

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR CAMAT RAMBANG KABUPATEN MUARA ENIM**

**SKRIPSI**



**ANIZA MUTHIA**

**2022110059**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PRABUMULIH  
2026**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR CAMAT RAMBANG KABUPATEN MUARA ENIM**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Prabumulih



**ANIZA MUTHIA**

**2022110059**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PRABUMULIH  
2026**

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RAMBANG KABUPATEN MUARA ENIM

#### SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Prabumulih

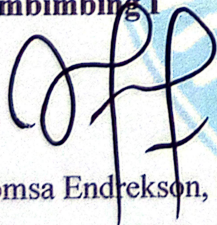
Oleh:

Aniza Muthia

2022110059

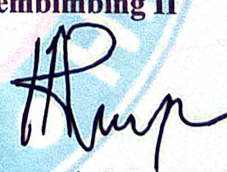
Prabumulih, 11 Juni 2026

Pembimbing I



Romsa Endrekson, S.P., M.M  
NUPTK.9845750651130112

Pembimbing II



Maryani, S.E., M.M  
NUPTK.7952757658230142

Ketua Program Studi

(Manajemen)



Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I  
NUPTK. 8352757658130193

## HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa laporan tugas akhir ini dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih Pada Tanggal Kamis, 11 Juni 2026.

Prabumulih, Kamis, 11 Juni 2026.  
Tim Penguji Tugas Akhir

### Ketua:

Romsa Endrekson, S.P., M.M  
NUPTK.9845750651130112

( Off )

### Anggota:

1. Maryani, S.E., M.M  
NUPTK.7952757658230142

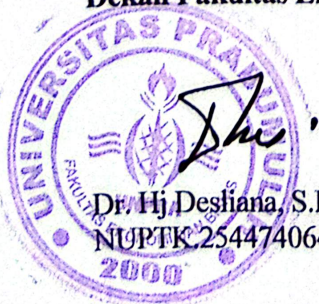
( Maryani )

2. Yudi Tusri, S.E., M.Si  
NUPTK. 2146750651130173

( Yudi Tusri )

### Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Hj. Deshiana, S.E., M.M.  
NUPTK.2544740641230233

Program Studi Manajemen

( Zakaria Harahap )

Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I  
NUPTK. 8352757658130193

## PERNYATAAN INTEGRITAS

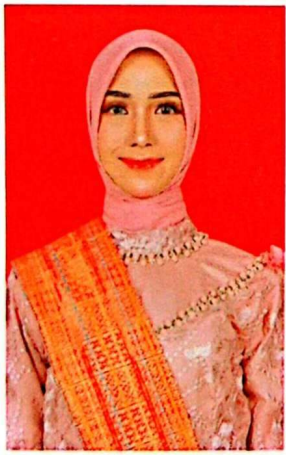
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Aniza Muthia

NIM : 2022110059

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil *plagiasi*, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 11 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Aniza Muthia

NIM. 2022110059

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa: "Fa inna ma'al 'usri Yusra, Inna ma'al - 'usri yusra"

*"setiap kesulitan pasti ada kemudahan"*

**(QS. Al-Insyirah 94:5-6)**

### PERSEMBAHAN

“Aku membahayakan nyawa ibuku untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya, dan aku membuat ayahku bekerja setiap hari hingga lelah, jadi aku pastikan lelahnya tidak sia-sia"

**(penulis)**

"Tidak peduli berapa kali orang mencoba untuk mengkritikku, balas dendam terbaik adalah dengan membuktikan sebuah pencapaian. tutup matamu dan nikmati *Roller Coaster*, inilah hidup"

## ABSTRAK

### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim**

**Aniza Muthia, 2022110059, 2026**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan, di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner, dengan sampel sebanyak 51 responden yang terdiri dari 15 PNS dan 36 PPPK. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,276 > 2,009$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kepuasan kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel  $3,946 > 2,009$  dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel  $29,895 > 4,04$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai Adjusted R Square sebesar 53,6% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 53,6%, sedangkan 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

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

## **ABSTRACT**

### ***The Effect Of Work Discipline And Job Satisfaction On Employee Performance At The Rambang District Office, Muara Enim Regency.***

**Aniza Muthia, 2022110059, 2026**

*This study aims to analyze the influence of work discipline (X1) and job satisfaction (X2) on employee performance (Y), both partially and simultaneously, at the Rambang Sub-district Office, Muara Enim Regency. This study used a descriptive analysis method with a quantitative approach through questionnaire distribution, with a sample of 51 respondents consisting of 15 civil servants and 36 PPPK. Data analysis was performed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results show that partially, work discipline (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a calculated t value > t table ( $3.276 > 2.009$ ) with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Job satisfaction (X2) also has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a calculated t value > t table ( $3.946 > 2.009$  with a significance value of  $0.002 < 0.05$ . Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance with a calculated F value > F table  $29.895 > 4.04$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . The Adjusted R Square value of 53.6% indicates that work discipline and job satisfaction contribute to employee performance by 53.6%, while 46.4% is influenced by other factors outside the study.*

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

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim”**. Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih terdapat keterbatasan dan kekurangan, baik dari segi sistematika penulisan maupun kedalaman pembahasan keilmuan. Hal tersebut tidak terlepas dari keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif guna penyempurnaan karya ilmiah ini di masa mendatang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis secara khusus maupun bagi pembaca dan pihak terkait secara umum. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-nya kepada kita semua.

Pada kesempatan ini, dengan penuh kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta dukungan selama proses penyusunan skripsi ini kepada yang terhormat:

1. Kepada Ibu Dr Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Kepada Ibu Dr. Hj Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Prabumulih
3. Kepada Bapak Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih
4. Kepada Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M. selaku dosen Pembimbing I yang bukan hanya membimbing secara akademik, tetapi juga menjadi pengarah, penyemangat, dan motivator yang luar biasa. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu, kesabaran, dan perhatian yang bapak berikan selama proses penulisan skripsi ini. Terima kasih telah mempermudah setiap proses, selalu membuka pintu

konsultasi dengan lapang, dan memahami setiap kesulitan yang penulis hadapi. bapak bukan hanya membimbing dengan ilmu, tetapi juga dengan hati. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, serta balasan terbaik untuk setiap kebaikan yang Bapak berikan.

