

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA MOUNTALA
ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**LISNAWATI
NPM :1802120056**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

LISNAWATI
NPM : 1802120056

Dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PDAM TIRTA MOUNTALA ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Program Studi
Manajemen

Arif Murad, SE, M.Si
9720205 200103 2 001

Pembimbing I

Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), MM
NIK. 19870913 201309 2 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

LISNAWATI
NPM : 1802120056

Dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PDAM TIRTA MOUNTALA ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 6 agustus 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

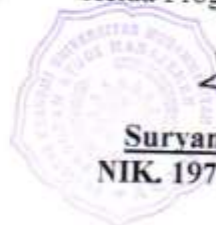

Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Zuraidah, SE, MM
NIK. 19770123 200807 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001



PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 12 September 2022
Yang Menyatakan


TF4B2AJX242187568 Lisnawati

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Lisnawati
NPM : 1802120056
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA MOUNTALA ACEH BESAR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, 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.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 12 September 2022

Yang Menyatakan,




Lisnawati

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Diri Mahmud S dan Ibunda Ramlah beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini

4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), MM, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Serta Kawan seperjuangan (Ranis, Nadia, dan Rizki) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 24 Mei 2022
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja Pegawai	7
2.1.1.1 Definisi Kinerja pegawai	7
2.1.1.2 Cara Mengukur Kinerja	8
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.1.1.4 Pengukuran Kinerja	10
2.1.1.5 Indikator Kinerja.....	11
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.2.1 Definisi Kepemimpinan.....	12
2.1.2.2 Tugas Kepemimpinan	12
2.1.2.3 Gaya Kepemimpinan	13
2.1.2.4 Jeni-jenis Gaya Kepemimpinan	14
2.1.2.5 Pengukuran Gaya Kepemimpinan	15
2.1.2.6 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	16
2.1.3 Pengalaman Kerja	17
2.1.3.1 Definisi Pengalaman Kerja	17
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja..	18
2.1.3.3 Indikator Pengalaman Kerja	19
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	19
2.2.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	19
2.2.2 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan	20
2.3 Penelitian Sebelumnya	20
2.4 Kerangka Pemikiran	24
2.5 Hipotesis Penelitian	25
 BAB III METODE PENELITIAN	 26

3.1	Desain Penelitian	26
3.1.1	Tujuan Penelitian	26
3.1.2	Jenis Penelitian.....	26
3.1.3	Horizon Waktu.....	27
3.1.4	Unit Analisis	27
3.2	Populasi dan Sampel.....	28
3.3	Sumber Data	28
3.4	Teknik Pengumpulan Data	29
3.5	Definisi dan Pengukuran Operasional Variabel	29
3.6	Teknik Analisis Data	30
3.7	Pengujian Data.....	31
3.7.1	Uji Reliabilitas	32
3.7.2	Pengujian Validitas	32
3.8	Pengujian Asumsi Klasik	33
3.8.1.1	Uji Normalitas	33
3.8.1.2	Uji Multikolineritas	33
3.8.1.3	Uji Heteroskedastisitas	34
3.9	Pengujian Hipotesis.....	35
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	26
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
4.2	Hasil Penelitian.....	39
4.2.1	Karakteristik Responden	39
4.2.2	Pengujian Data	41
4.2.3	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	43
4.2.4	PengujianAsumsi Klasik	47
4.2.5	Pengujian Hipotesis.....	50
4.3	Implikasi Penelitian	54
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	26
5.1	Kesimpulan.....	56
5.2	Saran.....	56
	DAFTAR PUSTAKA.....	58
	LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	18
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	25
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	25
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4.2 Usia Responden	39
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	40
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	40
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	41
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	42
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan.....	43
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja	44
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas	48
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda	50
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan).....	52
Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	21
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	47
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA MOUNTALA
ACEH BESAR**

LISNAWATI
NPM :1802120056

Pembimbing 1. Tuwisna, SE,MM
Pembimbing 2. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87 pegawai yang ada pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Peningkatan kinerja pegawai di tentukan oleh kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Semakin merasa puas karyawan dalam bekerja dan semakin disiplinnya karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, maka semakin besar peluang bagi PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

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

**EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PDAM TIRTA MONTALA
ACEH BESAR**

LISNAWATI
NPM :1802120056

Mentor 1. Tuwisna, SE,MM

Mentor 2. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), MM

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and work discipline on employee performance at PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. The method used is the associative method which aims to determine the effect or relationship between two or more variables in a study. Determination of the sample of this study using the slovin formula. The sample used in this study were 87 employees at PDAM Tirta Mountala Aceh Besar and were willing to become respondents. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The results showed that job satisfaction partially affected the performance of employees at PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Work discipline partially affects employee performance at PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Job satisfaction and work discipline simultaneously affect employee performance at PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Improved employee performance is determined by job satisfaction, and work discipline. The more satisfied employees are at work and the more disciplined employees are at PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, the greater the opportunity for PDAM Tirta Mountala Aceh Besar in improving employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu institusi. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawannya dengan diantaranya perusahaan harus selalu mengutamakan kepuasan kerja dan disiplin kerja yang berguna bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan.

Menurut Isvandiari (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berhasil tidaknya kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari

karyawan secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai.

Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan karyawan yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja. Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebanding dengan hasil kinerja yang tercapai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Siagian 2018).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan

atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal, Kinasi (2020:18)

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 27 Desember 2021 dengan 15 karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, bahwa beberapa karyawan merasa kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan mereka merasa beban pekerjaan yang mereka laksanakan cukup besar, hal tersebut dapat dilihat dari penambahan jam kerja (lembur) yang dirasakan karyawan berakibat kepada kejenuhan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut terjadi karena karyawan harus menyelesaikan tugasnya pada hari tersebut untuk menyiapkan laporan harian kerja. Kurangnya kedisiplinan membuat kinerja karyawan menurun. banyaknya karyawan yang tidak hadir dengan alasan izin ini menunjukkan kurangnya kesadaran akan disiplin kerja. Hal tersebut terjadi karena karyawan sulit untuk mendapatkan cuti. Akibatnya banyak diantara mereka memakai alasan izin atau sakit agar tidak dikenakan potongan langsung gaji yang besar karena alpha (tanpa keterangan).

Fenomena yang sering terjadi saat ini terkait dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar adalah kurangnya kesadaran akan peningkatan mutu dan kualitas pegawai. Masih banyak karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut terlihat

dari kinerja karyawan yang menurun dan juga penambahan jam kerja terhadap karyawan. Kekurangan dari disiplin kerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dapat dilihat dari banyaknya keterangan izin pada absensi karyawan. Hal ini dikarenakan tidak mudah karyawan untuk mendapatkan cuti. Sehingga banyak karyawan yang membuat izin atau sakit untuk dapat cuti tanpa pemotongan gaji mereka.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja pegawai, pengembangan karir, kompetensi serta motivasi terjadinya judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan, referensi dan sebagai bukti empiris adanya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

2. Manfaat Praktis

Dapat dipraktekkan sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dalam meningkatkan kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana kepuasan kerja dan disiplin kerja pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, kemudian bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Suyadi (2016) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas (Amalia, 2019:31). Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Menurut Isvandiari (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara dalam Riyadi (2017) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Riyadi (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Isvandiari (2018) mengemukakan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan apa yang dirasakan sesuai dengan harapannya. Kepuasan konsumen adalah perasaan senang atau kecewa yang berasal dari kesan yang dirasakan terhadap suatu produk. Jadi tingkat kepuasan adalah perbandingan antara harapan konsumen dengan kenyataan yang ada, jika harapan dengan kenyataan lebih rendah kenyataan, maka konsumen akan kecewa. Jika kinerja melebihi harapan maka konsumen akan merasa sangat puas (Wulandari, 2017:4).

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas

atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Siagian 2018). Nabawi (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya. Putri (2019) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya atau perilaku kerja terhadap masing-masing.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Sutrisno dalam Putri (2019):

- a. Faktor Psikologis, merupakan faktor dari dalam jiwa yang meliputi ketentraman, kenyamanan, ketenangan, sikap dalam bekerja, bakat, dan skill.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor bagaimana bersosialisasi dengan sesama rekan kerja maupun atasan dalam lingkungan kerja.
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang dibutuhkan setiap karyawan meliputi gaji, imbalan, jaminan kesejahteraan, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas yang didapat dari tempat bekerja.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibun dalam Nanang (2018:19) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sesuai dengan pengertian di atas, maka indikator kepuasan kerja antar lain sebagai berikut

1. Menyenangi pekerjaan, jika karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, maka ia sudah termasuk menyenangkan pekerjaan tersebut.
2. Mencintai pekerjaan, seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka ia akan senantiasa bekerja dengan penuh cinta dan semangat.
3. Moral kerja, jika seorang karyawan menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang ia miliki, maka moral kerja yang ia miliki pasti akan senantiasa positif dan target yang dicapai senantiasa maksimal.
4. Kedisiplinan, jika seorang karyawan tanpa menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban, maka ia sudah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang dimiliki.
5. Prestasi Kerja, seorang karyawan yang merasa job satisfaction akan cenderung lebih berprestasi dari pada mereka yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka miliki.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Widyasari (2021:9). Disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika karyawan patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin karyawan baik.

Disiplin pegawai atau disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai 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. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh,

juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki, Wulansari (2020:8).

Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu, Hilmi (2020:22).

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal, Kinasi (2020:18).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah

kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Kinasih (2020:13) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.
3. Balas Jasa
Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.
4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasadirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.
5. Pengawasan Melekat
Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.
6. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawaiikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan suasana kerja yang nyaman.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Kinasih (2020:23) mengemukakan beberapa indikator Disiplin Kerja sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja
2. Ketepatan jam pulang kerumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan oleh Mutia Arda (2017) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Penelitian ini dilakukan oleh Ery Teguh Prasetyo (2019) meneliti tentang Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Muhammad Hidayat (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Penelitian ini dilakukan oleh Hajan Hidayat (2017) meneliti tentang Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank di kota Batam. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $3.979 > t \text{ tabel } 1.973$ yang berarti H_1 diterima dan nilai t hitung $4.623 > t \text{ tabel } 1.973$ yang berarti H_2 diterima. Semakin tinggi kepuasan yang terpenuhi dan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam.

