

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**AULIA FUTRI DELVIRA
NIM : 105721108220**

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

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**AULIA FUTRI DELVIRA
NIM : 105721108220**

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

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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah Subhanahu Wa Ta’ala tidak akan membebani seseorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya”

(Q.S. Al-Baqarah:286)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja Lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti akan bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik

Alhamdulillah Rabbil’alamin,

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti,

skripsi ini kupersembahkan untuk:

Kedua Orang Tuaku tercinta:

M. Ramli HN

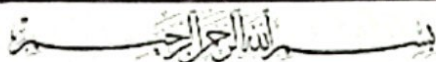
Nurhaeda

Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku



**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 Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa

Nama : Aulia Putri Delvira

No.Stambuk/ NIM : 105721108220

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

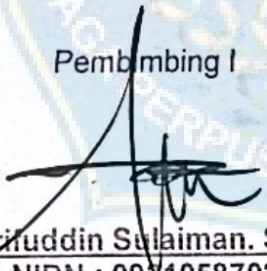
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 Juni 2024 di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

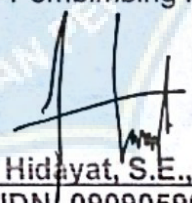
Makassar, 29 Juni 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr.Syarifuddin Sulaiman. S.E.,M.Si
NIDN : 0921058702

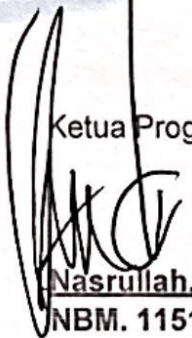

M. Hidayat, S.E.,M.M
NIDN 0909059001

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen,


Dr. Andi Jam'an. SE.,M.Si
NBM. 651 507


Nasrullah, SE.,M.M
NBM. 1151 132



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Aulia Putri Delvira, Nim : 105721108220, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0009/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 22 Dzulhijjah 1445 H/ 29 Juni 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Dzulhijjah 1445 H
29 Juni 2024 M

PANITIA UJIAN

- | | | |
|------------------|--|--|
| 1. Pengawas Umum | : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) | (.....) |
| 2. Ketua | : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 3. Sekretaris | : Agusdiwana Suarni, SE., M. ACC
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 4. Penguji | : 1. Dr. Muhammad Rusydi, SE., M.Si
2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
3. Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E. M.Si
4. Ismail Rasulong, SE., MM | (.....)
(.....)
(.....)
(.....) |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651/507



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aulia Putri Delvira
Stambuk : 105721108220
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang 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, 29 Juni 2024

Yang Membuat Pernyataan,



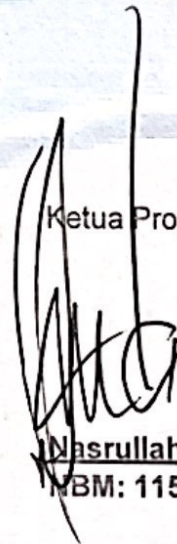
Aulia Putri Delvira
NIM : 105721108220

Diketahui Oleh,

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507



Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

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

Nama : Aulia Putri Delvira
NIM : 105721108220
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 (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di
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, 29 Juni 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Aulia Putri Delvira
NIM. 105721108220

ABSTRAK

AULIA FUTRI DELVIRA. 2024. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Syarifuddin Sulaiman dan M. Hidayat.

Tujuan penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa. Populasi penelitian ini adalah 39 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder dan menggunakan SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten Gowa. Perlunya peningkatan disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten Gowa dengan menegakkan kedisiplinan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai untuk bisa lebih termotivasi dan giat dalam bekerja.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

AULIA FUTRI DELVIRA. 2024. *The influence of Work Discipline and Job Satisfaction on the Performance of Personnel and Human Resources Development Agency Employees in Gowa Regency. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Of Makassar. Supervised by: Syarifuddin Sulaiman and M. Hidayat.*

The aim of this research is a type of quantitative research with the aim of finding out the influence of work discipline and job satisfaction on the performance of employees of the Personnel and Human Resources Development Agency in Gowa Regency. The population of this study was 39 employees. The sampling technique uses saturated samples. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data and use SPSS 25.

The results of the research show that work discipline has a significant positive effect on employee performance and job satisfaction has a significant positive effect on the performance of civil service agency employees and human resource development in Gowa district. There is a need to increase work discipline and job satisfaction of civil service agency employees and develop human resources in Gowa district. By enforcing discipline, employee performance can be improved in carrying out their duties and responsibilities. As well as increasing employee job satisfaction so they can be more motivated and active in their work.

Keywords: *Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala untuk segala Rahmat dan limpahan karunia-NYA yang tiada henti-hentinya diberikan kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tidak lupa salam dan shalawat tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad Shalallahu Alaihi Wa Sallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Atas izin Allah Subhanahu Wa Ta'ala beserta pihak-pihak yang senantiasa memberikan dukungan, bimbingan, arahan, dan bantuan baik itu secara materi maupun non materi dalam penyelesaian Skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa" yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Alhamdulillah sangat bersyukur bisa sampai di tahap ini, terima kasih untuk diriku sendiri yang sudah mampu bertahan hingga sejauh ini meskipun banyak ujian yang hampiri di setiap proses yang dijalani. Sungguh banyak rintangan dan tantangan yang dihadapi dalam proses pengumpulan data sampai menyelesaikan penulisan skripsi ini, tetapi itu semua harus di hadapi dengan ketabahan, kerendahan hati juga semangat yang tak kunjung pudar demi meraih cita-cita masa depan. Penulis menyadari betul bahwa seorang manusia biasa tentunya tidak luput dari kesalahan serta kekeliruan baik itu disengaja maupun

tidak disengaja. Seperti halnya dalam penulisan Skripsi ini, penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, masih terdapat banyak kesalahan, kekurangan, maupun kekhilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini.

Selain dari itu, tidak lupa penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Muh Ramli HN dan Ibu Nurhaeda yang senantiasa memberikan harapan, perhatian, dukungan, kasih sayang serta doa yang luar biasa, yang mengiringi langkah penulis sampai saat ini tanpa pamrih dan untuk seluruh keluarga besar. Penulis juga menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan baik moral maupun material serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini 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. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si** Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak **Nasrullah, SE., MM.** Sebagai Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak **Dr. Syarifuddin Sulaiman. S.E., M.Si** Sebagai Pembimbing I dan Bapak **M. Hidayat. S.E., M.M** Sebagai Pembimbing II yang telah membantu penulis sehingga skripsi ini di rampungkan.

5. Bapak **Nasrullah, SE., MM.** Sebagai Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
6. Bapak **Alamsjah, ST., SE., MM.** Sebagai Penasehat Akademik
7. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas segala ilmu pengetahuan yang di berikan kepada pihak penulis selama mengikuti perkuliahan
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
9. Bapak dan Ibu pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa yang telah memberikan izin meneliti
10. Para teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis
11. Teman-teman di Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen yang terkhusus Angkatan 2020 yang senantiasa selalu mensuport saya dalam menyelesaikan penulisan Skripsi saya.
12. Terima kasih kepada sahabat saya Wanda dan Dewi atas segala bantuannya yang selalu mendengar keluh kesah penulis selama proses penyusunan dan pengerjaan skripsi dalam kondisi apapun dan terima kasih telah menjadi sahabat terbaik saya mulai dari tahun 2020 sampai sekarang semoga persahabatan kita terus berlanjut, jangan sampai kampus yang mempertemukan kita dan wisuda yang memisahkan kita, tetap bersama selamanya

13. Terima kasih untuk pemilik NIM 105721106620 yang selalu kebersamai dan mensupport penulis pada hari-hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan tugas akhir
14. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini
15. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini.

Penulis sangat menyadari bahwa ucapan terima kasih yang diterima tidaklah setimpal dengan apa yang diberikannya, namun dengan penuh harapan semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala senantiasa memberikan balasan dan limpahan Rahmat serta anugrah-Nya atas kebaikan dari semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Akhirnya kata, terlepas dari segala kekurangan yang ada semoga skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi kita semua, terutama kepada almamater biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar, penulis juga mengucapkan permohonan maaf kepada para pembaca maupun pihak terkait jika didalam skripsi ini ada kata-kata menyinggung, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis, sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

Billahi FiiSabilil Haq Fastabiqul Khaaiirat Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

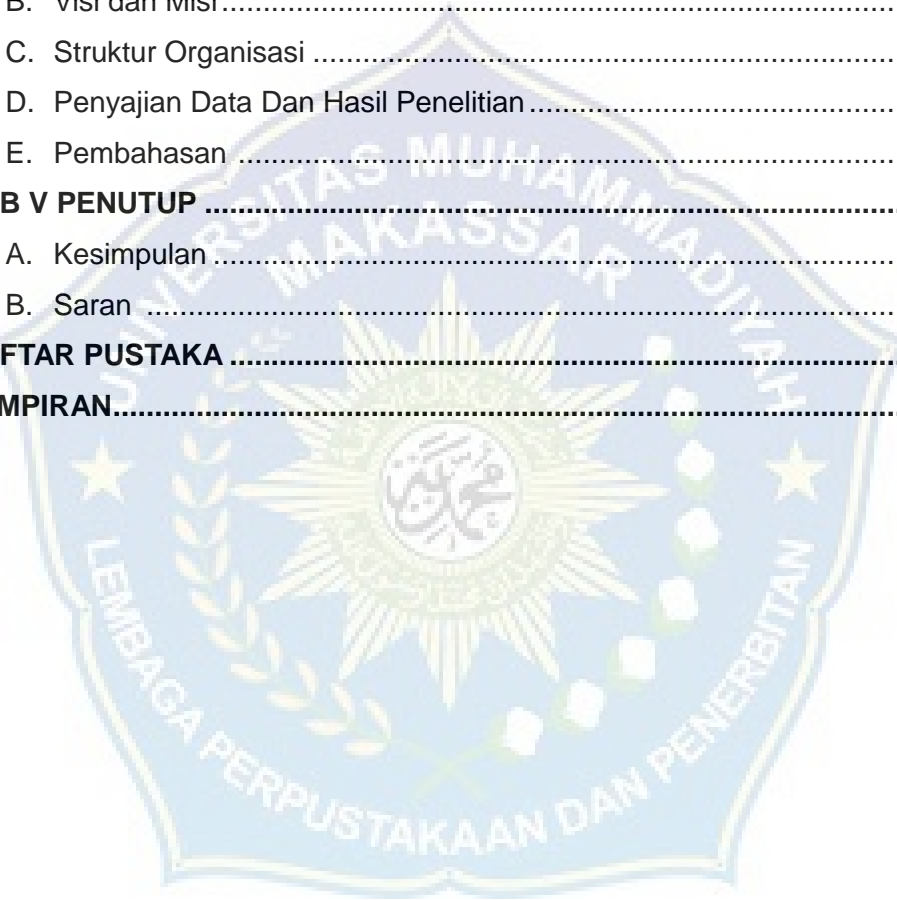
Makassar, 29 Juni 2024

Aulia Putri Delvira

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Teori.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2. Disiplin Kerja	9
3. Kepuasan Kerja.....	12
4. Kinerja Pegawai	16
B. Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Pikir.....	33
D. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Jenis dan Sumber Data.....	35