5. Kepada Ibu Maryani, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih atas waktu, kesabaran, dan perhatian yang telah diberikan. Dukungan Ibu sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan Ibu dengan kesehatan dan keberkahan.
6. Kepada Bapak/Ibu staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
7. Kepada Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmunya dan menghantarkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
8. Kepada Bapak/Ibu serta seluruh staf di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak atas izin, bantuan, dan kerja sama yang telah diberikan selama proses penelitian berlangsung hingga selesai.
9. Kepada Ayah dan Ibu tercinta, sosok yang akan selalu hidup dalam ingatan dan hati penulis. Kasih sayang, doa dan semua pengorbanan mereka akan selalu menjadi dasar terkuat dalam hidup. Setiap pencapaian yang telah penulis raih adalah wujud dari dedikasi dan harapan, agar mereka bangga. Terimakasih telah mengusahakan segala hal baik yang bersifat materi dsb, untuk putri keduanya ini. semoga selalu diberi kesehatan agar terus membersamai penulis.
10. Kepada kakak ku Sesi Legista dan kakak ipar Jerry Angga Wijaya Terima Kasih atas segala dukungan, bantuan, dan semangat yang selalu diberikan selama ini. Kehadiran dan perhatian kalian sangat membantu penulis dalam menyelesaikan karya ini.
11. Kepada adik ku tersayang Fadil Tri Putra yang selalu memberikan semangat, doa, dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini dengan baik.
12. Kepada teman terhebat dan seperjuangan ku Dina, Resti, Marisa, Arista, Regina dan juga teman semasa smk Risti & Dhipani penulis ingin mengucapkan terima

kasih atas setiap bantuan, dukungan, dan dorongan positif yang telah diberikan selama proses ini, kontribusi kalian sangat berarti dalam perjalanan ini.

13. Kepada teman penelitian saya Resti Aryani penulis ingin mengucapkan terima kasih menjadi rekan kerja yang baik, selalu membantu, dan memberikan semangat kepada penulis selama proses penelitian hingga selesai.
14. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, terimakasih kepada **Abel Perdian Rahmadillah** yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan perkuliahan penulis. Terimakasih telah menjadi rumah untuk melepas keluh kesah, segala usaha yang diberikan mulai dari waktu, semangat, motivasi, doa, support dan segala hal baik yang diberikan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi sampai selesai.
15. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri (**Aniza Muthia**), terimakasih karena telah bertahan sejauh ini. terima kasih karena tidak menyerah ketika jalan di depan terasa gelap, ketika keraguan datang silih berganti, dan ketika langkah terasa berat untuk di teruskan. terimakasih karena tetap memilih untuk melanjutkan, walau seringkali tidak tahu pasti kemana arah ini akan membawa. terima kasih karena telah menjadi teman paling setia bagi diri sendiri, hadir dalam sunyi, dalam lelah, dalam diam yang penuh tanya. terima kasih karena sudah mempercayai proses, meski hasil belum sesuai harapan. meski harus menghadapi kegagalan, kebingungan, bahkan perasaan ingin menyerah. terima kasih karena tetap jujur pada rasa takut, namun tidak membiarkan rasa takut itu membatasi langkah, karena keberanian bukanlah ketiadaan rasa takut, melainkan keinginan untuk tetap bergerak meski takut masih melekat erat, dan paling penting, terima kasih karena sudah berani memilih, memilih untuk mencoba, memilih untuk belajar, dan memilih untuk menyelesaikan apa yang telah kamu mulai.

Serta ucapan terima kasih kepada pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Penulis berharap semoga Allah SWT membalas budi dan kebaikan untuk semuanya, Aamin.

Prabumulih, 01 Mei 2026

Penulis



**Nama: Aniza Muthia**

**Nim: 2022110059**

## DAFTAR ISI

|                                        |           |
|----------------------------------------|-----------|
| HALAMAN JUDUL .....                    | i         |
| HALAMAN PENGESAHAN .....               | ii        |
| HALAMAN PERSETUJUAN .....              | iii       |
| PERNYATAAN INTEGRITAS.....             | iv        |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....             | v         |
| ABSTRAK .....                          | vi        |
| ABSTRACT .....                         | vii       |
| KATA PENGANTAR.....                    | vi        |
| DAFTAR ISI.....                        | ix        |
| DAFTAR TABEL .....                     | xii       |
| DAFTAR GAMBAR.....                     | xiii      |
| DAFTAR SINGKATAN .....                 | xiv       |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                  | xv        |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>          | <b>1</b>  |
| 1.1. Latar Belakang.....               | 1         |
| 1.2. Rumusan Masalah .....             | 6         |
| 1.3. Tujuan Penelitian.....            | 6         |
| 1.4. Manfaat Penelitian .....          | 6         |
| 1.5. Batasan Penelitian .....          | 7         |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>    | <b>8</b>  |
| 2.1 Landasan Teori.....                | 8         |
| 2.1.1. Disiplin Kerja .....            | 8         |
| 2.1.2. Kepuasan Kerja .....            | 10        |
| 2.1.3. Kinerja Karyawan .....          | 14        |
| 2.1.4. Hubungan Antar Variabel .....   | 16        |
| 2.2. Penelitian Terdahulu .....        | 17        |
| 2.3. Kerangka Pemikiran .....          | 18        |
| 2.4. Hipotesis.....                    | 19        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b> | <b>20</b> |
| 3.1. Metode dan Desain Penelitian..... | 20        |
| 3.1.1. Metode Penelitian .....         | 20        |
| 3.1.2. Desain Penelitian .....         | 21        |
| 3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....  | 21        |

