KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA AIR BANDUNG

Shindy Eka Ratna Sari
21211048

Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

Human resources in the context of the business, is people who work in an organization that is also called employees. An employee who has a high job satisfaction will have attendance records then perform work better. So too with high work discipline will have a sense of loyal towards his company and have an impact on employee accomplishments. As well as to know the job satisfaction and discipline work accomplishment of work at the Center for Research and Development Of Water Research and Development Of Water Resources in Bandung are partial.

The result in this study show that job satisfaction and work discipline to work performance of the employees. Job satisfaction and work discipline or contribute positive influence towards the work performance of the work of employees, where the higher level of job satisfaction the work performance will increase labor discipline and the better then higher employees work performance.

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

I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peran dalam MSDM itu sendiri diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan karyawan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja kedisiplinan dalam mewujudkan tujuan . Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi . Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut . Oleh karena itu karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan dari manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh manajer SDM, manajer lini dan *outsourching.*

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.**(Johan:2002).** Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin, dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah.

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia selalu melakukan aktivitas, salah satu aktivitas itu adalah bekerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas dengan hasil yang akan dicapai, hasil yang akan dicapai dalam melakukan suatu tugas akan dipengaruhi oleh faktor tertentu yang disebut dengan nilai pendukung prestasi kerja.**(Hardani:2002**)

Kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung adalah salah suatu dari empat instuisi penelitian dan pengembangan dibawah Badan Penelitian dan Pengembangan Kementrian Pekerjaan Umum, dimana merupakan suatu lembaga yang menyediakan jasa keahlian teknologi terapan dan penyelenggaraan perumusan standar bidang sumber daya air yang handal, yang meneliti dan mengembangkan teknologi tepat guna bidang sumber daya air (SDA) yang kompetitif dan ramah lingkungan dengan menyusun norma, standar, pedoman dan pelayanan teknis bidang sumber daya air, serta menyediakan data dan informasi bidang sumber daya air (SDA). Seperti pada instuisi pemerintahan lainnya Puslitbang SDA, pasti memiliki masalah didalam pekerjaan yang dijalani oleh setiap pegawai.

Namun kenyataannya, pegawai masih belum bisa menyelesaikan tugasnya dengan optimal dan tidak tepat waktu, bahkan menghambat pada pekerjaan lainnya karena disetiap tugas yang dikerjakan selalu menunda nunda. Pegawai pun dalam menyelesaikan hasil pekerjaannya tidak disesuaikan dengan jumlah yang ditentutkan, karena setiap pekerjaan yang dikerjakan tidak menentu dalam setiap harinya . Bukan hanya terjadi kesenjangan di prestasi kerja saja, tetapi dalam tingkat kepuasan kerja yang ternyata setiap karyawan merasa tidak puas akan kemampuan untuk maju dalam bekerja, karena tidak diberi kesempatan dalam mencapai kenaikan jabatan yang diinginkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan cara mengembangkan kemampuanya.

Namun di Puslitbang SDA rekan kerja tidak menjadi pendukung atas berlangsungnnya dalam menjakankan pekerjaannya, karena setiap pegawai sudah memiliki tugasnya masing-masing dalam bekerja . Selain prestasi kerja pegawai dan kepuasan kerja ada juga kesenjangan disiplin kerja karyawan yang bekerja tidak efektif dalam menyelesaikan disetiap pekerjaannya, sehingga tingkat kepuasan dan kemampuan menjadi rendah akibat tidak efektifnya dalam bekerja dan hasil pekerjaan menjadi tidak tepat waktu .