D. Populasi dan Sampel	36
E. Metode Pengumpulan Data.....	37
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	38
G. Metode Analisis Data.....	40
H. Uji Hipotesis	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Gambaran Objek Penelitian	44
B. Visi dan Misi.....	45
C. Struktur Organisasi	46
D. Penyajian Data Dan Hasil Penelitian	49
E. Pembahasan	65
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	76



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel	39
Table 3.2 Skala Pengukuran Variabel	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.5 Penilaian responden berdasarkan disiplin kerja.....	52
Tabel 4.6 Penilaian responden berdasarkan kepuasan kerja	53
Tabel 4.7 Penilaian responden berdasarkan kinerja pegawai.....	53
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X1.....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas X2.....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Y.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X1)	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja (X2).....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Uji T (Secara Parsial).....	64
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	46
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	60
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	77
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah Responden	81
Lampiran 3 Deskripsi Responden	86
Lampiran 4 Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X1)	88
Lampiran 5 Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	90
Lampiran 6 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)	93
Lampiran 7 Uji Validitas dan Reabilitas	96
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik.....	103
Lampiran 9 Dokumentasi Pengisian Kuesioner.....	105
Lampiran 10 Surat Izin Penelitian	107
Lampiran 11 Surat Keterangan Bebas Plagiat dan Turnitin	110



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai sumber daya dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama pegawai yang ada dengan optimal dan profesional. Permasalahan yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah terkait dengan masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri.

Pada dasarnya dalam sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi sebuah organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang dihasilkan dengan baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat penting. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja pegawai suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur pegawai dalam suatu organisasi

untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Dengan melaksanakan manajemen sumber daya manusia pula akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim, maupun individu.

Pegawai merupakan salah satu asset terpenting di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa seorang pegawai sebagai perencana dan pelaksana pembangunan perlu dibina dan dikembangkan, agar memiliki kemampuan, berdedikasi dan berdisiplin tinggi serta berprestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga peranan pegawai akan semakin terasa penting, karena pada hakekatnya pegawaiilah yang jadi pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan melalui organisasi yang dijalankan dimana mereka bekerja untuk lebih produktif terhadap tugas-tugas yang dikerjakan. Untuk itu sebagai pegawai juga dituntut untuk mempunyai sikap mental, tegad dan semangat, kedisiplinan serta memiliki kinerja yang tinggi agar apa yang dilaksanakan dalam tugas berjalan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi.

Tercapainya tujuan suatu Lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia (pegawai) yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai disiplin tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi. Untuk itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Di Kabupaten Gowa berupaya mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan yang tentunya dapat menciptakan kinerja yang baik dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja juga merupakan hal yang dapat diukur melalui evaluasi atau penilaian kinerja (Nadeak, 2020:1). Menurut (Kasmir, 2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi atas kualitas, kemampuan dan perkembangan kerja pegawai yang dilakukan secara berkala.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan Perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan Perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Dalam kaitan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa sangat membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen dan disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi standar kinerja organisasi tersebut. Menurut (Rivai, 2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Untuk mengetahui standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa tersebut maka pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti oleh pegawai-pegawai terutama dalam hal kehadiran dikantor. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil pra penelitian yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Di Kabupaten Gowa menyatakan bahwa kedisiplinan dikantor tersebut dinilai masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran. Menurut mereka hal tersebut terjadi karena beberapa faktor diantaranya adalah karena faktor macet di pagi hari terutama bagi para pegawai yang tinggal lumayan jauh dari kantor atau karena pegawai tersebut memang kurang disiplin. Hasil wawancara tersebut juga didukung dengan data kehadiran pegawai yang peneliti dapatkan dari hasil penerapan *finger print* yang diberikan oleh bagian kepegawaian.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal. Menurut (Winardi, 2004) kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi akhir yang timbul karena tercapainya tujuan tertentu sebagaimana yang diharapkan sebelumnya. Permasalahan mengenai rendahnya kepuasan kerja pegawai yang diukur dengan indikator kepuasan kerja menurut (Winardi, 2004) diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi dan rekan kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul tentang “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KABUPATEN GOWA**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Kemudian hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, diantaranya :

1. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi bagi pimpinan di Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa dalam merumuskan kebijaksanaan tentang disiplin kerja dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Lembaga Pendidikan dan Akademisi

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat melakukan suatu perbandingan antara pengetahuan teoritis dengan praktek yang diterapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja dari pegawainya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan Masyarakat (Hasibuan, 2017).

Manajemen sumber daya manusia (*Human resources management*) adalah suatu kegiatan pendayagunaan, pengembangan penilaian, pemberi balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dari praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya, orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti

modal, bahan baku, dan mesin. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Manusia merupakan asset tak terwujud Perusahaan. Keberadaannya menjadi penggerak organisasi sehingga mutlak membutuhkan pengaturan yang baik.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan tata tertib kerja yang berlaku dalam organisasi yang menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap nilai-nilai dan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya.

Menurut (Hairul Anwar dan Nurul Afna, 2022) disiplin kerja dapat dijadikan patokan pada standart para manager untuk menilai karyawan terhadap aturan dalam perusahaan yang akan berdampak dalam jangka pendek serta jangka panjang agar tercapai tujuan organisasi. Menurut (Willy Yusnandar, 2020) semakin tinggi disiplin kerja karyawan juga sejalan dengan naiknya kinerja.

Menurut (Edy Sutrisno, 2019),” disiplin karyawan adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”. Dalam pengertian tersebut, kata disiplin merujuk pada sebuah perilaku atau sikap kerja yang di dalamnya terdapat muatan aturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku (Darmadi, et al., 2021). Sehingga disiplin dapat dipahami sebagai karakteristik pelaksanaan

tugas yang melekat pada seorang karyawan, guna mencapai tujuan perusahaan (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016).

Menurut (Bintaro dan Daryanto, 2017) disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan yang bersifat membangun bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja menunjukkan kondisi atau kepatuhan pada diri karyawan terhadap aturan maupun ketetapan Perusahaan. Disiplin kerja juga diartikan sebagai Tingkat ketaatan terhadap aturan dan siap akan resiko jika tidak patuh (Fahmi dkk, 2020). Menurut (Jufrizen dan Hadi, 2021), disiplin merupakan alat pengukur pada norma sosial perusahaan. Menurut (Jufrizen dan Hadi, 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya, yaitu:

- 1) Kompensasi sesuai dan tepat waktu
- 2) Leadership
- 3) Aturan
- 4) Keputusan pimpinan dalam penanganan permasalahan

Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam Perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimejo (Sutrisno, 2016) meliputi:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b) Ada tidaknya ketekanan pimpinan dalam organisasi
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat diteladani
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil Keputusan
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

c. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja pegawai, yaitu (Afandi, 2016):

- 1) Masuk kerja tepat waktu
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja
- 4) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2019) indikator- indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) mendefenisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya (Giyarto, 2018). Menurut (Siagian, 2017:295) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Pengertian tersebut, menegaskan akan suatu penilaian yang didasarkan pada perasaan/ emosional/ kenyamanan/ kesenangan, sehingga berpengaruh terhadap keadaan mental seorang karyawan atau pegawai (Alwi & Suhendra, 2020).

Menurut Sutrisno dalam (Bagis, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks (dorongan keinginan , tuntutan dan harapan) dan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Rachmaniah, 2022).

Selanjutnya menurut pendapat dari ahli lain (Edy Sutrisno, 2019) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung Tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam organisasi harus dipenuhi mengingat sangat begitu besar pengaruhnya pada kinerja pegawai. Menurut (Duha, 2014) menggolongkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Keadilan

Dalam hal ini, individu dituntut untuk menghormati kemampuan pribadinya sendiri. Untuk menyia-nyikan kemampuannya dan tidak membiarkan kemampuannya dibiarkan begitu saja.

2) Penempatan kerja

Ketika seseorang individu bergabung pada sebuah organisasi, tentulah individu tersebut sudah memiliki informasi awal mengenai organisasi tersebut.

3) Kedudukan

Berbicara kedudukan makna berhubungan dengan jabatan, posisi, pangkat, golongan, keleluasan peran dan pengaruh di dalam organisasi. Kedudukan akan memberikan kepuasan kerja, bila kedudukan tersebut menjadikan individu dapat nyaman bekerja pada tempatnya.

4) Jaminan perlindungan

Jaminan perlindungan salah satu hal yang mutlak yang mesti didapatkan individu. Baik pada saat bekerja, setelah bekerja, atau pada saat sudah tidak bekerja lagi.

5) Reputasi organisasi

Bila reputasi organisasi berlabel organisasi ternama, maka akan memunculkan kebanggaan kepada individu. Reputasi yang baik berarti memiliki manajemen yang baik, pekerja-pekerja handal, prestasi gemilang dan berbagai hal-hal positif lainnya.

6) Kepedulian

Adanya kepedulian dari berbagai kalangan, maka akan memberi moral bagi individu di dalam bekerja. Organisasi dengan kebijakannya, atasan dengan pengawasannya, rekan kerja dengan kebersamaannya, bawahan dengan kepatuhannya.

Menurut (Mangkunegara, 2011) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a) Faktor karyawan. Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. Setiap pekerja yang berkembang dalam lingkungan yang memberikan tantangan konstan, perlu adanya sesuatu yang membuat karyawan, terus menerus berfikir dan menggunakan kekuatan pikiran, keterampilan, pendidikan, dan keahliannya untuk mencapai solusi.
- b) Faktor pekerjaan. Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) menyatakan Indikator dari kepuasan kerja, antara lain :

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Kualitas pengawasan
- 3) Hubungan dengan rekan kerja
- 4) Peluang promosi
- 5) Bayaran

Menurut (Afandi, 2018) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi anatar lain:

- 1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5) Rekan kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Rivai (Setyaji & Rijanti, 2022) kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan pegawai yang dilakukan selama periode tertentu. Menurut Michael Armstrong (Edison, dkk, 2018: 188): “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Organisasi berharap agar setiap individu dapat berperilaku dengan baik dalam menjalankan tugasnya dan kinerjanya dikatakan baik jika yang bersangkutan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut (Jufrizen, 2018) bahwa “Kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi”. Menurut (Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y., 2017) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”. Menurut (Hasibuan, dkk., 2017) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika.”