Penelitian ini dilakukan oleh Widiyasari (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (Studi kasus pada CV. Mega Lestari Plasindo). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

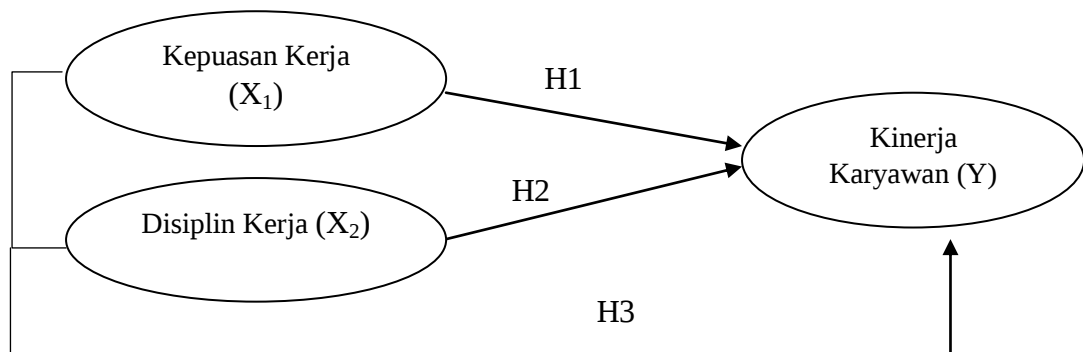
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Mutia Arda (2017)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen kepuasan kerja, disiplin kerja.	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel
2	Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ery Teguh Prasetyo (2019)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen kepuasan kerja, disiplin kerja.	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Muhammad Hidayat (2021)	Penelitian ini merupakan penelitian regresi linier berganda	Disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen, disiplin, kepuasan kerja	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • Variabel motivasi
4	Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank di kota Batam. Hajan Hidayat (2017)	Penelitian regresi linier sederhana	Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $3.979 > t$ tabel 1.973 yang berarti H_1 diterima dan nilai t hitung $4.623 > t$ tabel 1.973 yang berarti H_2 diterima.	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen, disiplin, kepuasan kerja	• Jumlah sampel • Lokasi penelitian
5	Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (Studi kasus pada CV. Mega Lestari Plasindo). Widiyasari (2021)	Penelitian regresi linier berganda dan penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen, disiplin kerja	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • Variabel motivasi kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, Muhammad Hidayat (2021)

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar..
- H3 : Diduga kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya (Bungin, 2013). Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif. .

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini di Jl. Tanggul Krueng Aceh, Siron, Kecamatan Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Objek penelitian ini difokuskan kepada karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shoot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subyek penelitian dalam satu periode waktu (Supomo, 2014). Penelitian dimulai dari Desember 2021 sampai dengan Maret 2022.

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Desember 2021	Januari 2022	Februari 2022	Maret 2022	April-Juli 2022	Agustus 2022
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah (2021)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2018). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2017). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut (Sugiyono, 2016:80) dalam Candra, A. N. (2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari PDAM Tirta Mountala Aceh Besar ini berjumlah 87 orang yang merupakan karyawan tetap seluruhnya.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, menurut Sugiyono (2012:116). Mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka semua populasi dapat menjadi sampel. Tetapi apabila jumlah subjeknya diatas 100 maka diambil diantara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 87 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi yang disebut sebagai teknik sensus.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2019)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas kepuasan kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2) seperti terlihat pada Tabel 3.3:

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel		Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Variabel Dependen					
1	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Suyadi 2016)	1. Kualitas	Likert	A1
			2. Kuantitas	Likert	A2
			3. pelaksanaan Tugas	Likert	A3
			4. Tanggung Jawab	Likert	A4
Variabel Independen					
1	Kepuasan Kerja (X ₁)	Sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek baik yang	1. Menyenangi pekerjaan	Likert	B1
			2. Mencingtai pekerjaan	Likert	B2

		menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya atau perilaku kerja terhadap masing-masing. (Putri 2019)	3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi Kerja	Likert	B3
				Likert	B4
				Likert	B5
2	Disiplin kerja (X ₂)	Sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. (Kinasi 2020)	1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja 2. Ketepatan jam pulang kerumah 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku 4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan 5. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai	Likert	C1
				Likert	C2
				Likert	C3
				Likert	C4
				Likert	C5

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2021)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

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

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
X ₁	= Kepuasan Kerja
X ₂	= Disiplin Kerja
b ₁ dan b ₂	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghazali, 2017). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2017) yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2017). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independent (Imam Ghazali, 2017). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatannya yang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya

heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2017).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} =Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM

Tirta Mountala Aceh Besar.

H_{a1} =Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta

Mountala Aceh Besar.

H_{o2} =Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM

Tirta Mountala Aceh Besar.

H_{a2} =Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta

Mountala Aceh Besar.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o3} =Kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

H_{a3} =Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 1993 Tanggal 29 Mei 1993 dan diundangkan dalam Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Besar nomor 3 tahun 1993 tanggal 10 desember 1993 dengan nama Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala. Perusahaan berkedudukan dan berkantor pusat di Ibu Kota Kabupaten Aceh Besar. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar sekarang beralamat di jalan Tanggul Krueng Aceh, Siron, Kecamatan Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar.

Visi

- Menjadi Perusahaan Mandiri dan Profesional

Misi

- Peningkatan Kualitas dan Cakupan Pelayanan,
- Peningkatan Profesionalisme dan Kesejahteraan Karyawan,
- Peningkatan Efisiensi Biaya dan Penagihan Rekening
- Peningkatan Optimalisasi Sistem Operasional Produksi dan Distribusi
- Peningkatan Program Kerja yang Terpadu serta Pemberian Kontribusi untuk Pembangunan Daerah

