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wilson, & Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yulianto, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi CV. Surya Kencana Food). *Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang*.
- Zahara, Rizki, N., Hidayat, & Hajan. (2017). *Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bank di Kota Batam: Journal Of Applied Managerial Accounting. Vol. 1. No. 2.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Responden yang Terhormat,

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, saya meminta kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) sejenak meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.”**

Besar harapan saya bahwa Bapak/ Ibu/ Saudara (i) bersedia untuk memberikan tanggapan pernyataan dalam kuesioner dengan sebenar-benarnya. Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk keseluruhan (bukan individual). Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat untuk menghasilkan penelitian yang saya lakukan.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Nailah Nurjannah

A. Identitas Responden

Berilah tanda (✓) di kolom yang tersedia pada pernyataan tentang karakteristik responden di bawah ini:

1. Jenis Kelamin

<input type="checkbox"/>	Laki-laki
<input type="checkbox"/>	Perempuan

2. Usia :Tahun

3. Pendidikan Terakhir :

<input type="checkbox"/>	SLTP
<input type="checkbox"/>	SLTA
<input type="checkbox"/>	D3
<input type="checkbox"/>	S1
<input type="checkbox"/>	S2
<input type="checkbox"/>	Lain-lain

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Dalam menjawab pernyataan pada kuesioner ini, cukup dengan membubuhkan tanda "✓" di tengah-tengah kotak yang disediakan. Jawaban tersebut dianggap yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

Jika terjadi kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda "✓" pada kolom yang sesuai.

Semua pernyataan yang ada, mohon diharapkan dijawab tanpa ada satupun yang dikosongkan.

Keterangan Jawaban:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
CS : Cukup Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kepuasan Kerja

a. Pekerjaan itu sendiri

No.	Pernyataan	Pendapat Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya puas dengan kondisi pekerjaan di lingkungan perusahaan					
2.	Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki					

b. Rekan kerja

No.	Pernyataan	Pendapat Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya memiliki rekan kerja yang ramah-ramah					
2.	Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja					

c. Supervisor

No.	Pernyataan	Pendapat Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Supervisor memberitahu dan memberikan arahan kepada karyawan sebelum tugas dilaksanakan					
2.	Supervisor mau mendengarkan keluhan karyawan dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendak					

2. Disiplin Kerja

a. Ketaatan waktu

No.	Pernyataan	Pendapat Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Pegawai yang disiplin masuk kerja tepat waktu					
2.	Sistem pendataan kehadiran di perusahaan sudah efektif					

3.	Saya tidak pernah mangkir atau tidak masuk kerja di perusahaan					
----	--	--	--	--	--	--

b. Tanggung jawab kerja

No.	Pernyataan	Pendapat Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Mematuhi semua peraturan yang ada pada perusahaan					
2.	Selalu mengutamakan target pekerjaan agar tujuan pekerjaan tercapai					
3.	Membuat laporan harian pekerjaan setelah pekerjaan selesai					

3. Kinerja Karyawan

a. Jumlah pekerjaan

No.	Pernyataan	Pendapat Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
2.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					

b. Kualitas pekerjaan

No.	Pernyataan	Pendapat Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab					
2.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku					

c. Ketetapan waktu

No.	Pernyataan	Pendapat Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
2.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan					

d. Kemampuan kerja sama

No.	Pernyataan	Pendapat Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya dapat bekerja bersama dengan rekan manapun dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat					

Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

Correlations

		Kepuasan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X1.2	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X1.3	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X1.4	Pearson Correlation	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X1.5	Pearson Correlation	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X1.6	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75

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

Correlations

		Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X2.2	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X2.3	Pearson Correlation	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X2.4	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X2.5	Pearson Correlation	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
X2.6	Pearson Correlation	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75

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

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y2	Pearson Correlation	.323**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	75
Y3	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y4	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y5	Pearson Correlation	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y6	Pearson Correlation	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y7	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
Y8	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	75	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	75	100.0

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

Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	6

Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	6

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	8

Lampiran 3 Distribusi Frekuensi

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	39	52.0	52.0	52.0
	Perempuan	36	48.0	48.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	8	10.7	10.7	10.7
	26-30	26	34.7	34.7	45.3
	31-40	25	33.3	33.3	78.7
	>40	16	21.3	21.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	11	14.7	14.7	14.7
	D3	10	13.3	13.3	28.0
	S1	54	72.0	72.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2
N	Valid	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.28	4.39	4.41	4.40	4.15	4.51