Berdasarkan konsep di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai pada periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Afandi, 2021:86-87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Kepribadian dan minat kerja
- 3) Kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja
- 4) Tingkat motivasi pekerja
- 5) Kompetensi
- 6) Fasilitas kerja
- 7) Budaya kerja
- 8) Kepemimpinan
- 9) Disiplin kerja

Menurut (Duha, 2014:224) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan
- 2) Prosedur kerja
- 3) Komunikasi
- 4) Tingkat pendidikan
- 5) Pengalaman kerja

- 6) Kompensasi
- 7) Motivasi
- 8) Pelatihan
- 9) Pengembangan karir
- 10) Promosi jabatan
- 11) Loyalitas
- 12) Lingkungan fisik
- 13) Iklim organisasi
- 14) Budaya organisasi
- 15) Konflik
- 16) Komitmen organisasi
- 17) Efektivitas organisasi

Sedangkan menurut (Harbani, Pasolong, 2010), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
Kemampuan merupakan suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan yang mencukupi dan minat).
- 2) Kemauan yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi merupakan sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapapun yang dibutuhkan, tanpa berpikirl panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

- 4) Teknologi yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan yaitu tujuan yang harus dicapai pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 7) Keamanan yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh pada kinerjanya.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Sedangkan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang terdapat dalam penelitian (Prasetyo & Marlina, 2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

Sedangkan menurut (Afandi, 2018:89) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas hasil kerja

Segala amccam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan pertauran yang berlaku

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi

8) Kujukuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

B. Penelitian Terdahulu

Kajian empiris merupakan hasil penelitian, berupa observasi atau percobaan terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan beberapa kajian empiris yang dijadikan panduan dalam menyelesaikan permasalahan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Ery Teguh Prasetyo & Puspa Marlina 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia	Kuantitatif	Regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2	(Natalia Susanto,	Pengaruh Motivasi	Kuantitatif	Penyebaran angket	Hasil penelitian menunjukkan

	2019)	Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka		dengan menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur.	bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	(Sri Nilawati, SE., MM Andri Firnando, 2019)	Pengaruh Budaya Kaizen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Toto Indonesia	Kuantitatif	Teknik Analisis Data yang digunakan adalah regresi linier, uji t (t-test) untuk uji secara parsial dan uji F (F-test) untuk analisis secara simultan.	Hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 21,260 + 0,200X_1 + 0,269X_2$ artinya ada pengaruh yang positif dan searah antara X_1 dan X_2 terhadap Y . Pengujian t-test dari hasil regresi di peroleh besarnya thitung X_1 sebesar 2,083 dan X_2 sebesar 3,166 yang lebih besar dari ttabel 1,664. dengan nilai signifikan 0,000 untuk variable X_1 dan X_2 , yang berarti variable X_1 DAN X_2 berpengaruh secara signifikan

					<p>terhadap variabel terikat Y secara partial. Pengujian F-test untuk regresi linier berganda diperoleh Fhitung 8,583 yang lebih bsar dari Ftabel 3,12 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti adanya pengaruh nyata (signifikan) antara variable bebas X1 dan X2 dengan variable terikat Y secara simulant.</p>
4	(SandhiFialy Harahap & Satria Tirtayasa, 2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Kuantitatif	Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai

					<p>pengaruh signifikan terhadap kinerja langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lainya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.</p>
5	(Munir, Muhammad Fachmi & Amar Sani, 2020)	Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Kuantitatif	Analisis jalur melalui bantuan program AMOS	<p>Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa disiplin dan komunikasi secara signifikan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja juga ditemukan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, pada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai ditemukan berpengaruh tidak signifikan. Adapun ketika kepuasan kerja</p>

					berperan sebagai mediasi, ditemukan bahwa disiplin dan komunikasi secara signifikan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai.
6	(Jufrizen, Tiara Safani Sitorus, 2021)	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening	Kuantitatif	Teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistic. Metode statistic yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja

					tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
7	Vidia Aulia, TrianaSari (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina	Kuantitatif	Regresi linear berganda dengan memenuhi asumsi-asumsi klasik.	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	(Engel Priskilla Truida Wahongan, Lucky O.H. Dotulong & Regina Saerang, 2021)	Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud	Kuantitatif	Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-	Hasil penelitian ini menemukan bahwa standar operasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, inovasi berpengaruh positif signifikan

		Noongan		variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.	terhadap kinerja pegawai, dan fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan variabel standar operasional operasional, fasilitas, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Noongan.
9	(Jeni Andriani, Ninik Anggraini & Rr Ayu Metarini, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIRST MEDIA TBK CABANG JAKARTA SELATAN	Kuantitatif	Penelitian ini menggunakan perhitungan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.	Hasilnya adalah pekerjaan itu disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 2,184 + 0,939 X1$ koefisien korelasi sebesar 0,776 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja mempunyai a

					<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai a berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan persamaan regresi $Y = 6,210 + 0,856X_2$. koefisien korelasi sebesar 0,802 artinya kedua variabel tersebut mempunyai tingkat yang sangat kuat hubungan. Nilai thitung variabel Budaya Organisasi lebih besar 5,323 dibandingkan ttabel sebesar 1,99962 dengan tingkat signifikan 0 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Ayub Kepuasan berpengaruh positif dan</p>
--	--	--	--	--	--

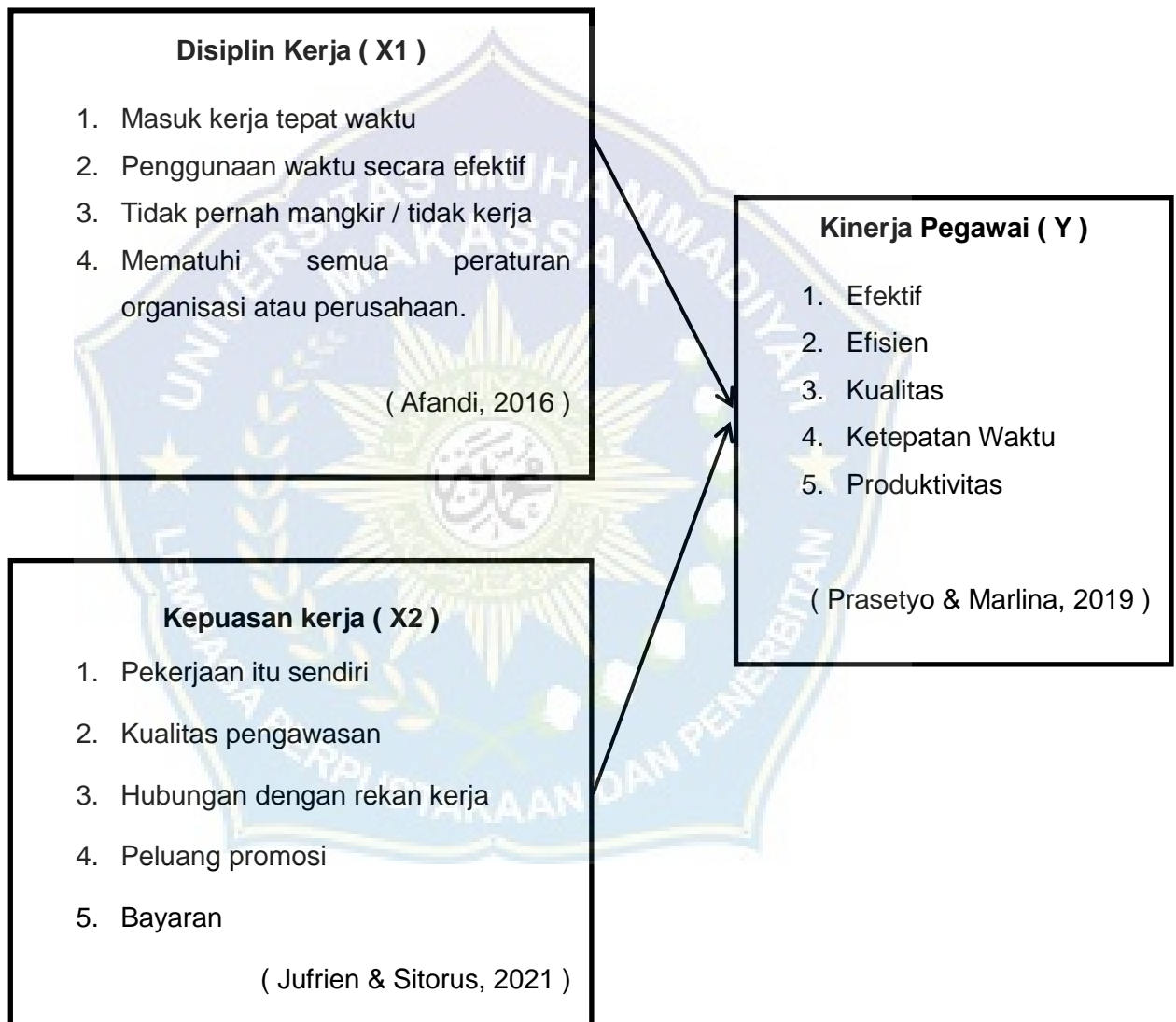
					<p>signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Bekerja Disiplin dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = -2,085 + 0,505X_1 + 0,540X_2$. Nilai korelasinya koefisien atau tingkat pengaruh antara variabel independen dan variabel bebas variabel terikat sebesar 0,845 artinya mempunyai hubungan yang sangat kuat. Jumlahnya adalah 668.295 dan nilai signifikasinya 0 sedangkan nilai F tabel berada pada taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan df 1 (banyaknya variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 $(n-k-1)$ atau $63-2-1 = 0$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,15. Jadi dapat</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ $(668.295 > 3,15)$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama- sama mempengaruhi kinerja pegawai.</p>
10	(Sri Rahayu & Dahlia, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembang an Sumber Daya Manusia Ogan Komerling Ulu	Kuantitatif	Regresi linear sederhana dan uji regresi berganda dengan SPSS 26.	Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan; pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan; pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan; pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap

					<p>kepuasan; pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap loyalitas; pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap loyalitas; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas; dan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.</p>
--	--	--	--	--	--

C. Kerangka Pikir

Kerangka Konsep atau kerangka pemikiran menurut (Sugiyono, 2019), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 2. 1
Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019:99) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Wibawa, 2019). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan dari rumusan masalah dan uraian diatas yaitu :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu berupa menggunakan angka. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden sebagai teknik. Menurut (Sugiyono, 2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian dan pengumpulan data dalam penelitian ini akan dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa, Jl. Masjid Raya No. 30, Sungguminasa, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan kurang lebih 2 bulan dari bulan Maret sampai dengan Mei 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, Untuk memperoleh data yang diperlukan dapat dilakukan penelitian kepustakaan dan penyebaran kuesioner. Selanjutnya data tersebut dianalisis dengan kata-kata dan disusun dalam teks yang diperluas.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah kuesioner kepada responden tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung bagi data primer dan data yang diperoleh dari pihak lain yang meliputi :

- 1) Informan atau subjek penelitian yang ada
- 2) Data yang berwujud dokumenter yang berbentuk kajian pustaka, berkas-berkas, catatan-catatan tertulis, dan bagian yang berkaitan dengan penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019:126) menjelaskan pengertian bahwa Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada bagian Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM), yaitu sebanyak 39 pegawai.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019:127) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu suatu teknik penarikan sampel digunakan apabila keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah anggota populasi relatif kecil yaitu kurang dari hasil yang ditentukan. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM), yaitu sebanyak 39 pegawai.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Ada beberapa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya :

1. **Observasi**, merupakan metode penelitian Dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
2. **Kuisisioner**, merupakan teknik pengumpulan data dengan penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda. Kuisisioner adalah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tertulis dari responden mengenai disiplin kerja dan Kepuasan kerja. Data kuisisioner dikumpulkan secara langsung, hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang benar-benar objektif. Data kuisisioner bersifat tertutup, yakni

pertayaan dibuat sedemikian rupa sehingga jawaban responden terbatas pada salah satu alternatif jawaban yang disediakan.