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar sekarang beralamat di jalan Tanggul Krueng Aceh, Siron, Kecamatan Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 87 karyawan. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan penghasilan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	61	70,1
2	Wanita	26	29,9
Jumlah		87	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin pria sebanyak 61 orang responden (70,1%) dan wanita sebanyak 29 orang responden (29,9%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	20	22,9
2	26-35 Tahun	24	27,6
3	36-45 Tahun	33	37,9
4	≥ 55 Tahun	10	11,5
Jumlah		87	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer(2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 10 orang (22,9%), 26-35 tahun sebanyak 24 orang (27,6%), berusia 36-45 tahun sebanyak 33 orang (37,9%), dan ≥ 55 tahun sebanyak 10 orang (11,5%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	11	12,6
3	Diploma	24	27,6
4	Sarjana	43	49,4
5	Pasca Sarjana	9	10,3
Jumlah		87	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan responden dominan berpendidikan sarjana sebanyak 43 orang (49,4%), selanjutnya diikuti oleh responden yang berpendidikan diploma sebanyak 24 orang (27,6%), responden yang berpendidikan SMA sebanyak 11 orang (12,6%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 9 orang (10,3%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ Rp. 3 Juta	5	5,7
2	Rp. 3-4 Juta	34	39,1
3	Rp. 5-6 Juta	37	42,5
4	≥ Rp. 7 Juta	11	12,6
Jumlah		87	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpenghasilan perbulan Rp. ≤ 3 Juta sebanyak 5 orang (5,7%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 3-4 Juta sebanyak 34 orang (39,1%) responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 5-6 Juta sebanyak 37 orang (42,5%) dan responden yang berpenghasilan Rp. ≥ 7 Juta sebanyak 11 orang (12,6%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=87)	Hasil Uji
1	Kepuasan Kerja (X ₁)	Menyenangi pekerjaan	0,317	0,213	Valid
2		Mencingtai pekerjaan	0,836	0,213	Valid
3		Moral kerja	0,682	0,213	Valid
4		Kedisiplinan	0,812	0,213	Valid
5		Prestasi Kerja	0,812	0,213	Valid

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=87)	Hasil Uji
1	Disiplin Kerja (X ₂)	Ketepatan waktu datang ketempat kerja	0,726	0,213	Valid
2		Ketepatan jam pulang kerumah	0,652	0,213	Valid
3		Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku	0,618	0,213	Valid
4		Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan	0,549	0,213	Valid
5		Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai	0,689	0,213	Valid
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	0,723	0,213	Valid
2		Kuantitas	0,597	0,213	Valid
3		pelaksanaan Tugas	0,885	0,213	Valid
4		Tanggung Jawab	0,810	0,213	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,213) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb. Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,866	0,60	Handal
Disiplin Kerja (X ₂)	0,841	0,60	Handal
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel Kepuasan Kerja (X₁) dengan nilai 0,866, Disiplin Kerja (X₂) dengan nilai 0,841 dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,885. Seluruh variabel dalam instrumen

penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (X_1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar	43	49.4	39	44.8	5	5.7	0	0	0	0	4.44
2	Saya sangat mencintai pekerjaan di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar	46	52.9	26	29.9	15	17.2	0	0	0	0	4.36
3	Saya tidak merasa keberatan untuk mencapai semua target yang di berikan oleh PDAM Tirta Mountala Aceh Besar	36	41.4	32	36.8	19	21.8	0	0	0	0	4.20
4	Karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar selalu disiplin.	30	34.5	38	43.7	19	21.8	0	0	0	0	4.13
5	Saya berprestasi baik dilingkungan kerja	30	34.5	38	43.7	19	21.8	0	0	0	0	4.13
	Nilai Rerata											4.25

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variable kepuasan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya merasa senang dengan pekerjaan di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar diperoleh jawaban rata-rata 4,44(4) yang berarti setuju, saya sangat mencintai pekerjaan di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, saya tidak merasa keberatan untuk mencapai semua target yang di berikan oleh PDAM Tirta Mountala Aceh Besar diperoleh jawaban rata-rata 4,20(4) yang berarti setuju, karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar selalu disiplin diperoleh jawaban rata-rata 4,13(4) yang berarti setuju, saya berprestasi baik dilingkungan kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,13(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variable kepuasan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,25(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	40	46.0	33	37.9	14	16.1	0	0	0	0	4.30
2	Ketepatan jam pulang bekerja selalu sesuai prosedur	38	43.7	28	32.2	21	24.1	0	0	0	0	4.20
3	Saya selalu patuh akan setiap	35	40.2	32	36.8	20	23.0	0	0	0	0	4.17

	peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan											
4	Karyawan menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan	40	46.0	30	34.5	17	19.5	0	0	0	0	4.26
5	Karyawan selalu melaksanakan tugas-tugas sampai selesai	39	44.8	28	32.2	20	23.0	0	0	0	0	4.22
	Nilai Rerata											4.23

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel disiplin kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4,30(4) yang berarti setuju, ketepatan jam pulang bekerja selalu sesuai prosedur diperoleh jawaban rata-rata 4,20(4) yang berarti setuju, saya selalu akan setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4,22(4) yang berarti setuju, karyawan menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan diperoleh jawaban rata-rata 4,26(4) yang berarti setuju, karyawan selalu melaksanakan tugas-tugas sampai selesai.diperoleh jawaban rata-rata 4,17(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variable disiplin kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,23(4) yang berarti setuju.