Oleh karena itu, Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Air Bandung dalam kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai harus lebih meningkat, mampu menciptakan disiplin kerja yang tinggi, dan meningkatkan prestasi kerja dengan maksimal. Hal ini

perlu ditingkatkannya kepuasan kerja dan disiplin kerja, agar dapat tercapainya peningkatan prestasi kerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kepuasan Kerja pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung.
2. Bagaimana Disiplin Kerja pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung.
3. Bagaimana Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung.
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung.
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang terkait dengan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung .
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung.
3. Untuk mengetahui Prestasi Kerja pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat dan memperdalam ilmu pengetahuan dan wawasan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, yang dapat dijadikan sebagai perbandingan antara ilmu yang dapat di dunia perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, mengenai Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terjahadap Prestasi Kerja, untuk dijadikan acuan dan pertumbuhan dalam peningkatan Prestasi Kerja

Pegawai agar dapat menggapai globalisasi dan modernisasi, yang terpenting tentunya untuk terus mempertahankan posisi di dalam dunia bisnis.

3. Bagi Penulis Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebuah referensi yang bisa dipakai penulis lain tertarik membuat tulisan yang sama dengan penulis.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Program Studi

Sebagai penambah referensi dan sebagai bahan perbandingan dengan tulisan-tulisan sebelumnya khusunya tentang Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.

2. Bagi Peneliti Lain

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain. Serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan salah satu acuan untuk penelitian selanjutnya.Pegawai.

II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Veithzel (2003), bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Mangkunegara (2006), bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

2.1.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2004), faktor–faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan sebagai berikut :

1) Isi Pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan,
2) Supervisi,
3) Organisasi dan manajemen,
4) Kesempatan untuk maju,
5) Gaji dan keuntungan dalam bidang financial laiinya seperti adanya intensif,
6) Rekan kerja.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

Menurut Hasibuan (2005: 202-206) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaa, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak.

2. Penempatan yang sesuai dengan keahliannya.

3. Berat-ringannya pekerjaan.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.

7. Sikap pekerjaan monoton atau tidak.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah suatu keadaan diri seorang karyawan yang berkaitan dengan emosional yang ia punyai untuk menentukan senang atau tidaknya ia dengan pekerjaannya (Hasibuan, 2007 : 202). Selanjutnya dalam penelitian ini akan dijadikan indikator dalam mengkur tingkat kepuasan kerja karyawan adalah :

a. Persepsi karyawan terhadap gaji.
b. Persepsi karyawan terhadap pekerjaannya.
c. Persepsi karyawan terhadap teman kerja.
d. Persepsi karyawan terhadap fasilitas.
e. Presepsi karyawan terhadap promosi jabatan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007:193) "kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya". disiplin kerja adalah suatu sikap setiap seseorang dalam mematuhi setiap peraturan atau kebijakan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan yang nantinya harus ditaati oleh setiap karywan dengan sebaik baiknya, apabila terjadi pelanggaran maka karyawan tersebut harus siap dengan sanksi yang akan diberikan .

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai

Menurut Hasibuan (2005: 194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-eraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

2.1.2.3 Macam-macam disiplin kerja

Menurut A.A Anwar Mangkunegara (2001:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturanyang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengatuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korelatif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Keith Davis berpendapat bahwa disiplin korelatif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tidak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

2.1.2.4 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2009:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawaan untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawaan

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:194), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.
4. Tingkat absensi.

2.1.3 Prestasi Kerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Samsudin (2008:159), prestasi kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kesungguhan dan ketepatan waktu serta pengalaman yang ia miliki sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang positif yang dapat menentukan perkembang kariernya di masa yang akan datang .

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut A.A.Anwar Mangkunegara**,** faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

2.1.3.3 Beberapa faktor yang dapat dijadikan standar prestasi kerja

Menurut Moenir (2005:9) terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra).
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama.

2.1.3.4 Indikator Prestasi Kerja

Menurut, (Samsudin, 2008:159) indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja, yaitu mutu pekerjaan yang dihasilkan.

b. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan .

c. Ketepatan waktu dengan waktu yang direncanakan.

d. Sikap, yaitu dengan pekerrjaan yang diberikan .

e. Ketangguhan dengan hambatan dalam pekerjaan .