3. **Dokumentasi**, Menurut (Sugiyono, 2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Dalam penelitian ini, alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket atau kuesioner.

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel yang akan dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Variabel independen, baik yang berpengaruh positif maupun negatif. Pengaruh independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti, variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
1	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir / tidak bekerja 4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2	Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kualitas pengawasan 3. Hubungan dengan rekan kerja 4. Peluang promosi 5. Bayaran
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas

2. Pengukuran Variabel

Dalam pengukuran variabel terdahulu menentukan skala pengukuran variabel. Skala pengukuran adalah acuan pengukuran yang akan digunakan penelitian untuk mengukur variabel penelitian. Skala pengukuran akan menghasilkan data yang akan dianalisis guna menjawab tujuan penelitian.

Alat pengukuran penelitian ini adalah dengan skala *likert* merupakan model skala yang banyak digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social. Untuk memberikan penelitian terhadap jawaban kuesioner dibagi menjadi lima Tingkat alternatif jawaban yang disusun peringkat dengan pemberian bobot (skor) 1-5 rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala pengukuran Variabel

Skor	Keterangan
1	Sangat tidak setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Kurang Setuju (KS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

G. Metode Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi jawaban responden mengenai variabel penelitian. Dengan membuat pernyataan angket, menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan. Serta menjumlahkan skor jawaban yang telah

diperoleh dari tiap responden. Dan hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan melalui tabel.

2. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrument atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data diolah dengan regresi berganda maka diuji asumsi klasik untuk memperoleh keyakinan bahwa data yang diperoleh beserta variabel penelitian layak untuk diolah lebih lanjut. Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menguji dengan melihat normal probability plot, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006)

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas didalam model regresi diantaranya adalah nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2006).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

4) Regresi linier berganda

Menurut (Ghozali, 2021:8) analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel

independent terhadap suatu variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi dari masing-masing variabel independen

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

e = Standar error

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Nama Dan Sejarah Singkat Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terletak di Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan terletak di Jalan Masjid Raya No. 31, Sungguminasa, Kecamatan Somba Opu, 92114. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 102 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa Badan merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia di pimpin oleh Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan tanggung jawab kepada Bupati Gowa.

Badan / Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas pemerintah di bidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia

3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kepegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia serta Kesekretariatan Badan
4. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia serta kesekretariatan
5. Perumusan kebijakan teknis dalam pengolahan data kepegawaian dan penggunaan sistem informasi kepegawaian
6. Perumusan kebijakan teknis di bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai.

B. Visi dan Misi

1. Visi

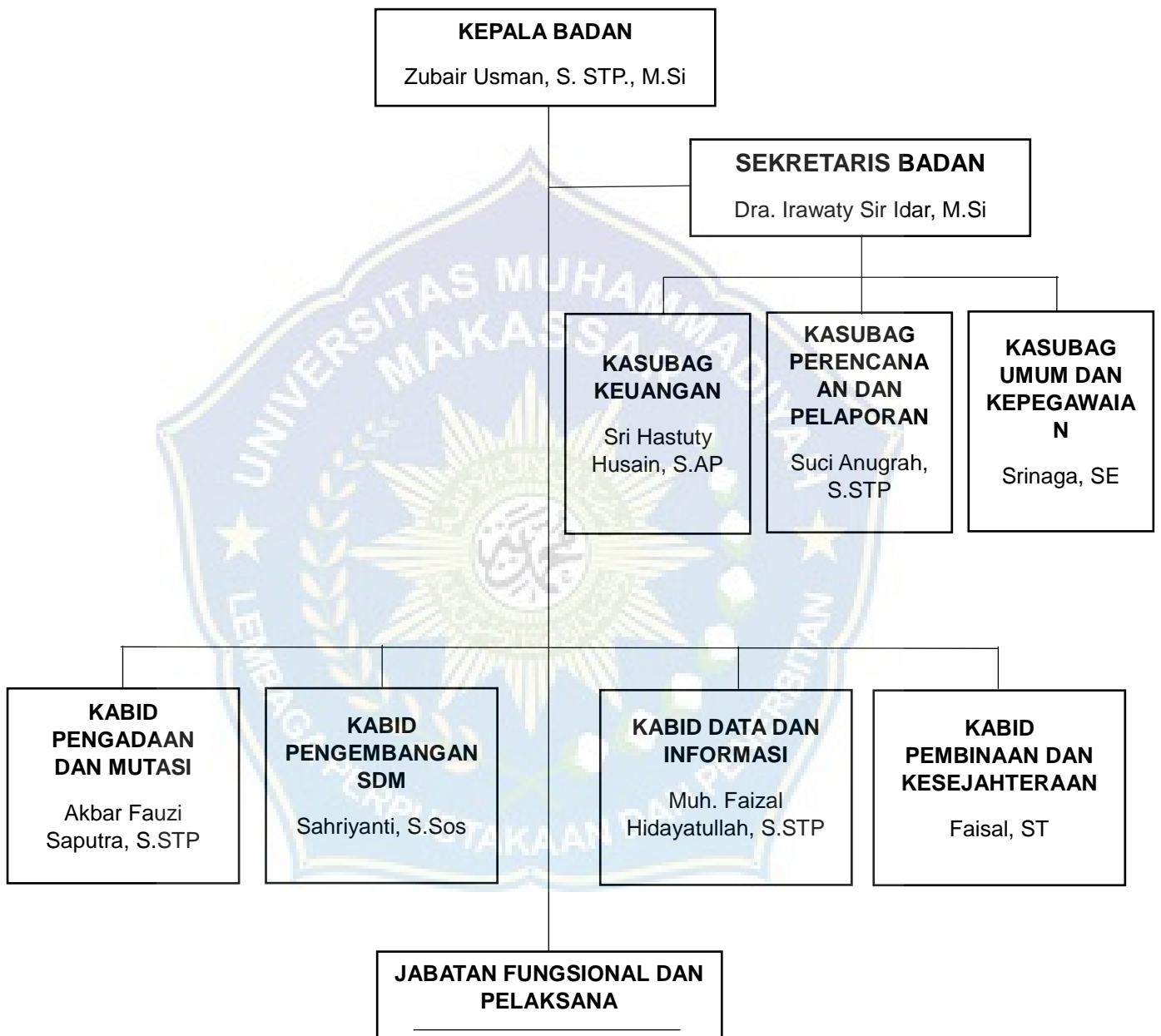
Terwujudnya masyarakat yang berkualitas, mandiri dan berdaya saing dengan tata Kelola pemerintah yang baik.

2. Misi

- Meningkatkan kualitas sumber daya manusia berbasis pada hak-hak dasar, kesetaraan gender, nilai budaya dan agama.
- Meningkatkan perekonomian daerah berbasis pada potensi unggulan dan ekonomi kerakyatan
- Meningkatkan Pembangunan infrastruktur berorientasi pada interkoneksi antar wilayah dan sektor.
- Meningkatkan pengembangan wilayah kecamatan, desa dan kelurahan.
- Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih dan demokratis.

C. Struktur Organisasi Dan Job Description

1. Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

2. Job Description

1. Kepala Badan

Kepala Badan membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan kewenangan dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Sekretaris Badan

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian dan keuangan dalam lingkungan Badan.

3. Kasubag Keuangan

Membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan.

4. Kasubag Perencanaan Dan Pelaporan

Membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan.

5. Kasubag Umum Dan Kepegawaian

Membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian dan hukum.

6. Kepala Bidang Pengadaan Dan Mutasi

Membantu Kepala Badan dalam merumuskan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah, membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang formasi, pengadaan, mutasi dan peningkatan pegawai.

7. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Membantu Kepala Badan dalam memimpin dan melaksanakan penyusunan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran tugas.

8. Kepala Bidang Data Dan Informasi

Membantu Kepala Badan dalam memimpin, merencanakan dan Menyusun program dan kegiatan, merumuskan kebijakan teknis, menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum membagi tugas-tugas, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan, melakukan monitoring dan evaluasi, menilai prestasi kerja, melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya di Bidang Data Dan Informasi Kepegawaian.

9. Kepala Bidang Pembinaan Dan Kesejahteraan

Membantu Kepala Badan dalam memimpin, merencanakan, menyusun program dan kegiatan, merumuskan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Membagi tugas, mengkoordinasikan

program dan kegiatan, melakukan monitoring dan evaluasi serta menginventarisir permasalahan, menilai prestasi kerja, menetapkan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil indisipliner, pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan yang telah memasuki pension dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya di Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.