3. DistribusiFrekuensiVariabel Kinerja Karyawan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik	34	39.1	35	40.2	18	20.7	0	0	0	0	4.18
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	34	39.1	37	42.5	16	18.4	0	0	0	0	4.21
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	47	54.0	24	27.6	16	18.4	0	0	0	0	4.36
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	49	56.3	28	32.2	10	11.5	0	0	0	0	4.45
Nilai Rerata												4.3

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

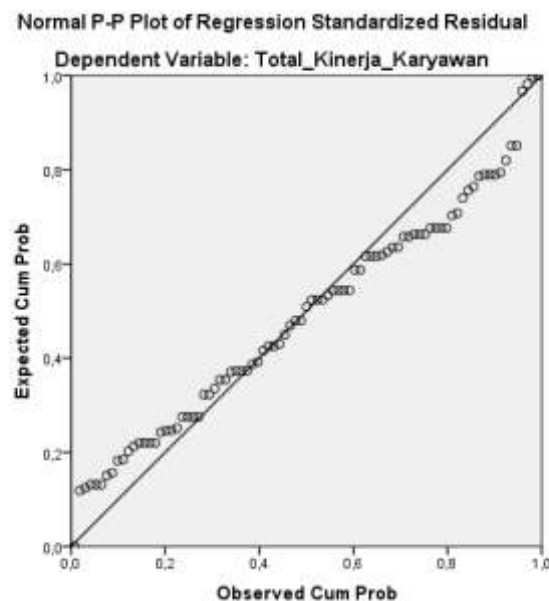
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya memiliki kuantitas kerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4.18(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4.21(4) yang berarti setuju saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4.36(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4.45(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variable kinerja karyawan diperoleh nilai rerata sebesar 4.3(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data

menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.10 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Kepuasan_Kerja	,449	2,227
Total_Disiplin_Kerja	,449	2,227

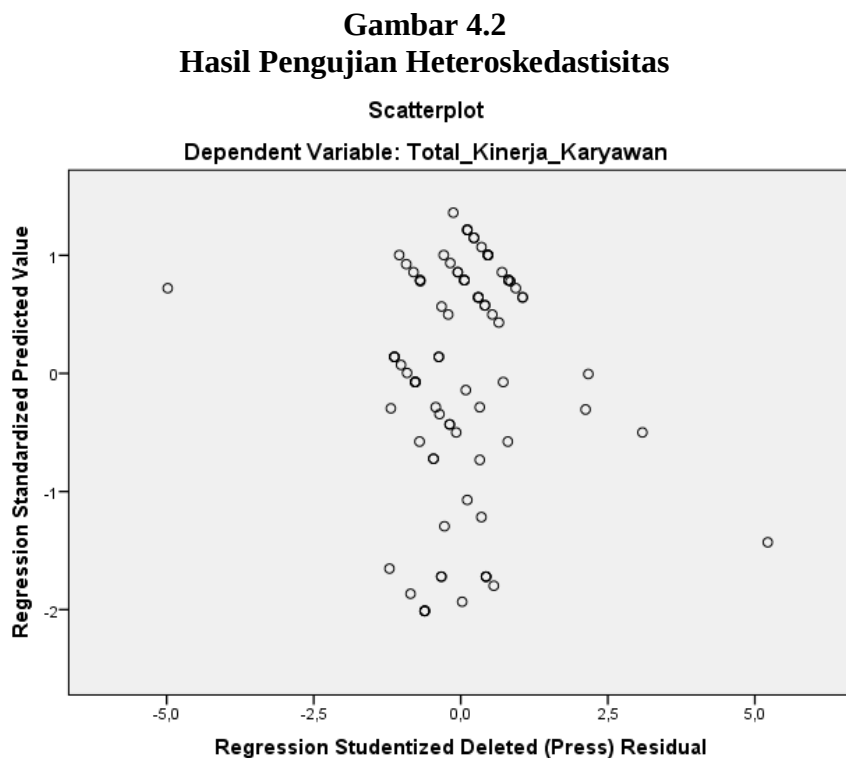
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber : hasil penelitian (2022)

Berdasarkan table 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor*(VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber : hasil penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.11
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 ^a	,731	,725	1,341

a. Predictors: (Constant), Total_Disiplin_Kerja, Total_Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer (2022)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2015), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.11 diatas diperoleh angka R sebesar 0,855. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi

hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

b. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,731 atau 73,1%. Koefisien determinasi (Uji R^2) pada tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 73,1%, sedangkan 26,9% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, stress kerja, dan pelaman kerja.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,582	1,109		,525	,601
Total_Kepuasan_Kerja	,466	,073	,536	6,350	,000
Total_Disiplin_Kerja	,318	,071	,378	4,474	,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan table 4.12 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=0,582+0,466X_1+0,318X_2+e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_0=0,582$

Berarti apabila variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja karyawan (Y) akan bernilai 0,582.

- b. Koefisien regresi $b_1=0,466$

Kepuasan kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,466. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel kepuasan kerja (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,466 satuan.

- c. Koefisien regresi $b_2=0,318$

Disiplin kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,318. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,318 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja (X_1)

Pada variabel kepuasan kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} (6,350) > t_{tabel} (1,989), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kepuasan kerja (X_1), semakin baik pula kinerja karyawan (Y)

b. Disiplin Kerja (X_2)

Pada variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} (4,474) > t_{tabel} (1,989), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik disiplin kerja (X_2), semakin baik pula kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410,602	2	205,301	114,149	,000 ^b
	Residual	151,076	84	1,799		
	Total	561,678	86			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_Disiplin_Kerja, Total_Kepuasan_Kerja

Sumber: Data primer (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $114,149 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,107 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja, seperti seperti memberikan suasana kerja yang nyaman kepada pegawai. Selanjutnya hasil analisa yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, seperti lebih memberi tahu peraturan-peraturan yang ada di perusahaan serta sanksi yang diberikan apa bila melanggar peraturan tersebut. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisa di atas dapat dilihat bahwa peningkatan kinerja pegawai di tentukan oleh kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Semakin merasa puas karyawan dalam bekerja dan semakin disiplinnya karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, maka semakin besar peluang bagi PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.
3. Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Disarankan untuk karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar agar meningkatkan kedisiplinannya dalam pekerjaan yang dilakukannya serta meningkatkan prestasi dalam lingkungan kerjanya.
2. Disarankan untuk karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar untuk lebih mematuhi peraturan yang di buat oleh PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