Frequency Table

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	48	64.0	64.0	66.7
	5	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	61.3	61.3	61.3
	5	29	38.7	38.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	58.7	58.7	58.7
	5	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	60.0	60.0	60.0
	5	30	40.0	40.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	64	85.3	85.3	85.3
	5	11	14.7	14.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	37	49.3	49.3	49.3
5	38	50.7	50.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3
N Valid	75	75	75	75	75	75
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.24	4.33	4.39	4.33	4.39	4.35

Frequency Table**X2.1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	1	1.3	1.3	2.7
4	52	69.3	69.3	72.0
5	21	28.0	28.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.7	2.7	2.7
4	46	61.3	61.3	64.0
5	27	36.0	36.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.0	4.0	4.0
4	40	53.3	53.3	57.3
5	32	42.7	42.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	48	64.0	64.0	65.3
5	26	34.7	34.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	46	61.3	61.3	61.3
Valid 5	29	38.7	38.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	49	65.3	65.3	65.3
Valid 5	26	34.7	34.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

		Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.35	4.23	4.43	4.39	4.4	4.16	4.21	4.31

Frequency Table**Y1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
Valid 4	47	62.7	62.7	64.0
Valid 5	27	36.0	36.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
Valid 4	55	73.3	73.3	74.7
Valid 5	19	25.3	25.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
Valid 4	41	54.7	54.7	56.0
Valid 5	33	44.0	44.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	44	58.7	58.7	60.0
	5	30	40.0	40.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	43	57.3	57.3	58.7
	5	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.7	10.7	10.7
	4	47	62.7	62.7	73.3
	5	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.3	5.3	5.3
	4	51	68.0	68.0	73.3
	5	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	50	66.7	66.7	68.0
	5	24	32.0	32.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Lampiran 4 Analisis Regresi dan Uji Asumsi

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.350	.331	2.088

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.724	2	84.362	19.348	.000 ^b
	Residual	313.943	72	4.360		
	Total	482.667	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.112	3.451		3.800	.000
	KepuasanKerja	.401	.161	.326	2.496	.015
	DisiplinKerja	.418	.171	.318	2.438	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Asumsi Klasik

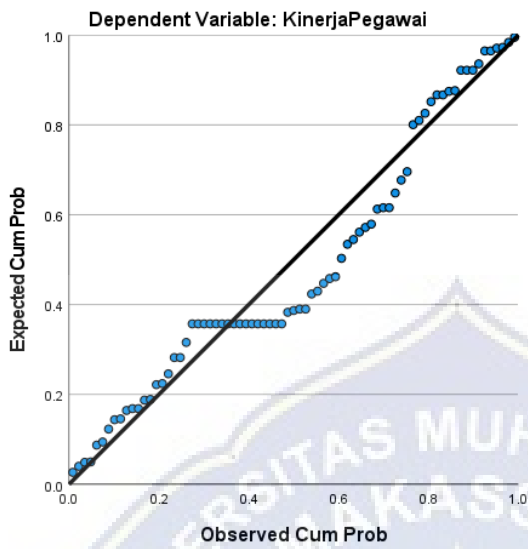
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.530	1.886
	Disiplin Kerja	.530	1.886

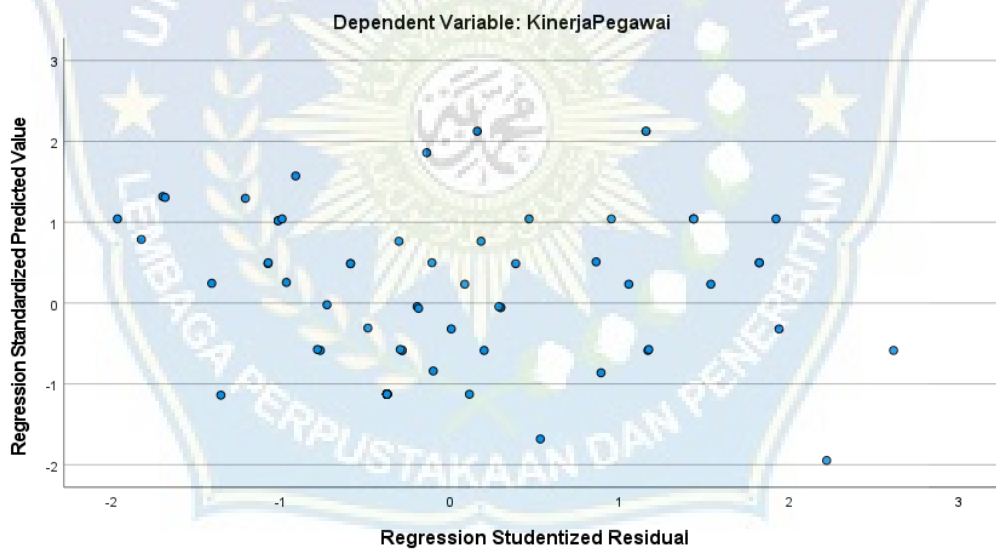
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 5 Persuratan



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 60/05/A.2-II/I/45/2024
2024

Makassar, 26 Januari

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Nailah Nurjannah

Stambuk : 105721129420

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gowa

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.