D. Penyajian Data Hasil Penelitian

Setelah melakukan observasi langsung dilapangan peneliti dapat menganalisa tentang Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di kabupaten Gowa.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Responden dalam penelitian berjumlah 39 pegawai. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada masing-masing responden, maka diperoleh gambaran tentang karakteristik dari 39 responden. Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

a. Jenis kelamin

Dalam klasifikasi ini jenis kelamin dapat di kelompokkan menjadi dua kelompok, seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	48.7	48.7	48.7
	Perempuan	20	51.3	51.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 20 pegawai atau sebesar 51%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 pegawai atau sebesar 48%.

b. Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia mulai dari usia 21 - 30, 31- 40, 41 - 50 dan usia diatas 51 tahun.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	7	17.9	17.9	17.9
	31-40	11	28.2	28.2	46.2
	41-50	14	35.9	35.9	82.1
	>51	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 14 pegawai dari jumlah responden yang ada.

c. Pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, Dimana jenis pendidikan terakhir pegawai dapat dikelompokkan dalam 3 kelompok yakni, D3, S1 dan S2.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	1	2.6	2.6	2.6
	S1	29	74.4	74.4	76.9
	S2	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada pendidikan S1 yaitu 29 pegawai dari jumlah responden yang ada.

d. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden terhadap kantor tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan diuraikan responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat pada melalui tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tahun	3	7.7	7.7	7.7
	2-3 Tahun	1	2.6	2.6	10.3
	3-5 Tahun	5	12.8	12.8	23.1
	>5 Tahun	30	76.9	76.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada masa kerja di atas 5 tahun yaitu sebanyak 30 orang dari jumlah responden yang ada.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dari penjelasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten gowa, maka skor tertinggi yang digunakan pada tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1, dengan jumlah responden sebanyak 39 pegawai.

a. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.5
Penilaian responden berdasarkan disiplin kerja

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	X1.1			2	22	15	39	4.33
2	X1.2			14	14	11	39	3.92
3	X1.3				18	21	39	4.54
4	X1.4				19	20	39	4.51
5	X1.5			1	20	18	39	4.44
6	X1.6			3	20	16	39	4.33
7	X1.7				19	20	39	4.51
8	X1.8				18	21	39	4.54

Sumber data : Lampiran Output SPSS 25

Tabel 4.5 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator (X1.3 dan X1.8) bahwa yang memilih jawaban responden sangat setuju dengan nilai rata-rata 4.54

b. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.6
Penilaian responden berdasarkan kepuasan kerja

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	X2.1			1	18	20	39	4.49
2	X2.2			1	19	19	39	4.46
3	X2.3				21	18	39	4.46
4	X2.4				19	20	39	4.51
5	X2.5			1	16	22	39	4.54
6	X2.6			1	18	20	39	4.49
7	X2.7			2	17	20	39	4.46
8	X2.8			1	19	19	39	4.46
9	X2.9				20	19	39	4.49
10	X2.10			1	20	18	39	4.44

Sumber data : Lampiran Output SPSS 25

Tabel 4.6 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator (X2.5) bahwa yang memilih jawaban responden sangat setuju dengan nilai rata-rata 4.54

c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.7
Penilaian responden berdasarkan kinerja pegawai

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	Y.1				23	16	39	4.41
2	Y.2			10	11	18	39	4.21
3	Y.3			5	18	16	39	4.28
4	Y.4				18	21	39	4.54
5	Y.5			2	23	14	39	4.31
6	Y.6				17	22	39	4.56
7	Y.7			1	23	15	39	4.36
8	Y.8			1	22	16	39	4.38
9	Y.9				21	18	39	4.46
10	Y.10			1	19	19	39	4.46

Sumber Data : Lampiran Output SPSS 25

Tabel 4.7 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator (Y.6) bahwa yang memilih jawaban responden sangat setuju dengan nilai rata-rata 4.56.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Disiplin Kerja	39	10.00	30.00	40.00	35.1282	3.49571	12.220
Kepuasan Kerja	39	12.00	38.00	50.00	44.7949	4.43182	19.641
Kinerja Pegawai	39	13.00	37.00	50.00	43.9744	4.72110	22.289
Valid N (listwise)	39						

Sumber Data : Lampiran Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji deskriptif, bahwa jumlah responden (N) sebanyak 39 dari 39 responden, variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum 30, nilai maximum 40, nilai mean 35.1282 dengan standar

deviation 3.49571. Untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum 38, nilai maximum 50, nilai mean 44.7949 dengan standar deviation 4.43182. Dan untuk variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum 37, nilai maximum 50, nilai mean 43.9744 dengan standar deviation 4.72110.

4. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Data dikatakan valid apabila hasil uji r hitung > r tabel menggunakan taraf signifikan 0.05 yaitu 0.316 dengan jumlah responden 39.

a) Uji Validitas Variabel X1

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Butir	R Hitung	R Tabel	Status
DISIPLIN KERJA	X1.1	0.748	0.316	VALID
	X1.2	0.740	0.316	VALID
	X1.3	0.750	0.316	VALID
	X1.4	0.765	0.316	VALID
	X1.5	0.761	0.316	VALID
	X1.6	0.780	0.316	VALID
	X1.7	0.750	0.316	VALID
	X1.8	0.824	0.316	VALID

Sumber Data : Lampiran Output SPSS 25

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0.748, X1.2 sebesar 0.740, X1.3 sebesar 0.750, X1.4

sebesar 0.765, X1.5 sebesar 0.761, X1.6 sebesar 0.780, X1.7 sebesar 0.750 dan X1.8 sebesar 0.824.

b) Uji Validitas Variabel X2

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas X2

KEPUASAN KERJA	X2.1	0.811	0.316	VALID
	X2.2	0.842	0.316	VALID
	X2.3	0.737	0.316	VALID
	X2.4	0.822	0.316	VALID
	X2.5	0.849	0.316	VALID
	X2.6	0.875	0.316	VALID
	X2.7	0.887	0.316	VALID
	X2.8	0.789	0.316	VALID
	X2.9	0.784	0.316	VALID
	X2.10	0.726	0.316	VALID

Sumber Data : Lampiran Output SPSS 25

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X2.1 sebesar 0.811, X2.2 sebesar 0.842, X2.3 sebesar 0.737, X2.4 sebesar 0.822, X2.5 sebesar 0.849, X2.6 sebesar 0.875, X2.7 sebesar 0.887, X2.8 sebesar 0.789, X2.9 sebesar 0.784 dan X2.10 sebesar 0.726. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0.316.

c) Uji Validitas Variabel Y

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Y

KINERJA PEGAWAI	Y.1	0.788	0.316	VALID
	Y.2	0.858	0.316	VALID
	Y.3	0.815	0.316	VALID
	Y.4	0.834	0.316	VALID
	Y.5	0.836	0.316	VALID
	Y.6	0.816	0.316	VALID
	Y.7	0.813	0.316	VALID
	Y.8	0.845	0.316	VALID
	Y.9	0.833	0.316	VALID
	Y.10	0.778	0.316	VALID

Sumber Data : Lampiran Output SPSS 25

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, maka diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y.1 sebesar 0.788, Y.2 sebesar 0.858, Y.3 sebesar 0.815, Y.4 sebesar 0.834, Y.5 sebesar 0.836, Y.6 sebesar 0.816, Y.7 sebesar 0.813, Y.8 sebesar 0.845, Y.9 sebesar 0.833 dan Y.10 sebesar 0.778. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel sebesar 0.316.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	8

Sumber Data: Hasil Output SPSS 25

Berdasarkan tabel Uji Reabilitas variabel X1 diatas, 8 pertanyaan memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.890. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	10

Sumber Data: Hasil Output SPSS 25

Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas variabel X2 diatas, 10 pertanyaan memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.943. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.942	10

Sumber Data: Hasil Output SPSS 25

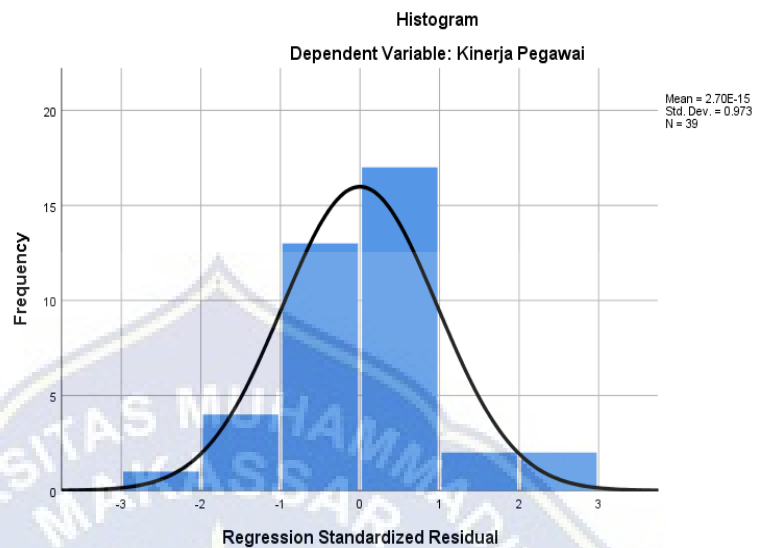
Berdasarkan tabel Uji Reabilitas variabel Y diatas, 10 pertanyaan memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.943. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Salah satu cara untuk menguji dengan melihat normal probability plot, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006).

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas



- Jika nilainya signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka nilai tidak berdistribusi normal

Dilihat dari tabel 4.15 hasil dari perhitungan uji normalitas histogram menghasilkan bentuk kurva menggunung maka dapat dikatakan bahwa pola berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas. Uji multikolinearitas ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai *variance inflation faktor* (VIF).

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.418	3.717		-.113	.911		
	Disiplin Kerja	.573	.184	.424	3.109	.004	.299	3.348
	Kepuasan Kerja	.542	.145	.509	3.728	.001	.299	3.348

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data: Outpus SPSS 25

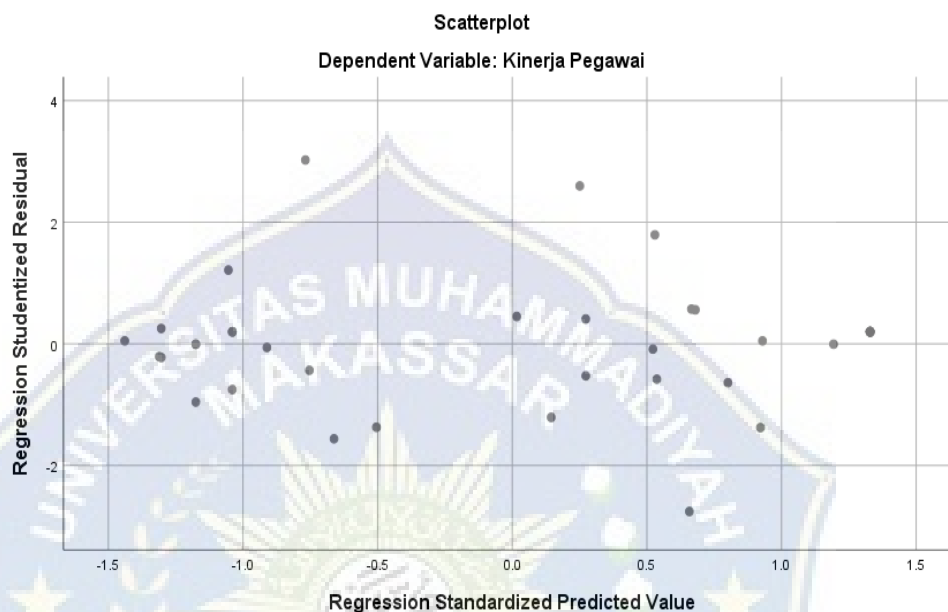
Berdasarkan tabel uji multikolinearitas di atas, diketahui nilai tolerance variabel X1 sebesar $0,299 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $3,348 < 10$. Nilai tolerance variabel X2 sebesar $0,299 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $3,348 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian maupun residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda, maka dilakukan dengan melihat grafik scatterplot atau nilai

prediksi variabel terikat yang disebut SRESID dengan residual error ZPRED.