3. Disarankan untuk PDAM Tirta Mountala Aceh Besar agar dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan agar lebih baik sehingga terciptanya kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya manajemen bakat, stres kerja, dan beban kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 94-102.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Elviana, E., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 220-234.
- Hilmi Nugraha, M. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Pt. Chitose Internasional Tbk. Cimahi)* (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Kinasih, A. D. S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Cv. Maestro Grafika Malang)* (Doctoral Dissertation, Stie Malang kucecwara).
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Putri, A. M. (2019). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada pt. Pln (persero)–up3 madiun ulp dolopo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.

- Siagian, T. S., & 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.
- Suyadi, S. (2016). PENGARUH DISIPLIN DAN KINERJA TERHADAP KOMPENSASI KARYAWAN PADA PT. PP. LONDON SUMATRA INDONESIA TBK-TERAWAS INDAH PALM OIL MILL. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 21(2), 49-57.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2).
- Widyasari, S. K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (Studi Kasus Pada Cv. Mega Lestari Plasindo)* (Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara).
- Widyasari, S. K. (2021). *Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (Studi kasus pada CV. Mega Lestari Plasindo)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).
- Wulansari, D. A. (2020). *Literature Review: Hubungan Spiritual Leadership Dengan Kinerja Dan Disiplin Kerja Perawat* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Semarang).
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150-156.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150-156.

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Penghasilan : ☐ ≤ 1 Juta ☐ 4-5 Juta
☐ 2-3 Juta ☐ ≥ 6 Juta

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

LAMPIRAN I

B. Kepuasan Kerja (X_1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar					
2	Saya sangat mencintai pekerjaan di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar					
3	Saya tidak merasa keberatan untuk mencapai semua target yang di berikan oleh PDAM Tirta Mountala Aceh Besar					
4.	Karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar selalu disiplin.					
5.	Saya berprestasi baik dilingkungan kerja.					

C. Disiplin Kerja (X_2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Ketepatan jam pulang bekerja selalu sesuai prosedur					
3	Saya selalu akan setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4	Karyawan menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan					
5	Karyawan selalu melaksanakan tugas-tugas sampai selesai.					

LAMPIRAN II OUTPUT SPSS

No	Karakteristik Responden				Kepuasan kerja (X1)						Disiplin Kerja (X2)						Kinerja Karyawan (Y)				
	JK	US	PN	PE	P1	P2	P3	P4	P5	$\Sigma X1$	P1	P2	P3	P4	P5	$\Sigma X2$	P1	P2	P3	P4	ΣY
1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	17
2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	16	4	3	3	4	3	17	3	4	3	3	13
3	1	4	3	4	3	5	5	5	5	23	5	4	5	3	5	22	5	4	5	5	19
4	2	3	1	1	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19
5	1	4	4	3	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	3	17	3	4	3	3	13
6	1	4	4	4	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	19
7	2	4	1	3	5	3	3	3	3	17	4	5	3	5	3	20	3	4	3	5	15
8	1	2	3	4	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17
9	2	3	2	3	5	4	4	4	4	21	5	3	4	5	4	21	4	4	5	5	18
10	2	4	4	4	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	19
11	1	1	3	3	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17
12	1	4	3	4	4	3	3	3	3	16	4	3	3	4	3	17	3	4	3	3	13
13	2	4	2	3	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	18
14	1	2	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	5	4	4	17
15	2	3	2	3	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	19
16	1	2	2	2	5	3	3	3	3	17	3	5	3	5	3	19	3	4	3	5	15
17	1	3	4	4	5	4	4	3	3	19	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16
18	2	4	4	3	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20
19	1	2	2	1	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16
20	1	2	1	3	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	19
21	1	3	3	2	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20
22	2	3	4	3	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16
23	1	3	3	4	4	5	5	4	4	22	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	19

LAMPIRAN II OUTPUT SPSS

24	1	4	2	4	5	5	5	5	5	25	5	3	5	4	5	22	5	3	5	5	18
25	1	2	4	3	4	3	3	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	14
26	2	3	3	4	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	18
27	1	3	3	3	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	18
28	2	3	4	1	4	4	4	3	3	18	4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	14
29	1	2	4	4	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	5	22	5	3	4	4	16
30	1	4	3	3	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	19
31	2	4	2	4	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20
32	2	3	4	1	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16
33	1	2	1	3	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20
34	1	3	4	4	3	3	3	4	4	17	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	12
35	2	2	2	1	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	15
36	1	2	4	4	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	19
37	2	3	3	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
38	2	2	4	3	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	20
39	1	3	4	2	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	3	4	3	3	13
40	2	4	3	3	4	4	4	5	5	22	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	16
41	2	2	4	3	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	3	19	5	5	5	5	20
42	1	4	4	2	5	5	5	4	4	23	5	5	3	5	5	23	4	5	5	5	19
43	1	3	3	3	4	4	4	4	4	20	5	5	3	5	5	23	4	4	4	4	16
44	2	3	3	4	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
45	1	2	1	4	5	3	3	3	3	17	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16
46	1	4	3	2	5	4	4	3	3	19	5	3	5	3	5	21	5	5	5	5	20
47	2	3	4	3	5	5	4	5	5	24	3	3	3	3	3	15	4	5	5	5	19
48	1	2	3	3	5	5	4	4	4	22	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	15