Dekan
Drs. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NIDN 651 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3515/05/C.4-VIII/1/1445/2024

29 January 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

17 Rajab 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di -

Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 60/05/A.2-II/1/45/2024 tanggal 26 Januari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **NAILAH NURJANNAH**

No. Stambuk : **10572 1129420**

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Manajemen**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 1 Februari 2024 s/d 1 April 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Ketua LP3M,



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd

NEM 1127761



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : 2191/S.01/PTSP/2024 Kepada Yth.
Lampiran : - Bupati Gowa
Perihal : Izin penelitian

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3515/05/C,4-VIII/I/1445/2024 tanggal 29 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **NAILAH NURJANNAH**
Nomor Pokok : 105721129420
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Sit Alauddin 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA JENEBERANG KABUPATEN GOWA** "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **01 Februari s/d 01 April 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 30 Januari 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



**PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
"TIRTA JENEBERANG"
KABUPATEN GOWA**



Jl. Tirta Jeneberang No. 17 Telp. (0411) 8220242 Email. perumdatirtajeneberang@gmail.com

K e p a d a
Yth. Ketua LP3M UNISMUH
Makassar

Di -
Makassar

Nomor : UM.087/PTJ-GW/II/2024
Perihal : Penelitian

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat izin penelitian nomor : 503/135/DPM-PTSP/PENELITIAN/I/2024 Tanggal 30 Januari 2024 atas nama Sebagai berikut :

Nama : NAILAH NURJANNAH
Tempat/Tanggal Lahir : Sorowako/ 5 Mei 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Nomor Pokok : 105721129420
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. G. Merapi Vii F 137
Judul : "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TRITA JENEBERANG KAB. GOWA"

Pada prinsipnya kami mengizinkan untuk melakukan penelitian, sesuai dengan disiplin ilmu yang di milikinya.

Demikianlah disampaikan untuk menjadi bahan seperlunya.

Sungguminasa, 1 Februari 2024

an Direktur Utama,
Direktur Bidang Umum

TATUNGKE Khaerul Aco, SE

NIK : 223 980 002

Lampiran 6 Lembar Kontrol Validasi



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

LEMBAR KONTROL VALIDASI PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	Nailah Nurjannah			
NIM	105721129420			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Andi Mappatempo, SE., MM.			
NAMA PEMBIMBING 2	Sri Andayaningsih, SE., MM.			
NAMA VALIDATOR	Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	29-04 2024	Terdapat Instrumen Pengumpulan data (data primer) berupa kuisisioner	
2	Sumber data (data sekunder)	29-04 2024	Tidak terdapat sumber data (data sekunder)	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	29-04 2024	Terdapat tabulasi data	
4	Hasil Statistik deskriptif	29-04 2024	Terdapat Hasil Statistik deskriptif	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	29-04 2024	Terdapat hasil uji validitas dan reabilitas instrumen	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	29-04 2024	Terdapat uji asumsi klasik	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	29-04 2024	Terdapat hasil analisis data/uji hipotesis	
8	Hasil interpretasi data	29-04 2024	Terdapat Hasil interpretasi sesuai dengan olah data	
9	Dokumentasi	29-04 2024	Terdapat dokumentasi proses penelitian	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		Nailah Nurjannah		
NIM		105721129420		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Andi Mappatempo, SE., MM		
NAMA PEMBIMBING 2		Sri Andayaningsih, SE., MM		
NAMA VALIDATOR		Aulia, S.IP., M.Si.M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	Jumat 21/06/24	Sunatkan Grammarly dan hapus Populasi	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



Lampiran 7 Dokumentasi



Lampiran 8 Hasil Turnitin

**BAB I Nailah Nurjannah -
105721129420**

by Tahap Tutup

Submission date: 21-Jun-2024 05:55PM (UTC+0700)
Submission ID: 2406227626
File name: BAB_I_-_2024-06-21T185458.449.docx (22.65K)
Word count: 1052
Character count: 7018