|                                                                                                 |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.2.1. Lokasi Penelitian.....                                                                   | 21        |
| 3.2.2. Waktu Penelitian.....                                                                    | 21        |
| 3.3. Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....                                         | 21        |
| 3.3.1 Variabel Penelitian.....                                                                  | 21        |
| 3.4. Populasi dan Sampel .....                                                                  | 22        |
| 3.4.1. Populasi.....                                                                            | 22        |
| 3.4.2. Sampel .....                                                                             | 23        |
| 3.5. Jenis Data dan Sumber data .....                                                           | 23        |
| 3.5.1. Jenis Data.....                                                                          | 23        |
| 3.5.2. Sumber Data .....                                                                        | 23        |
| 3.6. Teknik Pengumpulan Data .....                                                              | 24        |
| 3.7. Instrumen Penelitian.....                                                                  | 25        |
| 3.7.1. Uji Validitas.....                                                                       | 25        |
| 3.7.2. Uji Reliabilitas .....                                                                   | 25        |
| 3.8. Teknik Analisis Data .....                                                                 | 26        |
| 3.8.1. Uji Asumsi Klasik.....                                                                   | 26        |
| 3.8.1.1. Uji Normalitas.....                                                                    | 26        |
| 3.8.1.2. Uji Multikolineritas.....                                                              | 26        |
| 3.8.1.3. Uji Heteroskedastisitas .....                                                          | 27        |
| 3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda .....                                                   | 27        |
| 3.9. Uji Hipotesis.....                                                                         | 28        |
| 3.9.1. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....                                                      | 28        |
| 3.9.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....                                                    | 28        |
| 3.9.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....                                                     | 29        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                                                        | <b>30</b> |
| 4.1. Gambaran Umum dan Sejarah Singkat Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim.....              | 30        |
| 4.1.1. Sejarah Singkat Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim .....                             | 30        |
| 4.1.2. Visi dan Misi Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim. ....                               | 31        |
| 4.1.3. Struktur Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim. .... | 33        |
| 4.2. Karakteristik Responden .....                                                              | 35        |
| 4.2.1. Jenis Kelamin Responden .....                                                            | 35        |
| 4.2.2. Usia Responden .....                                                                     | 36        |
| 4.2.3. Pendidikan Responden.....                                                                | 36        |
| 4.2.4. Masa Kerja Responden .....                                                               | 37        |

|                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.3. Deskripsi Tanggapan Responden .....                           | 37        |
| 4.3.1. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja ( $X_1$ ) ..... | 38        |
| 4.3.2. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja .....           | 39        |
| 4.3.3. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y).....       | 40        |
| 4.4. Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....                        | 40        |
| 4.4.1. Analisis Uji Validitas.....                                 | 40        |
| 4.4.2. Analisis Uji Realibitas .....                               | 43        |
| 4.5. Uji Asumsi Klasik .....                                       | 44        |
| 4.5.1. Uji Normalitas.....                                         | 44        |
| 4.5.2. Uji Multikolonieritas.....                                  | 45        |
| 4.5.3. Uji Heteroskedastisitas .....                               | 46        |
| 4.6. Uji Regresi Linear Berganda.....                              | 47        |
| 4.7. Uji Hipotesis.....                                            | 48        |
| 4.7.1. Uji t (Uji Parsial).....                                    | 48        |
| 4.7.2. Uji F (Uji Simultan).....                                   | 49        |
| 4.8. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                     | 50        |
| 4.9. Pembahasan .....                                              | 51        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                                         | <b>54</b> |
| 5.1. Kesimpulan.....                                               | 54        |
| 5.2. Saran.....                                                    | 54        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                        | <b>56</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                               | <b>60</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Pegawai Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim Periode Januari-Desember 2024 ..... | 4  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                                                                | 18 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel.....                                                                                 | 23 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....                                                                             | 35 |
| Tabel 4.2 Usia Responden.....                                                                                       | 36 |
| Tabel 4.3 Pendidikan.....                                                                                           | 36 |
| Tabel 4.4 Masa Kerja Responden .....                                                                                | 37 |
| Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X1).....                                                     | 38 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X2).....                                                     | 39 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y).....                                                     | 40 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1) .....                                                             | 41 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2) .....                                                             | 41 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....                                                             | 42 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....                                                                              | 43 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....                                                                               | 45 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....                                                                         | 46 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....                                                                  | 47 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji t.....                                                                                         | 49 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji F.....                                                                                         | 50 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji $R^2$ .....                                                                                    | 51 |

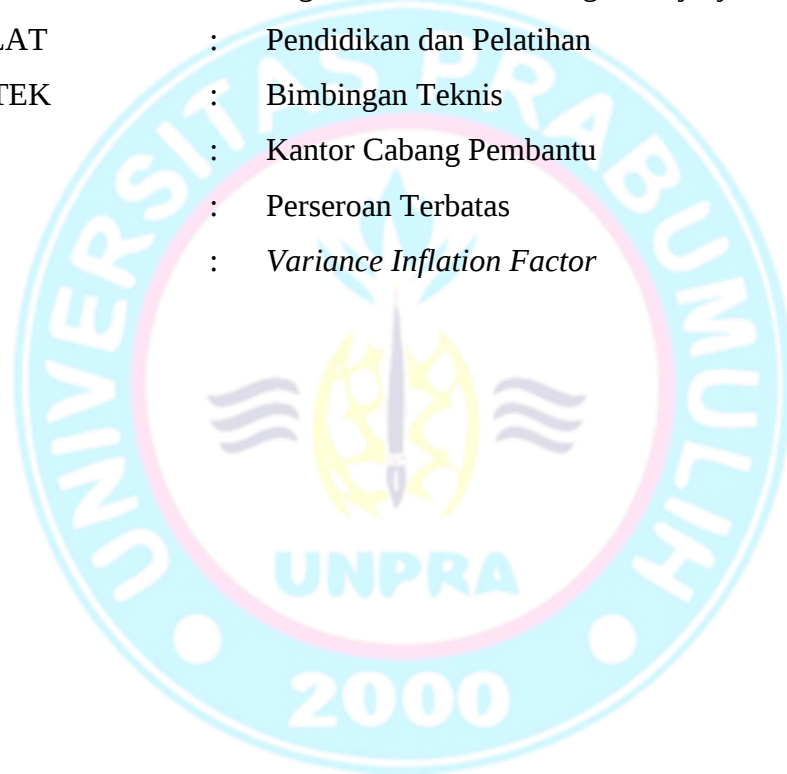
## DAFTAR GAMBAR

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....                       | 20 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Rambang..... | 34 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....                     | 44 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....           | 46 |