2.2 Kerangka Pemikiran

Sebuah perusahaan sangatlah penting dalam memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan, karena isi pekerjaan yang sudah sesuai terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi dalam kepuasan bekerja dan akan membuat seorang karyawan merasa bahwa di setiap pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.**(Veitzhal Rivai:2003)**

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, makin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat sedangkan bagi karyawan dengan tingkat kepuasan rendah terhadap

pekerjaanya maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan rendah.**(Rina Milyati:2011)**

Menurut **Handoko (2003)**, ada hubungan yang positif antara kepusan kerja tinggi dengan prestasi kerja tinggi. Kepuasan kerja menjadi hal yang penting karena dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sebab karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan sehingga ia bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak terpaksa

Disamping kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, disiplin kerja pun berpengaruh terhadap prestasi kerja karena setiap karyawan yang selalu menaati setiap peraturan, bertanggung jawab dalam pekerjaannya, efektif dalam bekerja, dan tingkat absensi yang memuaskan akan membuat prestasi kerja karyawan menjadi meningkat.

Prestasi kerja tidak akan tercipta apabila tidak ditunjang dengan kedisiplinan yang baik. Menurut **Saydam (2000:286)**, karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa kedisiplinan akan berdampak negatif bagi perusahaan yang pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut.

Oleh karena itu disiplin kerja merupakan suatu sikap dalam meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan akan menghasilkan suatu hubungan positif dan searah untuk memajukan karyawan dan perusahaan itu sendiri.

2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Handoko (2003), ada hubungan yang positif antara kepusan kerja tinggi dengan prestasi kerja tinggi. Kepuasan kerja menjadi hal yang penting karena dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sebab karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan sehingga ia bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak terpaksa.

2.2.2 Keterkaitan Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang selama bekerja sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut yang didasarkan pada keterampilan yang dimiliki serta waktu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Prestasi kerja sangat penting karena sebagai faktor pendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dengan prestasi kerja yang baik maka akan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

Prestasi kerja tidak akan tercipta apabila tidak ditunjang dengan kedisiplinan yang baik. Menurut Saydam (2000:286), karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa kedisiplinan akan berdampak negatif bagi perusahaan yang pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut.

Oleh karena itu disiplin kerja merupakan suatu sikap dalam meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan akan menghasilkan suatu hubungan positif dan searah untuk memajukan karyawan dan perusahaan itu sendiri.

2.2 Hipotesis

1. Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung mendapatkan Kepuasan Kerja yang cukup.
2. Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung melakukan Disiplin Kerja yang tinggi.
3. Pusat Penelitian dan Pengembangan Sunber Daya Air Bandung mendapatkan Prestasi Kerja yang tinggi.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung.
5. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung.

III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh peneliti untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal. Objek penelitian ini adalah kepuasan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

3.4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung dan selanjutnya menetapkan judul penelitian, Mengidentifikasi yang terjadi pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung, Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (variabel X1) dan Disiplin Kerja (variabel X2) serta Prestasi Kerja Pegawai (variabel Y), Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung, Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung berdasarkan teori, Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya, Menetapkan data-data mengenai

Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung, Melalukan analisis mengenai Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung, Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

3.2.2 Operasional Variabel

Sesuai dengan judul yang diambil penulis yaitu, "Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai" maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kepuasan Kerja (variabel X1)
2. Disiplin Kerja (variabel X2)
3. Prestasi Kerja Pegawai (variabel Y)

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, dimana data yang diperoleh penulis merupakan data yang diperoleh dari pengolahan kuisioner menggunakan data secara tidak langsung.

3.2.3.2 Teknik Penetuan Data

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung yang berjumlah 219 orang, dimana terbagi dalam 7 bagian, sebagaimana dilihat pada tabel 3.3

2. Sampel

Dengan menggunakan rumus *statifed random sampling* bahwa dengan populasi sebanyak 219 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebanyak 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 69 orang pegawai dengan pembulatan.

3.2.3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan Langsung)
2. Wawancara atau Interview
3. Kuisioner
4. Dokumentasi

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

1. **Analisis Deskriptif (Kualitatif)**

   Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

2. Analisis Verifikatif (Kualitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuisioner yang digunakan adalah kuisioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuisioner yang telah diisi oleh reponden digunakan skala likert.