BAB I Nailah Nurjannah - 105721129420

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES


1	Elsinar Girsang. "MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DAN KINERJA GURU PADA SD NEGERO 007 TELUK SEBONG KECAMATAN TELUK SEBONG", Jurnal Kajian Pembelajaran dan Keilmuan, 2020 Publication	2%
2	adoc.pub Internet Source	1%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%
5	repository.unpar.ac.id Internet Source	1%
6	www.slideshare.net Internet Source	1%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off



BAB II Nailah Nurjannah -
105721129420

by Tahap Tutup

Submission date: 21-Jun-2024 05:56PM (UTC+0700)

Submission ID: 2406227801

File name: BAB_II_-_2024-06-21T185457.803.docx (88.4K)

Word count: 5531

Character count: 37452

BAB II Nailah Nurjannah - 105721129420

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
2	repository.stei.ac.id Internet Source	2%
3	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%
4	text-id.123dok.com Internet Source	1%
5	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	1%
6	123dok.com Internet Source	1%
7	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	1%
8	www.researchgate.net Internet Source	<1%
9	gicipress.com Internet Source	<1%

10	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
11	press.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
12	ri4u.wordpress.com Internet Source	<1 %
13	www.ejournal.warmadewa.ac.id Internet Source	<1 %
14	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
15	Abiya Pigai, Abdul Rasyid, Saling Saling. "DAMPAK BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PELAYANAN INDUSTRI, PERDAGANGAN, KOPERASI, USAHA KECIL, MENENGAH DAN TENAGA KERJA (PERINDAKOP) PROVINSI PAPUA", Journal of Economics Review (JOER), 2021 Publication	<1 %
16	rinjani.unitri.ac.id Internet Source	<1 %
17	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
18	Ezra Frans Alik. R, Jeane Tandirerung, Djusniati Rasinan. "Pengaruh Pelatihan Kerja	<1 %

Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Servis
Pada Honda Ahas Mesakada Motor
Mamasa", JEMSI (Jurnal Ekonomi,
Manajemen, dan Akuntansi), 2024
Publication

19	ejournal.unma.ac.id Internet Source	<1 %
20	id.123dok.com Internet Source	<1 %
21	docplayer.info Internet Source	<1 %
22	www.krgelectric.org Internet Source	<1 %
23	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
24	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
25	www.scilit.net Internet Source	<1 %
26	eprints.dinus.ac.id Internet Source	<1 %
27	id.scribd.com Internet Source	<1 %
28	media.neliti.com Internet Source	<1 %



BAB III Nailah Nurjannah -
105721129420
by Tahap Tutup

Submission date: 21-Jun-2024 05:56PM (UTC+0700)

Submission ID: 2406227916

File name: BAB_III_-_2024-06-21T185458.443.docx (52.66K)

Word count: 1716

Character count: 11260

AB III Nailah Nurjannah - 105721129420

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

jurnal.unpand.ac.id

Internet Source

6%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On





BAB IV Nailah Nurjannah -
105721129420
by Tahap Tutup

Submission date: 21-Jun-2024 05:57PM (UTC+0700)

Submission ID: 2406228059

File name: BAB_IV_-_2024-06-21T185459.982.docx (370.49K)

Word count: 2821

Character count: 16142

BAB IV Nailah Nurjannah - 105721129420

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source


10%

Exclude quotes On

Exclude matches < 23

Exclude bibliography On





BAB V Nailah Nurjannah -
105721129420

by Tahap Tutup

Submission date: 21-Jun-2024 06:39PM (UTC+0700)

Submission ID: 2406237564

File name: BAB_V_-_2024-06-21T193848.286.docx (20.01K)

Word count: 403

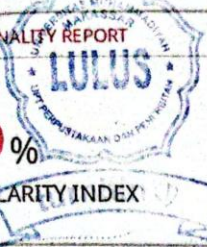
Character count: 2617

BAB V Nailah Nurjannah - 105721129420

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX



5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



123dok.com

Internet Source

5%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Nailah Nurjannah

Nim : 105721129420

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	6 %	10 %
2	Bab 2	13 %	25 %
3	Bab 3	6 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 22 Juni 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nursing S. Fluri, M.I.P
NIM. 964 591

RIWAYAT HIDUP



Nailah Nurjannah, Panggilan Nailah lahir di Sorowako, Kabupaten Luwu Timur pada tanggal 05 Mei 2002 dari pasangan suami istri Bapak Zainuddin dan Ibu Rahmatia. Peneliti adalah anak ke-7 dari 7 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Gunung Merapi VIII F 137, Kelurahan Magani, Kecamatan Nuha, Sorowako. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD YPS Lawewu lulus tahun 2014. SMP YPS Singkole lulus tahun 2017, SMA Negeri 11 Luwu Timur lulus tahun 2020, dan mulai mengikuti program studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.