## DAFTAR SINGKATAN

| Singkatan | Kepanjangan                                          |
|-----------|------------------------------------------------------|
| SDM       | : Sumber Daya Manusia                                |
| SOP       | : Standar Operasional Prosedur                       |
| SPSS      | : <i>Statistical Package for the Social Sciences</i> |
| PNS       | : Pegawai Negeri Sipil                               |
| PPPK      | : Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja         |
| DIKLAT    | : Pendidikan dan Pelatihan                           |
| BIMTEK    | : Bimbingan Teknis                                   |
| KCP       | : Kantor Cabang Pembantu                             |
| PT        | : Perseroan Terbatas                                 |
| VIF       | : <i>Variance Inflation Factor</i>                   |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| Lampiran 1 Kuesioner.....                                 | 61 |
| Lampiran 2 Tabulasi Data Responden .....                  | 64 |
| Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 26.....                    | 67 |
| Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik .....               | 73 |
| Lampiran 5 Kartu Bimbingan .....                          | 75 |
| Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian.....             | 83 |
| Lampiran 7 Surat Keterangan Selesai Penelitian .....      | 84 |
| Lampiran 8 Struktur Organisasi Kantor Camat Rambang ..... | 85 |
| Lampiran 9 Riwayat Hidup.....                             | 86 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sebuah perusahaan didirikan dengan tujuan tertentu. Perilaku dan sikap karyawan berdampak pada kemampuan lembaga untuk mencapai tujuannya. Karena tujuan suatu lembaga hanya dapat dicapai melalui upaya gabungan dari para aktornya, maka keberhasilan mencapai tujuan tersebut bergantung pada ketelitian dan ketrampilan operasional unit kerja para personelnnya. Subsistem suatu organisasi saling bergantung dan akan terkena dampak jika ada yang dikompromikan. Asalkan individu-individu dalam sistem mampu mengelola tanggung jawab mereka, organisasi akan terus berfungsi selama para anggotanya terus menikmatinya dan memenuhi tugas mereka dengan cara yang benar.

Aspek strategis suatu organisasi dalam menilai kesehatannya adalah sumber daya manusianya, atau tenaga kerjanya. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan sangatlah penting, khususnya untuk tujuan jangka panjang organisasi. Dalam kondisi seperti ini, manajemen harus menyusun strategi baru agar pekerja tetap produktif dan membantu mereka mencapai potensi maksimalnya sehingga dapat berkontribusi sebesar-besarnya kepada perusahaan (Waruwu, 2024).

Kinerja merupakan hasil korelasi antara tiga elemen kata kunci, antara lain kapasitas, semangat karyawan untuk menjalankan tugasnya, serta etos kerja dan tanggung jawabnya. Semakin signifikan masing-masing faktor tersebut, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut (Rahmadhani *et al.*, 2022; Raymond *et al.*, 2023).

Menurut (Rosnaini, 2021; Ariyanti dan Fernos, 2025), kinerja mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Selain mempertimbangkan output yang dihasilkan, kecepatan pencapaian target juga menjadi indikator penting yang membedakan pegawai berkinerja tinggi dari yang lainnya. Secara keseluruhan, kinerja dapat dipahami sebagai refleksi dari integrasi kemampuan dan kedisiplinan dalam bekerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin menjadi kunci utama dalam mewujudkan tujuan organisasi, sehingga aspek kedisiplinan harus mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen. melalui penerapan disiplin, manajer dapat mengarahkan perubahan perilaku pegawai agar sejalan dengan sasaran strategis organisasi (Baharuddin *et al.*, 2020). Upaya tersebut tercermin dalam ketepatan waktu hadir, penyelesaian pekerjaan tanpa penundaan, serta kepatuhan terhadap prosedur operasional yang berlaku. Pembinaan disiplin tidak hanya berfokus pada pemberian sanksi, melainkan juga pada penciptaan iklim kerja yang mendukung perkembangan profesional pegawai. Pengawasan yang sistematis, pemberian umpan balik secara konsisten, serta penegakan aturan yang objektif memungkinkan pegawai memahami standar yang ditetapkan dan mempertahankan perilaku kerja yang efektif. Dengan demikian, disiplin kerja berperan sebagai instrumen penting dalam membangun budaya kinerja yang unggul.

Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya bagi sebuah perusahaan (Pelni *et al.*, 2021). Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam perusahaan (Anggoro1, 2022).

Kurangnya disiplin dalam pelaksanaan kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan dapat diukur dengan indikator seperti, ketepatan waktu, ketataan terhadap aturan dan SOP, penyelesaian tugas tepat waktu, tanggung jawab saat bekerja. Menurut Sulistiani (2020), pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan atau tantangan yang ada. Disiplin kerja yang baik juga memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih terstruktur, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Vallennia *et al.*, 2020).

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi stabilitas dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dipandang sebagai

gambaran kesesuaian antara ekspektasi pegawai dengan realitas yang mereka hadapi dalam pelaksanaan tugas (Laia, 2025). Persepsi positif mengenai pekerjaan, imbalan, relasi antarpegawai, serta peluang pengembangan karier menjadi unsur penting yang mendorong motivasi dan komitmen kerja. Pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan dedikasi lebih tinggi, mampu mengendalikan tekanan kerja, dan terdorong untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal.