3. Analisis Kolerasi

Pengujian kolerasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam presentase. Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinasi dengan rumus:

KD = r2 x 100%

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis secara parsial (Uji Statistik t). Keterangan lebih lengkap dapat dilihat pada gambar 3.3

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa hasil presntase total skor jawaban responden variabel kepuasan kerja sebesar 63,62 berasa pada interval 52-68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung secara umum berada dalam kriteria cukup puas.

4.1.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Tabel 4.13 memperlihatkan bahwa bahwa hasil presntase total skor jawaban responden variabel disiplin kerja sebesar 65,51 berasa pada interval 52-68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung secara umum berada dalam kriteria cukup baik.

4.1.3 Analisis Deskriptif Prestasi Kerja

Tabel 4.18 memperlihatkan bahwa bahwa hasil presntase total skor jawaban responden variabel prestasi kerja sebesar 66,84 berasa pada interval 52-68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung secara umum berada dalam kriteria cukup baik.

4.2 Analisis Verifikatif

4.2.1 Pengujian Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pada tabel 4.31 diperoleh nilai statistik uji t variabel kepuasan kerja sebesar 4,725 dengan nilai signifikansi 0,05. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0,05) diperoleh nilai ttabel sebesar 1,997. Karena thitung (4,725) lebih besar dibanding ttabel (1,997) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan kuat menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung. Dengan semakin baik kepuasan kerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung. Secara visual daerah penolakan Ho pada uji pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada gambar 4.8.

4.2.2 Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pada tabel 4.32 diperoleh nilai statistik uji t variabel disiplin kerja besar 6,898 dengan nilai signifikansi 0,05. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0,05) diperoleh nilai ttabel sebesar 1,997. Karena thitung (6,898) lebih besar dibanding ttabel (1,997) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan kuat menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung. Dengan semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung. Secara visual daerah penolakan Ho pada uji pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada gambar 4.9.

V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Karyawan di Pusat Pengembangan dan Penelitian Sumber Daya Air Bandung berdasarkan indikator isi pekerjaan termasuk dalam kategori cukup puas. Artinya, paegawai merasa puas atas pekerjaan yang digelutinya dan sesuai dengan dengan kemampuan yang dimiliki. Namun kepuasan kerja belum optimal terlihat pada indikator kemampuan untuk maju dalam manjemen rendah, artinya kemampuan untuk maju tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Disiplin kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Penelitian Sumber Daya Air Bandung dalam kategori cukup baik dalam mematuhi setiap peraturan yang sudah ditetapkan. Hanya saja pada indikator tingkat absen masuk dalam kategori rendah, artinya pegawai masih belum bisa meningkatkan absensi atau kehadirannya dalam pekerjaan.

3. Karyawan di Pusat Pengembangan dan Penelitian Sumber Daya Air memiliki prestasi kerja yang baik, artinya pegawai memiliki prestasi kerja yang meningkat dalam pekerjaannya. Namun pada indikator kuantitas kerja kategori cukup baik, artinya

karyawan masih belum bisa mencapai jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh pimpinan.

4. Berdasarkan pengujian secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 19,7%. Ini artinya kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pengaruh secara parsial tidak dominan.

5. Berdasarkan pengujian secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 37%. Ini artinya disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pengaruh secara parsial lebih dominan.

5.2 Saran

1. Kepuasan kerja pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung secara keseluruhan sudah cukup puas. Namun dalam kemampuan untuk maju karyawan masih belum bisa mencapai kemajuan itu sendiri. Oleh karena itu pegawai harus menanamkan rasa percaya diri yang tinggi, agar dapat tercapinya kemampuan untuk maju dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2. Disiplin kerja pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandu dalam tingkat absensi masih tergolong rendah. Oleh karena itu setiap karyawan harus lebih giat lagi dalam meningkatkan kehadiran saat bekerja, karena itu salah satu cara mencapai tingkat disiplin yang lebih baik lagi.