LAMPIRAN II OUTPUT SPSS

49	1	2	4	4	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	20
50	2	4	2	4	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20
51	1	2	2	4	4	3	3	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	14
52	2	4	2	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
53	2	2	2	3	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	12
54	2	3	3	4	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	15
55	1	2	3	3	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20
56	1	4	3	4	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	19
57	2	2	4	2	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16
58	1	2	2	3	5	5	4	5	5	24	5	3	5	3	5	21	5	3	5	5	18
59	2	3	3	4	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	18
60	1	2	4	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16
61	2	3	3	4	5	5	5	4	4	23	5	3	5	4	5	22	5	3	5	5	18
62	1	2	3	4	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
63	2	3	4	3	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16
64	1	3	3	4	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20
65	1	4	4	3	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	19
66	2	1	3	2	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16
67	1	3	4	4	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
68	1	3	3	4	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20
69	2	3	3	3	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22	5	4	4	4	17
70	2	3	3	4	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20
71	2	2	4	2	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20
72	1	3	3	3	4	3	3	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	14
73	1	4	3	2	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12

LAMPIRAN II OUTPUT SPSS

74	2	3	3	3	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	19
75	2	3	3	2	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
76	2	4	4	3	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20
77	1	4	3	4	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	19
78	1	4	2	4	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	16
79	2	3	3	3	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
80	2	4	3	3	5	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	5	14
81	1	2	3	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	15
82	1	4	3	3	5	5	3	5	5	23	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	20
83	2	4	2	2	5	5	3	5	5	23	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	20
84	2	4	3	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
85	1	3	1	3	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
86	1	3	4	4	5	5	5	5	5	25	5	3	5	3	5	21	5	3	5	5	18
87	2	2	4	4	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan Penghasilan  
/STATISTICS=STDDEV SUM  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	61	70,1	70,1	70,1
	2	26	29,9	29,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3,4	3,4	3,4
	2	24	27,6	27,6	31,0
	3	33	37,9	37,9	69,0
	4	27	31,0	31,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	12,6	12,6	12,6
	2	24	27,6	27,6	40,2
	3	43	49,4	49,4	89,7
	4	9	10,3	10,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Penghasilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,7	5,7	5,7
2	11	12,6	12,6	18,4
3	37	42,5	42,5	60,9
4	34	39,1	39,1	100,0
Total	87	100,0	100,0	

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kepuasan_Kerja_P1 Kepuasan_Kerja_P2 Kepuasan_Kerja_P3
Kepuasan_Kerja_P4 Kepuasan_Kerja_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,866	,858	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan_Kerja_P1	16,80	7,252	,317	.	,912
Kepuasan_Kerja_P2	16,89	5,173	,836	.	,799
Kepuasan_Kerja_P3	17,05	5,556	,682	.	,841
Kepuasan_Kerja_P4	17,11	5,312	,812	.	,806
Kepuasan_Kerja_P5	17,11	5,312	,812	.	,806

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2 Disiplin_Kerja_P3  
Disiplin_Kerja_P4 Disiplin_Kerja_P5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE  
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,841	,842	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_P1	16,85	6,082	,726	,613	,788
Disiplin_Kerja_P2	16,95	6,021	,652	,587	,807
Disiplin_Kerja_P3	16,93	6,158	,618	,490	,817
Disiplin_Kerja_P4	16,89	6,498	,549	,536	,834
Disiplin_Kerja_P5	16,98	5,999	,689	,583	,797

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Kinerja_Karyawan_P1 Kinerja_Karyawan_P2 Kinerja_Karyawan_P3  
Kinerja_Karyawan_P4  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE  
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,885	,885	4

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Karyawan_P1	13,01	3,825	,723	,638	,863
Kinerja_Karyawan_P2	12,99	4,198	,597	,390	,908
Kinerja_Karyawan_P3	12,84	3,392	,885	,822	,796
Kinerja_Karyawan_P4	12,75	3,842	,810	,720	,831

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kepuasan_Kerja_P1 Kepuasan_Kerja_P2 Kepuasan_Kerja_P3
Kepuasan_Kerja_P4 Kepuasan_Kerja_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Kepuasan_Kerj a P1	Kepuasan_Kerja P2	Kepuasan_Kerja P3	Kepuasan_Kerja P4	Kepuasan_Kerj a P5
N Valid	87	87	87	87	87
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4,44	4,36	4,20	4,13	4,13
Std. Deviation	,604	,762	,775	,744	,744
Sum	386	379	365	359	359

Frequency Table

Kepuasan_Kerja_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	5,7	5,7	5,7
4	39	44,8	44,8	50,6
5	43	49,4	49,4	100,0
Total	87	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kepuasan_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	17,2	17,2	17,2
	4	26	29,9	29,9	47,1
	5	46	52,9	52,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	21,8	21,8	21,8
	4	32	36,8	36,8	58,6
	5	36	41,4	41,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	21,8	21,8	21,8
	4	38	43,7	43,7	65,5
	5	30	34,5	34,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	21,8	21,8	21,8
	4	38	43,7	43,7	65,5
	5	30	34,5	34,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2 Disiplin_Kerja_P3
Disiplin_Kerja_P4 Disiplin_Kerja_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics						
		Disiplin_Kerja_P 1	Disiplin_Kerja_P 2	Disiplin_Kerja_P 3	Disiplin_Kerja_P 4	Disiplin_Kerja_P 5
N	Valid	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,30	4,20	4,22	4,26	4,17
Std. Deviation		,733	,805	,799	,769	,781
Sum		374	365	367	371	363