Berbagai penelitian juga mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas maupun inovasi dalam organisasi. Ketika pegawai merasakan keadilan dalam distribusi maupun prosedur di lingkungan kerja, mereka lebih mungkin mempertahankan loyalitas, berkontribusi dalam penyelesaian masalah, serta mencapai capaian kerja yang melampaui standar. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memunculkan keinginan untuk keluar dari organisasi dan meningkatkan ketidakhadiran, yang pada akhirnya menurunkan efektivitas organisasi. Disiplin dan kepuasan kerja pada dasarnya saling berkaitan dalam membentuk kinerja, rendahnya disiplin sering kali berasal dari ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan atau gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif, sementara disiplin yang kuat dapat memperkuat dampak positif kepuasan kerja karena pegawai merasa dihargai dan diakui kontribusinya (Ariyanti dan Fernos, 2025).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sifat pemimpin dan kepemimpinan di tempat kerja, serta pekerjaan yang monoton atau tidak. (Rahmadhani & Priyanti 2022)

Penelitian terdahulu mencatat bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja merupakan determinasi krusial kinerja pegawai (Rachmaniah, 2022; Wicaksono, Ali, & Syarief, 2022; Rahayu & Dahlia. 2023). Namun, riset komprehensif yang secara khusus menginvestigasi korelasi antara disiplin, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai negeri sipil pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat belum banyak dilakukan. Berdasarkan kesenjangan pengetahuan tersebut, penelitian ini

bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dengan menguji dua variabel independen secara simultan maupun parsial, diharapkan tergambar pola hubungan yang jelas dan implikasi praktis untuk pengembangan SDM. Penelitian ini menggunakan data realisasi kinerja 2021-2023 sebagai referensi empiris dan mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap pegawai tetap. Hasilnya diharapkan menjadi landasan bagi pimpinan daerah dalam merumuskan kebijakan peningkatan disiplin dan kepuasan kerja. Selanjutnya, temuan ini akan mampu memperkuat upaya reformasi birokrasi menuju pelayanan publik yang lebih responsif dan bermutu (Ariyanti dan Fernos, 2025).

Disiplin yang baik akan menggambarkan rasa tanggung jawab seseorang yang besar terhadap tugas-tugasnya. Hal ini akan mendorong semangat kerja, gairah kerja dan terciptanya tujuan perusahaan, masyarakat, dan juga pegawai. Kantor Camat Rambang adalah salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Muara Enim. Jumlah pegawai sebanyak 51 orang diantaranya ada 15 orang PNS dan 36 orang PPPK. Disiplin kerja pada kantor Camat Rambang dinyatakan masih rendah. Hal tersebut terlihat dari jam kerja yang masih kurang dimanfaatkan secara baik untuk bekerja contohnya cara kerja di organisasi belum maksimal, pulang lebih awal sebelum jam kerja selesai dan sering terlambat masuk kerja serta pegawai kurang tertib dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Pegawai Kantor Camat Rambang  
Kabupaten Muara Enim Periode Januari-Desember 2025**

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah<br/>Karyawan<br/>(OH)</b> | <b>Hari<br/>Kerja<br/>(OH)</b> | <b>Tidak<br/>Hadir<br/>(OH)</b> | <b>Terlambat<br/>(OH)</b> | <b>Pulang Lebih<br/>Cepat<br/>(OH)</b> |
|--------------|-------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|---------------------------|----------------------------------------|
| Januari      | 51                                  | 23                             | 5                               | 6                         | 21                                     |
| Februari     | 51                                  | 23                             | 7                               | 7                         | 9                                      |
| Maret        | 51                                  | 23                             | 0                               | 5                         | 13                                     |
| April        | 51                                  | 23                             | 8                               | 12                        | 19                                     |
| Mei          | 51                                  | 23                             | 3                               | 3                         | 7                                      |
| Juni         | 51                                  | 23                             | 11                              | 8                         | 11                                     |

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Karyawan (OH)</b> | <b>Hari Kerja (OH)</b> | <b>Tidak Hadir (OH)</b> | <b>Terlambat (OH)</b> | <b>Pulang Lebih Cepat (OH)</b> |
|--------------|-----------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------------------|
| Juli         | 51                          | 23                     | 4                       | 2                     | 5                              |
| Agustust     | 51                          | 23                     | 5                       | 10                    | 12                             |
| September    | 51                          | 23                     | 9                       | 4                     | 4                              |
| Oktober      | 51                          | 23                     | 2                       | 8                     | 9                              |
| November     | 51                          | 23                     | 5                       | 9                     | 0                              |
| Desember     | 51                          | 23                     | 6                       | 7                     | 6                              |

*Sumber : Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim 2025.*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat di diketahui bahwa fenomena yang terjadi di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim masih terdapat banyak pegawai yang kurang disiplin dari segi disiplin waktu, kehadiran dan juga tanggung jawab pekerjaan terlihat dari permasalahan diatas, dari data diatas terlihat bahwa banyak karyawan yang kurang memperhatikan kedisiplinnya terlihat dari sepanjang tahun 2025 masih banyak tingkat ketidakhadiran sebanyak 65 pegawai, dikarenakan beberapa alasan antara lain: DIKLAT, BIMTEK, sakit atau keluarga yang sakit, dan ada acara hajatan keluarga. Kurangnya ketepatan waktu para pegawai dapat dilihat dari jumlah keterlambatan masuk yang tercatat 81 pegawai, dan terdapat pula 116 pegawai yang pulang lebih awal. Dapat disimpulkan bahwa dalam kurun waktu satu tahun terdapat banyak sekali jumlah pulang kerja lebih awal, ketidakhadiran, dan keterlambatan, dan belum menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal ini menandakan bahwa tingkat kedisiplinan dan kepuasan di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim cukup tinggi yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan efektivitas pelayanan dan belum maksimalnya pencapaian target kerja instansi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar kinerja organisasi dapat berjalan lebih optimal. Beberapa faktor seperti rendahnya motivasi, terbatasnya kesempatan pengembangan diri, ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif menjadi penyebab utama menurunnya kepuasan kerja. Kondisi tersebut dapat berimplikasi pada rendahnya semangat dan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan Disiplin

Kerja dan Kepuasan Kerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

Berdasarkan hasil pengamatan yang sudah dilaksanakan oleh penulis di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim maka penulis tertarik melaksanakan penelitian ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat penelitian dapat dibagi menjadi 2, diantaranya:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi tambahan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.” Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya wawasan serta memberikan sumbangan pemikiran bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik serupa.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak organisasi, khususnya Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim, mengenai pentingnya penerapan disiplin kerja dan peningkatan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi untuk memperbaiki kelemahan yang ada serta mempertahankan dan mengembangkan pencapaian yang telah diraih oleh organisasi.