3. Prestasi kerja pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung kuantitas kerja harus lebih ditingkatkan lagi dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan, karena itu salah satu cara agar meningkatkan kuantitas kerja yang tadinya cukup baik menjadi baik .

4. Melihat dari variabel yang diteliti mengenai kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai secara parsial memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan tetapi tidak terlalu dominan seperti variabel disiplin kerja. Sehingga untuk penelitian selanjutnya lebih baik diabaikan dan lebih memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

5. Melihat dari variabel yang diteliti mengenai disiplin kerja terhadap prestasi kerja pagawai secara parsial memiliki keterkaitan yang positif dan berpengaruhnya secara sifnifikan dan lebih dominan, namun Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung tidak hanya memeperhatikan variabel itu saja, tetapi harus memperhatikan variabel lain juga, yang mempengaruhi prestasi kerja, kareana hal ini bisa menjadi acuan untuk meningkatkan kemajuan Pusat Penelitian dan Pengambangan Sumber Daya Air Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

Darma, Agus, 1991. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada CV.JM (Jaya Motor) Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.

Cahyono, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.* Jakarta : PT Bumi Aksara.

Cahyono, Conzo De, 1995. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada CV.JM (Jaya Motor) Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.

Hasibuan, Malayu SP, 2007. ***Manajemen***, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta .

Hasibuan, Malayu SP, 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta .

Hani T. Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Jakarta.

Moenir, Drs. A.S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Organisasi*. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan***, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Narimawati, Umi., Anggadini, D.S., Ismawati, Linna. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi: Genesis .

Narimawati, Umi. 2008. *Metodelogi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.

Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Penerbit Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi Edisi (12 ed). Jakarta : Salemba Empat.

Suryanto Edi, Hasiolan Budi Leonardo,.et. al. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada C.V.JM Jaya Motor Semarang. Jurnal Ilmu Adminitrasi Bisnis. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* CV. Alfabeta : Bandung.

Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Bisnis,* Cetakan Ketiga Penerbit: Alfabeta : Bandung.

Samsudin, 2008. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Saydam G. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

Soedarso, Widodo, Sri, H, 2015 . ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Bandung : Manggu Media .

Veithzal, Rivai, 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*** : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta .

www.pusair-pu.go.id

LAMPIRAN

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan di Pusat Pengembangan dan Penelitian Sumber Daya Air

No	Bidang	Jumlah
1	Tata Usaha	45
2	Sumber Daya Kelitbangan	17
3	Program dan dan Kerjasama	17
4	Standar dan Diseminasi	6
5	Balai Lingkungan Keairan	12
6	Balai Hidrologi dan Tata Air	17
7	Balai Bangunan Hidraulika dan Geoteknik Keiran	10
Jumlah		**219**

Tabel 3.6

Hasil PengujianValiditas Kuesioner

Variabel	No. Item	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	X_{1-1}	0,756	0,3	Valid
	X_{1-2}	0,754	0,3	Valid
	X_{1-3}	0,782	0,3	Valid
	X_{1-4}	0,773	0,3	Valid
	X_{1-5}	0,745	0,3	Valid
	X_{1-6}	0,716	0,3	Valid
	X_{1-7}	0,818	0,3	Valid
	X_{1-8}	0,777	0,3	Valid
	X_{1-9}	0,785	0,3	Valid
	X_{1-10}	0,782	0,3	Valid
	X_{1-11}	0,783	0,3	Valid
	X_{1-12}	0,747	0,3	Valid
	X_{1-13}	0,744	0,3	Valid
	X_{1-14}	0,768	0,3	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X_{2-1}	0,777	0,3	Valid
	X_{2-2}	0,749	0,3	Valid
	X_{2-3}	0,796	0,3	Valid
	X_{2-4}	0,758	0,3	Valid