Gambar 4.1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Output SPSS 25

Dari hasil output diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatter plot tidak membentuk pola tertentu serta menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, sehingga disimpulkan bahwa hasil uji heterokedastisitas tidak ada heterokedastisitas dalam model regresi.

4. Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh independen (bebas) disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2). Terhadap variabel dependen (terikat) kinerja pegawai (Y). hasil uji analisis regresi liner berganda dpat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.418	3.717		-.113	.911
	Disiplin Kerja	.573	.184	.424	3.109	.004
	Kepuasan Kerja	.542	.145	.509	3.728	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data : Hasil Ouput SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas output output dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = -0,418 + 0,573 X_1 + 0,542 X_2$$

Didapat persamaan : $-0,418 + 0,573 X_1 + 0,542 X_2$

Dimana persamaan tersebut yaitu :

- Konstanta $-0,418$, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah $-0,418$
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar $0,573$ (positif) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya Upaya penambahan sebesar satuan pada disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar $0,578$.

- c. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,542 (positif) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada kepuasan kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,542.

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.17
Hasil Perhitungan Uji T (Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.418	3.717		-.113	.911
	Disiplin Kerja	.573	.184	.424	3.109	.004
	Kepuasan Kerja	.542	.145	.509	3.728	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data : Hasil Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial:

1) Disiplin Kerja

Hasil pengujian SPSS untuk variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Thitung 3.109 > 1.688, maka Ho ditolak (Ha diterima). Artinya variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan

kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten Gowa.

2) Kepuasan Kerja (X2)

Hasil pengujian SPSS untuk variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Thitung 3.728 > 1.688, maka H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten Gowa.

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.800	.789	2.16970
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber Data : Output SPSS, tahun 2024

C. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja tersebut bersifat positif maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.109 > 1.688$) dengan tingkat signifikan 0.004. maka dapat diartikan bahwa berdasarkan pengujian uji t menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Alasan mengapa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan karena terlihat dari jawaban positif yang diberikan responden terhadap 8 pernyataan, seluruh pernyataan tersebut menunjukkan merupakan penjabaran dari 4 indikator. Ketika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga meningkat, dari hasil penelitian selama ini pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan mematuhi semua peraturan dikantor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jeni Andriani, Ninik Anggraini & Rr Ayu Metarini, 2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sri Rahayu & Dahlia, 2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan, pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan, pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan, pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.728 > 1.688$) dengan tingkat signifikan 0,001. Maka dapat diartikan bahwa berdasarkan pengujian uji t menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Alasan mengapa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan karena terlihat dari jawaban positif yang diberikan responden terhadap 10 pernyataan, seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 5 indikator. Ketika kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga meningkat, dari hasil penelitian selama ini karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merasa puas dan senang bekerja dikantor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ery Teguh Prasetyo & Puspa Marlina, 2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrisen & Tiara Safani Sitorus, 2021) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data yang didapat pada penelitian terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa.

1. Disiplin kerja yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen dan disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikan diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Gowa.

2. Kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal.

Variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Gowa.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Perlunya peningkatan disiplin kerja badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten Gowa. Dengan menegakkan kedisiplinan kepada seluruh pegawai baik atasan maupun bawahan secara adil, maka dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam kantor maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
2. Perlunya meningkatkan kepuasan kerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten Gowa, sehingga dalam pekerjaannya pegawai bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Agustiani, F. N., & Sadan. (2019). *Pengaruh manajemen Talenta dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Jurnal Riset Perbankan Manajemen Dan Akuntansi, 3(2), 100-131*
- Alwi, a., & Suhendra, I. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Bappeda Provinsi Banten)*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, 3(1), 72-93*
- Andriani, J., Anggraini, N. and Metarini, R.A. (2023) '*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan*', *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 6(2)*, pp. 399–407. Available at: <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.663>.
- Aulia, V. and Trianasari, N. (2021) '*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina*', *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata, 4(1)*, pp. 21–34. Available at: <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan*. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 13(2)*.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1)*.
- Bintaro, M. ., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Cardoso Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisilikuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Tangerang. 1(1), 56-67*

- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Edison, Emron, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Farisi, Irnawati, Fahmi. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan*
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* (Edisi ke 4). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama.
- Giyarto, B. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekobis Dewantar*, 9(1).
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hairul Anwar, Nurul Afna. 2022. *Analisis Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin*
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harahap, S.F. and Tirtayasa, S. (2020) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), pp. 120–135. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>.
- Harbani, Pasolong. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- Jufrizen. (2018) *Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal Prosiding The National Conference Management and Business*, 1(1), 405-424
- Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi. 2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*
- Jufrizen, J. and Sitorus, T.S. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), pp. 841–856.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859)*
- Jufrizen., & Sitorus, T.S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humoniora*, 1.
- Jufrizen., & Sitorus, T.S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humoniora*,1. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Khair, T. S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 60
- Khoirinisa, K. S 2019. *Analysis Of Factors That Influence Work Discipline*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Munir, Muhammad Fachmi, A.S. (2020) '*Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*', *Jurnal Mirai Management*, 5(2), pp. 2597-4084 ISSN.
- Nadeak, B. (2020). *Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Nilawati, S., Andri, F. (2020) '*Pengaruh Budaya Kaizen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Toto Indonesia*', *Dynamic Management Journal*, 3(2), pp. 90–100. Available at: <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i2.2377>.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Rachmaniah, R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Manajerial*, 9 (03), 351-368
- Rahayu, S. and Dahlia, D. (2023) '*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*', *Jesya*, 6(1), pp. 370–386. Available at: <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Setyaji, C., & Rijanti, T. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang)*. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 299-308
- Siagian, Sondang P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiono. 2005. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV

- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Suryawan, I. N., & Salsabilla. A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146
- Susanto, N. (2019) '*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*', *Agora*, 7(1),
- Sutrisno Edy. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan ke-3, Jakarta . Kencana
- Sutrisno, Edy, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Wahongan, E., Dotulong, L. and Saerang, R. (2021) '*Pengaruh SOP terhadap kinerja pegawai*', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Volume 9 N(3), pp. 41–51. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34541>.
- Wibawa, F. A. (2019). *Pengaruh Penggunaan Model Pembelajaran Berbasis Masalah Untuk Meningkatkan Kemampuan Berfikir Tingkat Tinggi*. *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 7(2)
- Willy Yusnandar, Roydi Nefri, Safi'i Siregar. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan*.



LAMPIRAN

A. LAMPIRAN 1 : KUESIONER PENELITIAN

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI KABUPATEN GOWA”**

Kepada yang terhormat Bapak/Ibu, Saudara/I, perkenalkan nama saya **Aulia Putri Delvira**, saya Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir Skripsi. Penelitian ini mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Gowa”**. Untuk itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i, untuk mengisi kuesioner penelitian ini sesuai pendapat dan pengalaman masing-masing. Untuk partisipasi dan waktunya, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah data diri Bapak/Ibu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tentang data diri responden.
2. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu rasakan.
3. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
4. Ada 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :

Pria

Wanita

3. Usia

21 – 30 Tahun

31 – 40 Tahun

41 – 50 Tahun

Di atas 51 Tahun

4. Pendidikan

SMA

S1

D3

S2

5. Masa Kerja

Di Bawah 2 Tahun

3,1 Tahun – 5 Tahun

2,1 Tahun – 3 Tahun

Di Atas 5 Tahun

DISIPLIN KERJA (X1)						
NO	Pernyataan	Skala				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Masuk Kerja Tepat Waktu					
	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					
3	Penggunaan Waktu Secara Efektif					
	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu					
4	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada					
5	Tidak Pernah Mangkir/Tidak Bekerja					

	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
6	Saya tidak pernah mengindari atau absen jika ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan jabatan saya dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
7	Mematuhi Semua Peraturan Organisasi atau Perusahaan Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan					
8	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan					

KEPUASAN KERJA (X2)						
NO	Pernyataan	Skala				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Pekerjaan Itu Sendiri Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri					
2	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya					
3	Kualitas Pengawasan Saya merasa nyaman bekerja karena atasan saya memperhatikan kondisi bawahannya					
4	Pimpinan memberikan dukungan pada bawahannya					
5	Hubungan Dengan Rekan Kerja Rekan kerja saya bisa diajak bekerjasama dengan baik					
6	Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan kepada saya					
7	Peluang Promosi Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan					
8	Mereka yang berkinerja baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan					
9	Bayaran Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan					
10	Penghasilan yang saya peroleh dapat membuat semangat kerja meningkat					

KINERJA PEGAWAI (Y)						
NO	Pernyataan	Skala				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Efektif					
	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					
2	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan					
3	Efisien					
	Efisiensi kerja saya melebihi standart pegawai yang ada					
4	Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
5	Kualitas					
	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan					
6	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
7	Ketepatan Waktu					
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurung waktu tertentu dengan baik					
8	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
9	Produktivitas					
	Saya memiliki produktivitas yang cukup mengenai keterkaitan tugas-tugas jabatannya dengan jabatan-jabatan lain didalam atau diluar lingkup organisasi					
10	Produktivitas kerja saya sesuai dengan standart kerja yang ditentukan					

22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	4	5	5	5	5	5	39
25	5	4	5	5	5	5	5	5	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	5	4	5	5	4	4	5	36
28	5	4	5	4	4	4	5	4	35
29	4	3	4	4	4	4	4	4	31
30	5	5	4	4	4	4	5	5	36
31	4	3	4	4	4	4	4	4	31
32	4	3	5	5	4	3	5	5	34
33	4	3	4	4	3	4	4	4	30
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	3	4	4	4	4	3	4	4	30
36	5	4	5	5	4	5	5	4	37
37	4	4	5	5	4	5	5	5	37
38	4	5	5	4	5	5	4	4	36
39	4	3	4	4	4	4	4	4	31

24	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
30	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
31	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
32	4	4	5	5	3	3	3	4	5	4	40
33	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
38	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

No	Kinerja Pegawai Y										Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	45
28	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	39
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
32	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
33	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
36	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
37	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
38	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	39

C. Lampiran 3 : Deskripsi Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	48.7	48.7	48.7
	Perempuan	20	51.3	51.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	7	17.9	17.9	17.9
	31-40	11	28.2	28.2	46.2
	41-50	14	35.9	35.9	82.1
	>51	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	1	2.6	2.6	2.6
	S1	29	74.4	74.4	76.9
	S2	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tahun	3	7.7	7.7	7.7
	2-3 Tahun	1	2.6	2.6	10.3
	3-5 Tahun	5	12.8	12.8	23.1
	>5 Tahun	30	76.9	76.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