### 1.5. Batasan Penelitian

1. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ), serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).
3. Objek penelitian dibatasi pada pegawai Kantor Camat Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk instansi lain dengan karakteristik berbeda.
4. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan arsip kantor yang relevan.
5. Penelitian ini dilakukan dalam periode tahun 2025, dengan ruang lingkup pembahasan terbatas pada faktor disiplin kerja dan kepuasan kerja tanpa meneliti variabel lain yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. Disiplin Kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan elemen dasar dalam memastikan lingkungan kerja yang lancar dan produktif. Disiplin bukan hanya tentang menegakkan aturan, tetapi juga tentang menanamkan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas pada karyawan. Penerapan tindakan disiplin yang konsisten dan adil membantu memperkuat budaya saling menghormati, profesionalisme, dan kinerja. Namun, mengelola disiplin karyawan dapat menjadi tantangan, terutama dalam organisasi tempat karyawan berasal dari latar belakang yang beragam dan memiliki tingkat pengalaman dan harapan yang berbeda-beda. Sangat penting bagi perusahaan untuk mendekati disiplin dengan kepekaan, keadilan, dan kejelasan untuk menghindari timbulnya kebencian atau ketidakpedulian di antara karyawan. Kebijakan disiplin yang inklusif dan dikomunikasikan dengan baik dapat membantu memastikan bahwa karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka sekaligus menumbuhkan rasa keadilan di tempat kerja (Hidayat *et al.*, 2025).

Ibrahim *et al.*, (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, peningkatan disiplin kerja menyebabkan meningkatnya kinerja. Peningkatnya kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja organisasi atau corporate. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan disiplin kerja kepada karyawan Meskipun diakui pentingnya kedisiplinan kerja. namun ada beberapa faktor yang bisa memengaruhinya, baik secara positif maupun negatif.

Ariani & Widodo (2020); Kurniawan *et al.*, (2025) menyatakan kedisiplinan adalah faktor penting untuk keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan sebuah perusahaan berkorelasi positif dengan tingkat output yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, perusahaan sulit mencapai hasil terbaik. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Ichsan *et al* (2020) menyatakan

bahwa disiplin kerja sangatlah penting untuk keberhasilan organisasi, pemerintah.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin**

Adanya disiplin kerja di sebuah perusahaan akan menjadikan pegawai bisa mengerjakan tugas-tugasnya, supaya terwujudnya tujuan perusahaan. Terdapat sejumlah faktor yang berpengaruh pada disiplin diantaranya (Putra, 2023).

##### **1. Jam kerja**

Jam datang dan pulang kerja pegawai secara tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan ialah termasuk jam kerja.

##### **2. Izin pegawai**

Arti dari izin pegawai yaitu pegawai yang pada saat jam kerja meninggalkan pekerjaannya. Hal itu terjadi dikarenakan adanya kepentingan pribadi maupun organisasi dimana harus ada izin terlebih dahulu dari atasan dan berlaku juga bagi pegawai yang hendak cuti

##### **3. Absensi pegawai**

Arti dari absensi pegawai yaitu tingkat kehadiran pegawai untuk bekerja, dimana absensi ini bertujuan mengetahui kehadiran pegawai di tempat kerja.

#### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibun didalam penelitian (Hustia 2020; Kurniawan *et al.*, 2025)). menjelaskan beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dimana karyawan harus mematuhi semua peraturan perusahaan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar mereka merasa nyaman dan nyaman saat bekerja.
2. Menggunakan waktu secara efektif, berarti bahwa karyawan diharapkan dapat memanfaatkan waktu yang diberikan perusahaan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan mereka.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, yaitu jika seseorang melakukan sesuatu di luar jangka waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, itu menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, keempat merupakan salah satu metrik yang digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai, meningkat ketika tingkat absensi meningkat.

### 2.1.2. Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Yunus dan Rahmadani, (2022). Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

#### b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Ratnasari *et al.*, (2020) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor utama tersebut antara lain: gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja.

##### 1. Gaji (*Pay*)

Gaji merupakan faktor yang sangat berpengaruh (signifikan) terhadap kepuasan kerja. Uang tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok tetapi merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan lain dengan tingkat yang lebih tinggi. Para pekerja seringkali menganggap gaji sebagai refleksi atas sikap manajemen

memandang kontribusi pekerja dalam organisasi. Penghasilan tambahan juga penting tetapi bukan sesuatu hal yang sangat mempengaruhi. Satu alasan yang tidak terbantah adalah karena kebanyakan pekerja tidak tahu berapa mereka menerima penghasilan. Selain itu, mereka cenderung untuk kurang menilai penghasilan seperti ini, karena tidak dapat melihat nilai-nilai praktisnya.

## 2. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*)

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan kerja yang utama. Riset telah menghubungkan antara karakteristik pekerjaan dengan job design-nya, yang menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi, merupakan dua dari faktor-faktor utama pemberi motivasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Seperti yang diulas dalam teori dua faktor, pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

## 3. Promosi (*Promotions*)

Kesempatan promosi berpengaruh pada kesempatan kerja, karena promosi mempunyai sejumlah bentuk yang berbeda dan bermacam-macam, yang menyertai penghargaan. Contohnya, seringkali seseorang yang dipromosikan atas dasar senioritas mengalami kepuasan kerja, akan tetapi tidak sebesar kepuasan kerja seseorang yang dipromosikan atas dasar prestasi kerjanya. Sebagai contoh suatu promosi dengan kenaikan gaji 10% seseorang tidak mengalami kepuasan seperti apabila gajinya naik sebesar 20%. Hal ini dapat membantu menjelaskan mengapa promosi eksekutif mungkin lebih memuaskan apabila dibandingkan dengan promosi yang terjadi di tingkat bawah suatu organisasi, pekerjaan intrinsik. Ini umumnya muncul sebagai faktor pekerjaan yang paling penting.