	X_{2-5}	0,782	0,3	Valid
	X_{2-6}	0,808	0,3	Valid
	X_{2-7}	0,690	0,3	Valid
	X_{2-8}	0,808	0,3	Valid
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Y_{-1}	0,766	0,3	Valid
	Y_{-2}	0,663	0,3	Valid
	Y_{-3}	0,658	0,3	Valid
	Y_{-4}	0,592	0,3	Valid
	Y_{-5}	0,778	0,3	Valid
	Y_{-6}	0,722	0,3	Valid
	Y_{-7}	0,695	0,3	Valid
	Y_{-8}	0,617	0,3	Valid
	Y_{-9}	0,672	0,3	Valid
	Y_{-10}	0,696	0,3	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS

Tabel 3.9
Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Split Half	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,809	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X_1)	0,777	0,7	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,741	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SPS

Tabel 3.10

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,929
		N of Items	7[a]
	Part 2	Value	,925
		N of Items	7[b]
	Total N of Items		14
Correlation Between Forms			,680
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,809
	Unequal Length		,809
Guttman Split-Half Coefficient			,809

a. The items are: X1-1, X1-3, X1-5, X1-7, X1-9, X1-11, X1-13.

b. The items are: X1-2, X1-4, X1-6, X1-8, X1-10, X1-12, X1-14.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,929
		N of Items	7[a]
	Part 2	Value	,925
		N of Items	7[b]
	Total N of Items		14
Correlation Between Forms			,680
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,809
	Unequal Length		,809
Guttman Split-Half Coefficient			,809

a. The items are: X1-1, X1-3, X1-5, X1-7, X1-9, X1-11, X1-13.

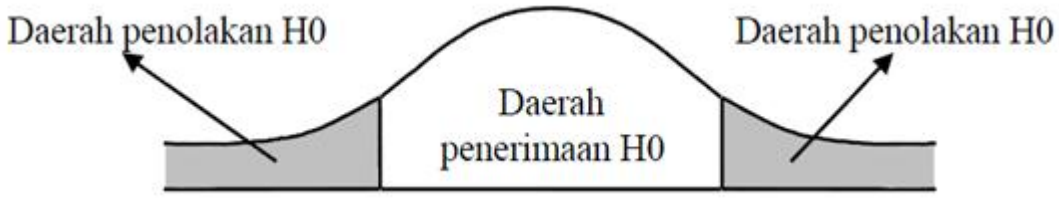
b. The items are: X1-2, X1-4, X1-6, X1-8, X1-10, X1-12, X1-14.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,858
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	,887
		N of Items	4[b]
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			,635
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,777
	Unequal Length		,777
Guttman Split-Half Coefficient			,776

a. The items are: X2-1, X2-3, X2-5, X2-7.

b. The items are: X2-2, X2-4, X2-6, X2-8.



Sumber : Sugiyono (2009:185)

Gambar 3.3

Daerah penerimaan dan penolakan Ho

Tabel 4.5

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai di Puslitbang SDA Bandung

No.	Indikator	Indeks Skor		Persentase Skor	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Isi Pekerjaan	461	690	66,81%	Cukup Puas
2	Supervisi	448	690	64,93%	Cukup Puas
3	Organisasi di Manajemen	433	690	62,75%	Cukup Puas
4	Kemampuan untuk Maju	421	690	61,01%	Cukup Baik
5	Gaji	435	690	63,04%	Cukup Puas
6	Rekan Kerja	445	690	64,49%	Cukup Puas
7	Kondisi Pekerjaan	430	690	62,32%	Cukup Puas
Total		**3073**	**4830**	**63,62%**	**Cukup Puas**

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Tabel 4.13

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja Karyawan di Puslitbang SDA Bandung

No.	Indikator	Indeks Skor		Persentase Skor	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan	449	690	65,07%	Cukup Baik
2	Penggunaan Waktu Secara Efektif	451	690	65,36%	Cukup Baik
3	Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas	465	690	67,39%	Cukup Baik
4	Tingkat Absensi	443	690	64,20%	Cukup Baik
Total		**1808**	**2760**	**65,51%**	**Cukup Baik**

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Tabel 4.18

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Pegawai di Puslitbang SDA Bandung