Disiplin_Kerja_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	16,1	16,1	16,1
	4	33	37,9	37,9	54,0
	5	40	46,0	46,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	24,1	24,1	24,1
	4	28	32,2	32,2	56,3
	5	38	43,7	43,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	23,0	23,0	23,0
	4	28	32,2	32,2	55,2
	5	39	44,8	44,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Disiplin_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	19,5	19,5	19,5
	4	30	34,5	34,5	54,0
	5	40	46,0	46,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	23,0	23,0	23,0
	4	32	36,8	36,8	59,8
	5	35	40,2	40,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Karyawan_P1 Kinerja_Karyawan_P2
Kinerja_Karyawan_P3 Kinerja_Karyawan_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Kinerja_Karyawan_P1	Kinerja_Karyawan_P2	Kinerja_Karyawan_P3	Kinerja_Karyawan_P4
N	Valid	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,18	4,21	4,36	4,45
Std. Deviation		,755	,734	,777	,695
Sum		364	366	379	387

Kinerja_Karyawan_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	20,7	20,7	20,7
	4	35	40,2	40,2	60,9
	5	34	39,1	39,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Karyawan_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	18,4	18,4	18,4
	4	37	42,5	42,5	60,9
	5	34	39,1	39,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	18,4	18,4	18,4
	4	24	27,6	27,6	46,0
	5	47	54,0	54,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	11,5	11,5	11,5
	4	28	32,2	32,2	43,7
	5	49	56,3	56,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could

not be mapped to a valid backend locale.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Total_Kinerja_Karyawan

/METHOD=ENTER Total_Kepuasan_Kerja Total_Disiplin_Kerja

/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*SRESID)

/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 ^a	,731	,725	1,341

a. Predictors: (Constant), Total_Disiplin_Kerja, Total_Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410,602	2	205,301	114,149	,000 ^b
	Residual	151,076	84	1,799		
	Total	561,678	86			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_Disiplin_Kerja, Total_Kepuasan_Kerja

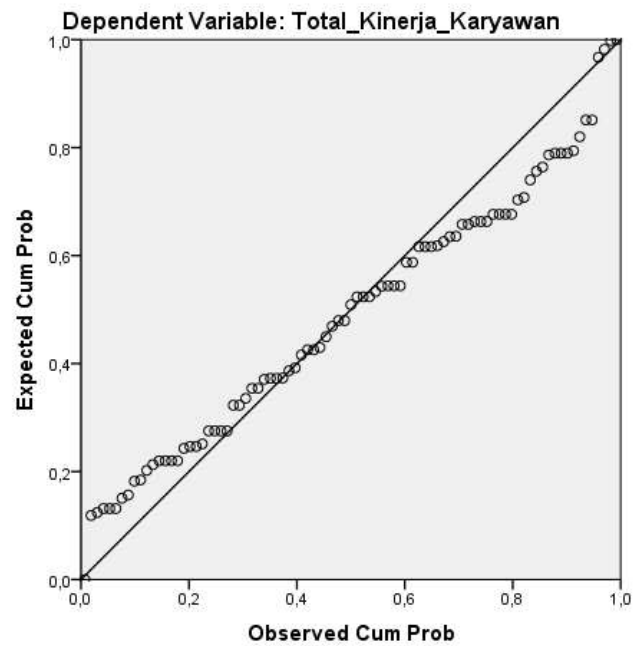
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,582	1,109		,525	,601		
	Total_Kepuasan_Kerja	,466	,073	,536	6,350	,000	,449	2,227
	Total_Disiplin_Kerja	,318	,071	,378	4,474	,000	,449	2,227

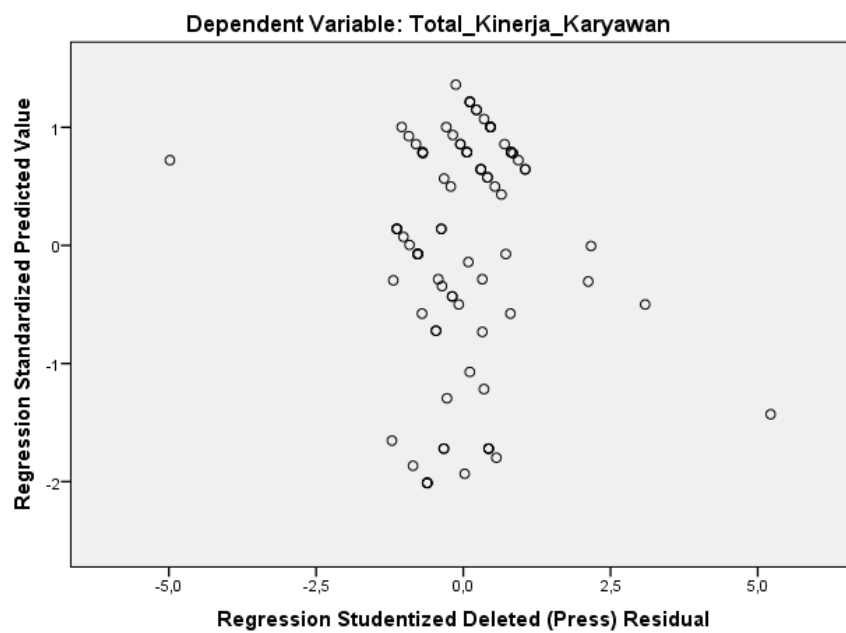
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95 %

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = JumlahSampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabelKeyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193

LAMPIRAN VI

49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN VI