D. Lampiran 4 : Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X1)

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
N Valid	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.3333	3.9231	4.5385	4.5128	4.4359	4.3333	4.5128	4.5385	35.1282
Median	4.0000	4.0000	5.0000	5.0000	4.0000	4.0000	5.0000	5.0000	36.0000
Mode	4.00	3.00 ^a	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	36.00 ^a
Sum	169.00	153.00	177.00	176.00	173.00	169.00	176.00	177.00	1370.00

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	5.1	5.1	5.1
4.00	22	56.4	56.4	61.5
5.00	15	38.5	38.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	35.9	35.9	35.9
4.00	14	35.9	35.9	71.8
5.00	11	28.2	28.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	18	46.2	46.2	46.2
5.00	21	53.8	53.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	19	48.7	48.7	48.7
	5.00	20	51.3	51.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	20	51.3	51.3	53.8
	5.00	18	46.2	46.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.7	7.7	7.7
	4.00	20	51.3	51.3	59.0
	5.00	16	41.0	41.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	19	48.7	48.7	48.7
	5.00	20	51.3	51.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	18	46.2	46.2	46.2
	5.00	21	53.8	53.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

E. Lampiran 5 : Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.48	4.46	4.46	4.51	4.53	4.48	4.46	4.46	4.48	4.43	44.79
Median	4.50	4.47	4.46	4.51	4.55	4.50	4.48	4.47	4.48	4.44	45.50
Mode	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
Sum	175	174	174	176	177	175	174	174	175	173	1747

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6
	4.00	18	46.2	48.7
	5.00	20	51.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6
	4.00	19	48.7	51.3
	5.00	19	48.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	21	53.8	53.8
	5.00	18	46.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	21	53.8	53.8

	5.00	18	46.2	46.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	19	48.7	48.7	48.7
	5.00	20	51.3	51.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	16	41.0	41.0	43.6
	5.00	22	56.4	56.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	18	46.2	46.2	48.7
	5.00	20	51.3	51.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.1	5.1	5.1
	4.00	17	43.6	43.6	48.7
	5.00	20	51.3	51.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	19	48.7	48.7	51.3

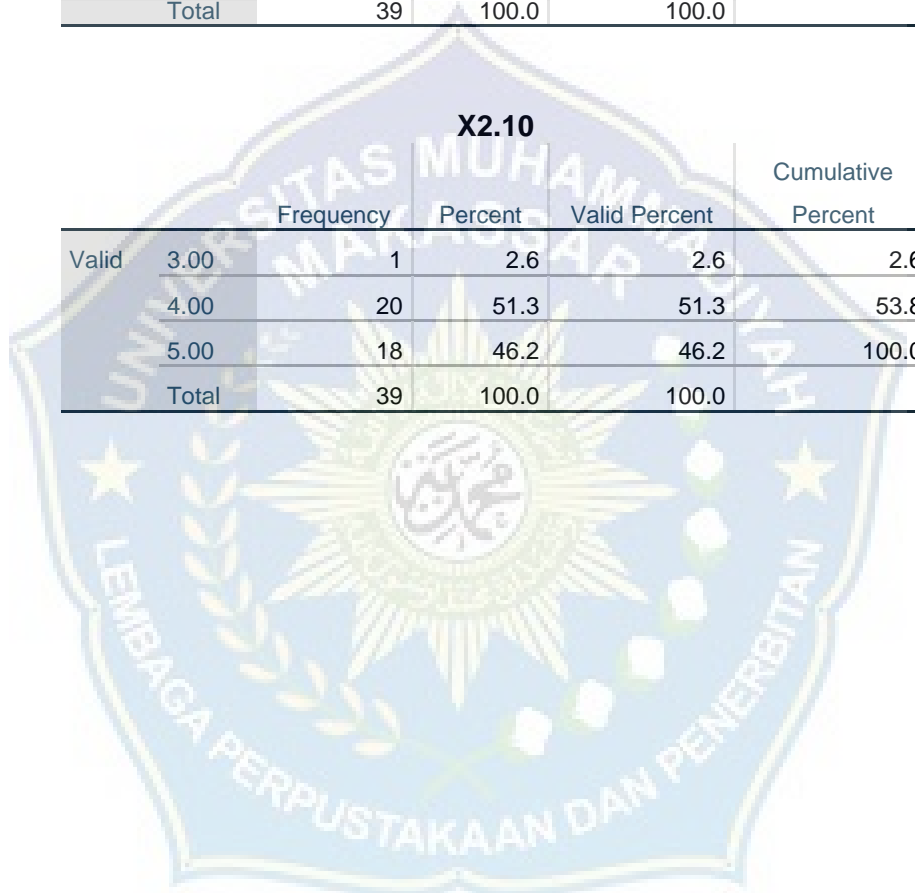
	5.00	19	48.7	48.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	20	51.3	51.3	51.3
	5.00	19	48.7	48.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	20	51.3	51.3	53.8
	5.00	18	46.2	46.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	



F. Lampiran 6 : Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Statistics										TOTAL
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.41	4.20	4.28	4.53	4.30	4.56	4.35	4.38	4.46	4.46	43.97
Median		4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	45.00
Mode		4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	50
Sum		172	164	167	177	168	178	170	171	174	174	1715

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	23	59.0	59.0	59.0
	5.00	16	41.0	41.0	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	25.6	25.6	25.6
	4.00	11	28.2	28.2	53.8
	5.00	18	46.2	46.2	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.8	12.8	12.8
	4.00	18	46.2	46.2	59.0
	5.00	16	41.0	41.0	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	18	46.2	46.2	46.2
	5.00	21	53.8	53.8	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.1	5.1	5.1
	4.00	23	59.0	59.0	64.1
	5.00	14	35.9	35.9	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	17	43.6	43.6	43.6
	5.00	22	56.4	56.4	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	23	59.0	59.0	61.5
	5.00	15	38.5	38.5	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Y.8

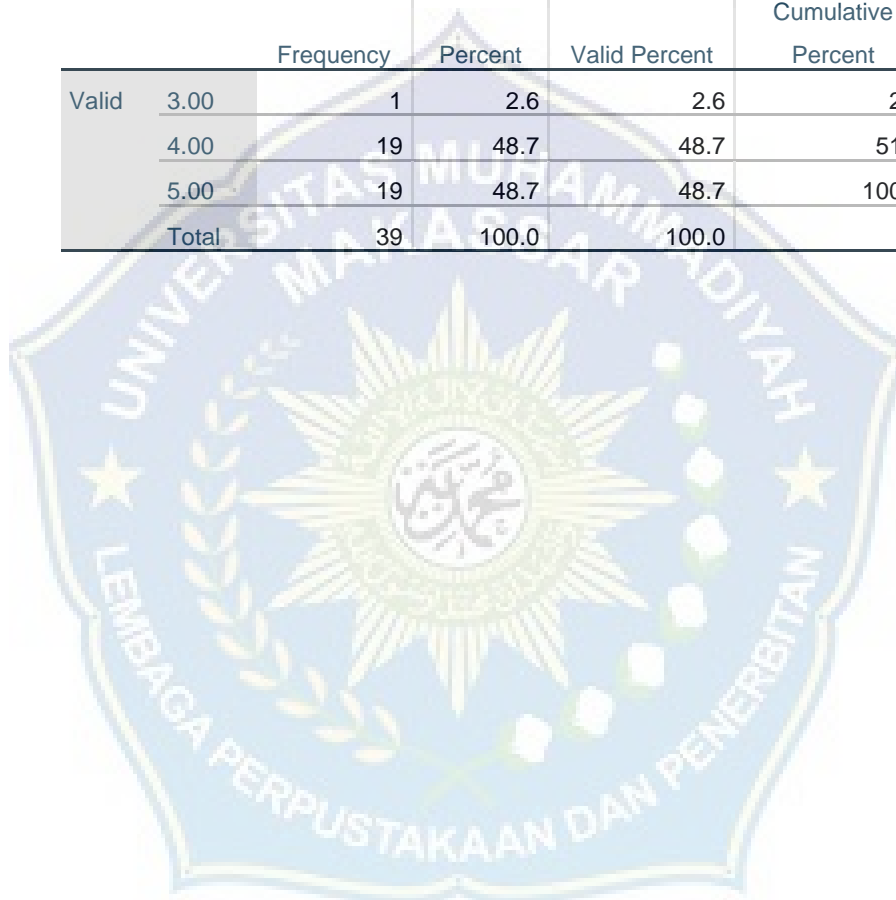
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	22	56.4	56.4	59.0
	5.00	16	41.0	41.0	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	21	53.8	53.8	53.8
	5.00	18	46.2	46.2	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	19	48.7	48.7	51.3
	5.00	19	48.7	48.7	100.0
Total		39	100.0	100.0	



2) Uji Reabilitas

Disiplin Kerja (X1)

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.890	8

Kepuasan Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.943	10

Kinerja Pegawai (Y)

Scale: ALL VARIABLES

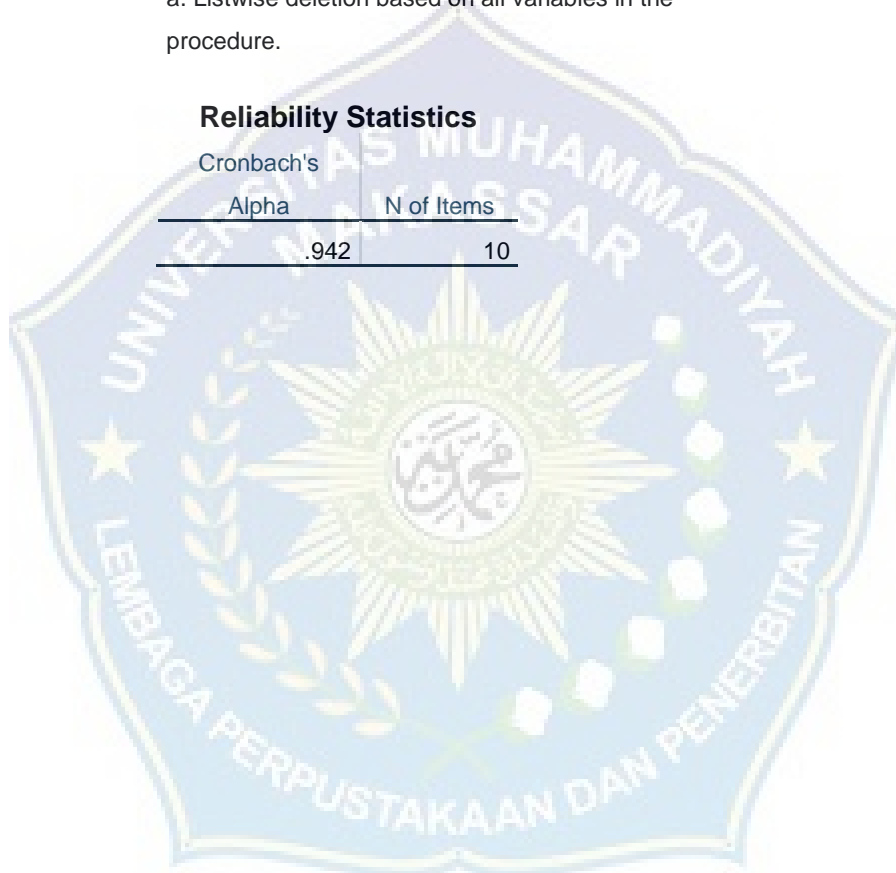
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