No.	Indikator	Indeks Skor		Persentase Skor	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Kualitas Kerja	447	690	64,78%	Cukup Baik
2	Kuantias Kerja	441	690	63,91%	Cukup Baik
3	Ketepatan Waktu Kerja	458	690	66,38%	Cukup Baik
4	Sikap	480	690	69,57%	Baik
5	Ketangguhan dengan Hambatan dalam Pekerjaan	480	690	69,57%	Baik
Total		**2306**	**3450**	**66,84%**	**Cukup Baik**

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Tabel 4.27

Estimasi Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,331	2,841		2,229	0,029
	Kepuasan Kerja (X1)	0,244	0,052	0,391	4,725	0,000
	Disiplin Kerja (X2)	0,620	0,090	0,570	6,898	0,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS

Tabel 4.29

Korelasi Sederhana

Correlations

		Prestasi Kerja (Y)
Kepuasan Kerja (X1)	Pearson Correlation	0,505
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	69
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	0,649
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	69

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS

Tabel 4.30

Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		**Standardized Coefficients**	**Correlations**	**Partial Coefficient of Determination**
		Beta	**Zero-order**	
1	Kepuasan kerja (X_1)	0,391	0,505	19,7%
	Disiplin kerja (X_2)	0,570	0,649	37,0%
Total Effect				**56,7%**

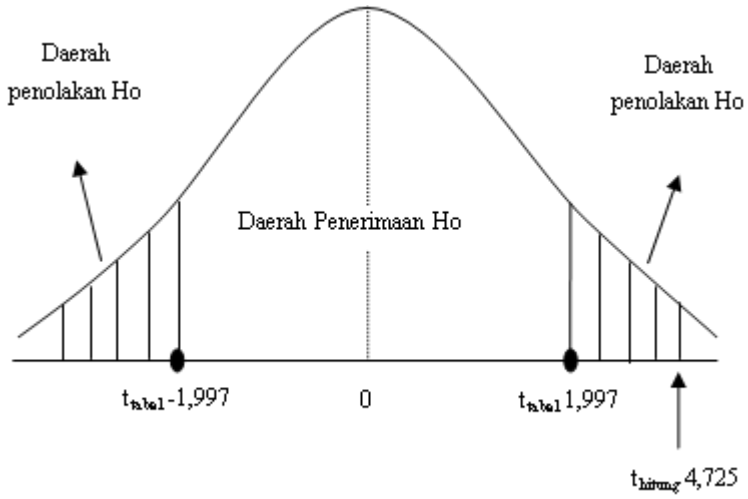
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS

Tabel 4.31

Uji *t* Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	*Sig.*	α	Keterangan	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	4,725	1,997	0,000	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS



Gambar 4.8

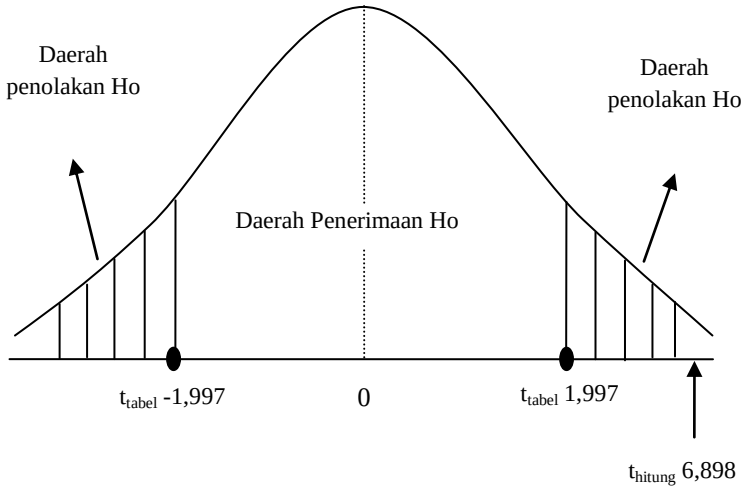
Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh X_1 terhadap Y

Tabel 4.32

Uji *t* Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	*Sig.*	α	Keterangan	Kesimpulan
$X_2 \rightarrow Y$	6,898	1,997	0,000	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS



Gambar 4.9

Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh X_2 terhadap Y