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

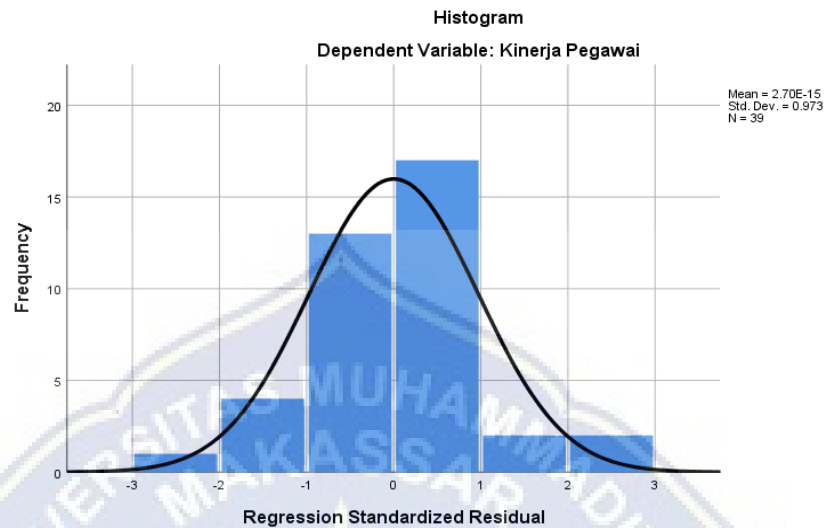
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	10



H. Lampiran 8 : Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

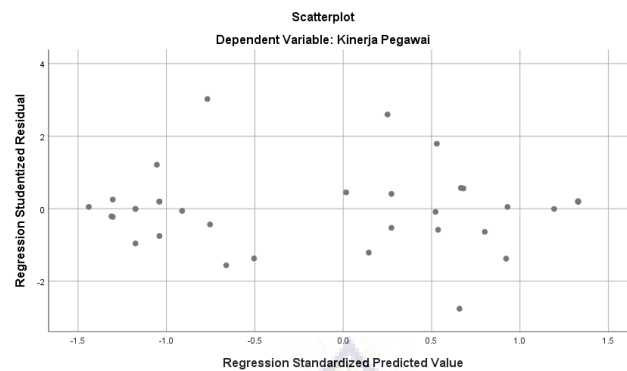


2) Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.418	3.717		-.113	.911		
	Disiplin Kerja	.573	.184	.424	3.109	.004	.299	3.348
	Kepuasan Kerja	.542	.145	.509	3.728	.001	.299	3.348

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3) Uji Heterokedastisitas



4) Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.418	3.717		-.113	.911
	Disiplin Kerja	.573	.184	.424	3.109	.004
	Kepuasan Kerja	.542	.145	.509	3.728	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

5) Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.418	3.717		-.113	.911
	Disiplin Kerja	.573	.184	.424	3.109	.004
	Kepuasan Kerja	.542	.145	.509	3.728	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.800	.789	2.16970

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

Lampiran 9 : Dokumentasi Pengisian Kuesioner



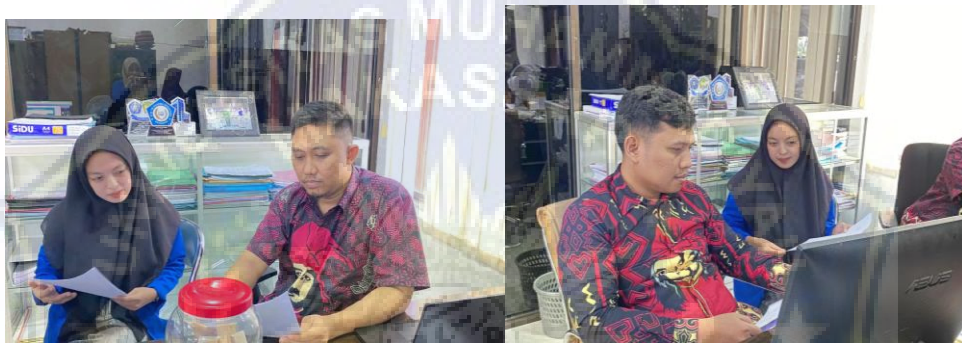
Membagikan Kuesioner Bersama
Bapak Faisal, ST dan Bapak Muhammad Faizal Hidayatullah R S.STP, MSi



Membagikan Kuesioner Bersama
Ibu Suci Anugrah, S.STP Dan Ibu Sitti Narmita Yamin, S.E.,M.M



Membagikan Kuesioner Bersama
Ibu Milyani, S.Sos dan Ibu Firdayanti



Membagikan Kuesioner Bersama
Bapak Asman Budhy Utama, SH dan Bapak M. Ridwan Radief, S.Ap., M.Tr.Ap



Membagikan Kuesioner Bersama
Ibu Sumarti, S.Sos dan Ibu Srinaga, SE

Lampiran 10 : Surat Izin Penelitian



**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 : 3797/05/C.4-VIII/II/1445/2024 29 Februari 2024 M
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 19 Sya'ban 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: 168/05/A.2-II/II/45/2024 tanggal 28 Februari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : AULIA FUTRI DELVIRA
No. Stambuk : 10572 1108220
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa

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

"Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 5 Maret 2024 s/d 5 Mei 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,



Muh. Arief Muhsin, M.Pd.
NBM 1127761

02-24



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 : 5022/S.01/PTSP/2024 Kepada Yth.
Lampiran : - Bupati Gowa
Perihal : Izin penelitian

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3797/05/C.4-VIII/II/1445/2024 tanggal 29 Februari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : AULIA FUTRI DELVIRA
Nomor Pokok : 105721108220
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Sit Alaudin No. 259 Makassar

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

" PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KABUPATEN
GOWA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 05 Maret s/d 05 Mei 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 01 Maret 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.*



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 Jalan Masjid Raya Nomor 30 Telepon (0411) 880 694 Sungguminasa

Sungguminasa, 04 Maret 2024

Kepada

Nomor : 800.1.11/296/BKPSDM
 Lampiran :
 Perihal : Kesiadaan Menerima Mahasiswa
 Untuk Melaksanakan Magang.

Yth. Ketua LP3M UNISMUH Makassar
 di -
 Makassar

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor 503/235/DPM-PTSP/PENELITIAN/III/2024 tanggal 04 Maret 2024 perihal Surat Keterangan Penelitian, maka dengan ini disampaikan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa pada dasarnya **bersedia menerima dan memberikan kesempatan** bagi mahasiswa Bapak/Ibu untuk melaksanakan penelitian yang berlangsung mulai 05 Maret 2024 s.d. 05 Mei 2024.

Adapun mahasiswa yang akan melaksanakan Penelitian / Pengumpulan Data pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yakni **AULIA FUTRI DELVIRA** Nomor Pokok Mahasiswa 105721108220 Program Studi Manajemen dengan judul penelitian "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa**".

Demikian disampaikan untuk diketahui.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
KEPALA BADAN

ZUBAIR USMAN, S.STP, M.Si
 Pangkat : Pembina Utama Muda / IV.c
 NIP : 197903211997111001

Tembusan disampaikan kepada :

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Pertinggal.

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada *QR Code*



Balai
Sertifikasi
Elektronik

Lampiran 11 : Surat Keterangan Bebas Plagiat dan Turnitin



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 : Aulia Putri Delvira

Nim : 105721108220

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	2 %	10 %
2	Bab 2	9 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	0 %	10 %
5	Bab 5	0 %	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, 21 Juni 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nursihady, S.Pd., M.I.P.
NPM. 964 891

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I Aulia Fitri Delvira

105721108220

by TahapTutup



Submission date: 21-Jun-2024 08:04AM (UTC+0700)

Submission ID: 2406013462

File name: BAB_I_-_2024-06-21T090227.489.docx (19.86K)

Word count: 1259

Character count: 8387

BAB I Aulia Putri Delvira 105721108220

ORIGINALITY REPORT

2% SIMILARITY INDEX	2% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	2%
----------	---	-----------



Exclude quotes Off Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off



BAB II Aulia Fitri Delvira

105721108220

by TahapTutup



Submission date: 21-Jun-2024 08:05AM (UTC+0700)
Submission ID: 2406014045
File name: BAB_II_-_2024-06-21T090228.970.docx (86.57K)
Word count: 3618
Character count: 24266

BAB II Aulia Putri Delvira 105721108220

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

docplayer.info

Internet Source

3%

2

www.researchgate.net

Internet Source

2%

3

Submitted to Universitas Negeri Medan

Student Paper

2%

4

Submitted to IAIN Bengkulu

Student Paper

2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off

BAB III Aulia Fitri Delvira 105721108220

by TahapTutup



Submission date: 21-Jun-2024 08:06AM (UTC+0700)

Submission ID: 2406014440

File name: BAB_III_-_2024-06-21T090230.093.docx (109.45K)

Word count: 1249

Character count: 8219

BAB III Aulia Putri Delvira 105721108220

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to State Islamic University of
Alauddin Makassar

Student Paper

2%

2

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Buton

Student Paper

2%

3

online-journal.unja.ac.id

Internet Source

2%

4

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

2%

5

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Makassar

Student Paper

2%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%

BAB IV Aulia Putri Delvira 105721108220

by TahapTutup



Submission date: 21-Jun-2024 08:07AM (UTC+0700)
Submission ID: 2406014803
File name: BAB_IV_-_2024-06-21T090233.070.docx (195.56K)
Word count: 3821
Character count: 23040

BAB IV Aulia Putri Delvira 105721108220

ORIGINALITY REPORT

0 %	0 %	2 %	0 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off



BAB V Aulia Fitri Delvira 105721108220

by TahapTutup



Submission date: 21-Jun-2024 08:08AM (UTC+0700)
Submission ID: 2406015082
File name: BAB_V_-_2024-06-21T090234.259.docx (19.88K)
Word count: 410
Character count: 2631

BAB V Aulia Putri Delvira 105721108220

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches



BIOGRAFIS PENULIS



Aulia Putri Delvira Panggilan Aulia lahir di Sungguminasa pada tanggal 14 Juli dari pasangan suami istri Bapak Muh Ramli HN dan Ibu Nurhaeda. Peneliti ini adalah anak pertama dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Pallangga, Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu pendidikan Tk Sahasa Harapan baru lulus pada tahun 2005, kemudian Sekolah Dasar (SD) pada SD Negeri Borong Karamasa lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) pada SMP Negeri 1 Pallangga lulus pada tahun 2014, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMA Negeri 1 Pallangga lulus pada tahun 2017, Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