## 4. Pengawasan (*Supervision*)

Pengawasan merupakan sumber kepuasan kerja yang cukup penting. Untuk saat ini dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pemusatan pekerja. Hal ini diukur atas dasar sejauhmana seorang pengawas memperhatikan kepentingan pribadi dan kesejahteraan karyawan biasanya diwujudkan dengan cara-cara seperti memperhatikan seberapa baik

pekerjaan dilakukan, menasehati dan membantu secara pribadi.

b. Berkomunikasi dengan pekerja baik secara pribadi maupun secara dinas.

#### 5. Kelompok Kerja (*Work Group*)

Biasanya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Persahabatan, kerjasama antara pekerja merupakan sumber kepuasan kerja bagi pekerja itu sendiri. Kelompok kerja mendorong, menyenangkan, menasehati, dan membantu pekerja itu sendiri. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan, akan tetapi jika kondisi sebaliknya maka seorang akan mendapatkan akibat negatif pada kepuasan kerja

#### 6. Kondisi Kerja (*Working Conditions*)

Kondisi kerja merupakan faktor lain yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik misalnya lingkungan bersih, menarik, orang akan dengan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya. Jika kepuasan kerja buruk misalnya lingkungan kerja yang panas, berisik, seorang akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya, dengan kata lain pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja sama dengan kelompok kerja, jika baik maka mereka tidak akan mengalami masalah dalam kepuasan kerja.

#### c. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun Indikator kepuasan kerja menurut Stephen P Robbins (Sennang *et al.*, 2025) yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang, Pegawai cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang memberikan tantangan mental dan beragam tugas, yang menawarkan kebebasan dan umpan balik.
2. Ganjaran yang pantas. Sistem upah yang adil dan sesuai dengan ekspekasi pegawai dapat meningkatkan kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung, Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, aman, dan nyaman sangat penting untuk kenyamanan pribadi dan produktivitas.
4. Rekan kerja yang mendukung, "hubungan yang haik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

#### d. Cara mengukur kepuasan kerja

Ratnasari *et al.*, (2020) menyatakan bahwa ada beberapa metode untuk memperoleh gambaran tingkat kepuasan kerja terhadap lingkungan kerjanya dapat diurut dari beberapa segi pentingnya, yaitu:

1. *Rating Scale of Questionnaires*, pendekatan untuk mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan skala peringkat (kuesioner). Metode ini dilakukan dengan cara karyawan mengisi form tertentu dimana mereka menyampaikan atau melaporkan sikapnya terhadap pekerjaannya. Skala-skala yang dikembangkan adalah sebagai berikut:
  - a. University of Cornell mengembangkan skala *Job Descriptive Index* (JDI). Untuk menilai kepuasan kerja seseorang dengan dimensi kerja, berikut: pekerjaan, upah, promosi, rekan kerja dan pengawasan (Kreitner and Kinicki, 2005).
  - b. University of Minnesota mengembangkan skala *Minnesota Satisfaction Questionnaires* (MSQ). Untuk mengukur kepuasan kerja dengan pengakuan, kompensasi dan pengawasan yang terdaftar di dalam Latihan Perilaku Organisasi (Kreitner and Kinicki, 2005).
  - c. *Pay Satisfaction Questionary* (PSQ)  
Skala ini digunakan pada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan gaji atas pekerjaan yang dilakukannya. Skala ini mengukur sikap individu terhadap tingkat gaji, kondisi gaji, model pembayaran gaji dan beberapa imbalan lainnya seperti asuransi, cuti dan sebagainya.
2. *Critical Incident and Job Satisfaction*, metode ini karyawan dapat menggambarkan kejadian yang berkaitan dengan pekerjaannya, apakah memuaskan atau tidak. Metode ini menggunakan instrumen dalam bentuk sejumlah pertanyaan terbuka dan karyawan diminta untuk menggambarkan beberapa keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan serta situasi kerja yang dirasakannya. Kritikan dan masukan dari bawahan mengindikasikan kepuasan yang dirasakan.
3. *Interview and Other Face to Face Meeting*, metode ini dengan cara wawancara langsung dengan karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui dan

mengeksplorasi dengan lebih akurat tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kelemahan dari metode pendekatan ini adalah memerlukan waktu yang cukup lama dan tidak dapat dilakukan secara bersamaan sekaligus.

### 2.1.3. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Secara teoritis penilaian atau pengukuran prestasi kerja atau kinerja memberikan informasi yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk membuat keputusan tentang *promise* jabatan. Penilaian prestasi kerja atau kinerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama-sama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Pada umumnya setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasi kerjanya. Penilaian memungkinkan bagi penilai dan yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas kekurangan yang terjadi serta mengambil langkah perbaikannya (Ratnasari *et al.*, 2020).

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (*performance*) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda namun makna yang terkandung pada hakekatnya sama, yaitu kinerja (*performance*) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu.

Simamora (2018) mengemukakan bahwa "Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat pada tahap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan". Menurut Maier sebagaimana yang dikutip oleh As'ad (2018) memberikan batasan prestasi kerja sebagai "kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya" (Ratnasari *et al.*, 2020).

#### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2021), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, baik dari segi hasil kerja maupun perilaku kerja, di antaranya:

1. Kompetensi dan keterampilan individu
2. Desain atau perencanaan pekerjaan

3. Gaya dan kualitas kepemimpinan
4. Tingkat kepuasan dalam bekerja
5. Kondisi serta suasana lingkungan kerja

**c. Indikator-indikator yang mempengaruhi Kinerja**

Untuk mengevaluasi kinerja karyawan, organisasi menggunakan berbagai indikator kinerja yang mengukur aspek-aspek penting dari pekerjaan (Daeli *et al.*, 2024).

1. Produktivitas adalah salah satu indikator utama, yang mengukur output yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu, mencakup jumlah pekerjaan yang selesai dan kualitas dari hasil kerja tersebut (Kristiyanti, 2012). Menurut (Wisnuwardhana *et al.*, 2024) produktivitas sering digunakan untuk menilai efisiensi kerja karyawan dalam memanfaatkan waktu dan sumber daya yang tersedia.
2. Kualitas kerja juga merupakan indikator penting, merujuk pada tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini mencakup keakuratan, ketelitian, dan konsistensi dalam pekerjaan. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu memenuhi atau melebihi ekspektasi organisasi dalam hal hasil kerja yang bebas dari kesalahan.
3. Kehadiran dan ketepatan waktu adalah indikator lain yang penting dalam mengukur komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Tingkat absensi yang rendah dan ketepatan waktu yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin dan dedikasi terhadap tugas mereka.
4. inisiatif dan inovasi juga menjadi indikator kinerja yang signifikan. Inisiatif dan inovasi mengukur sejauh mana karyawan proaktif dalam mengambil langkah-langkah tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengusulkan ide-ide baru untuk perbaikan proses kerja. Karyawan yang sering menunjukkan inisiatif dan inovasi cenderung berkontribusi lebih banyak terhadap perkembangan organisasi.
5. Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi dalam tim merupakan indikator penting dari kinerja karyawan. Kolaborasi yang efektif dan hubungan kerja yang harmonis menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja dalam lingkungan yang membutuhkan kerjasama dan komunikasi yang baik.

6. Pencapaian target dan sasaran yang telah ditetapkan juga merupakan indikator langsung dari kinerja karyawan. Ini mencakup pemenuhan atau bahkan melampaui tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana kerja individu maupun tim. Evaluasi kinerja yang komprehensif dan adil memerlukan pemahaman mendalam tentang berbagai indikator kinerja yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan area untuk pengembangan lebih lanjut, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas keseluruhan.

#### **2.1.4. Hubungan Antar Variabel**

Penelitian Arifin & Sasana (2022) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan pencapaian target kerja dan kedisiplinan waktu. Karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi memiliki konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan akurat. Hasil serupa juga ditemukan oleh Salsabilla & Suryawan (2022), yang menyebutkan bahwa ketepatan waktu dan tanggung jawab menjadi indikator utama kinerja dalam sektor industri kawasan.

Augustine *et al.*, (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak langsung pada loyalitas dan produktivitas karyawan. Faktor lingkungan kerja yang mendukung, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, dan kompensasi yang memadai menjadi pendorong meningkatnya kepuasan. Hasil ini diperkuat oleh Hartono *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja menurunkan tingkat stres dan meningkatkan motivasi kerja, sehingga berdampak pada pencapaian kerja yang lebih baik (Gifari & Hermana, 2025).

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berikut Penelitian yang relevan:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

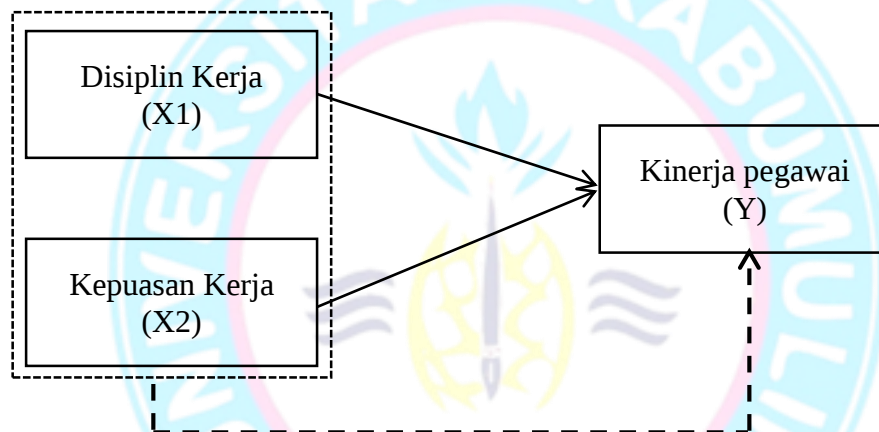
| No | Peneliti dan Tahun                | Judul Penelitian                                                                                                                                    | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                   |
|----|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Nurjaya (2021)                    | Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Hazara Cipta Pesona                                 | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Hazara Cipta Pesona                                                 |
| 2  | (Ichsan <i>et al.</i> , 2020).    | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PNS Ajendam 1 Bukit Barisan Medan                                                             | Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, secara umum disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I Bukit Barisan Medan.                                                                 |
| 3  | (Esthi <i>et al.</i> , 2020)      | Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lestarindo Perkasa. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lestarindo Perkasa. |
| 4  | (Adawiah <i>et al.</i> , 2025)    | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang                                             | Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang                                                                  |
| 5  | (Augusthine <i>et al.</i> , 2022) | Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan                                                                                                         | Hasil penelitian menyarankan bahwa untuk dapat melakukan literature review dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti kualitas kerja dan produktivitas organisasi harus mempertimbangkan jelas faktor kepuasan kerja.             |

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal (2025)

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.” Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana disiplin kerja serta kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini memiliki batasan ruang lingkup, yaitu hanya berfokus pada aspek disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Dalam konteks ini, variabel X ditetapkan sebagai variabel bebas, sedangkan variabel Y berperan sebagai variabel terikat. Hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dilihat melalui ilustrasi pada gambar berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

- > = Mempengaruhi secara Parsial
- - - - -> = Mempengaruhi secara Simultan

#### 2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara yang berasal dari sebuah penelitian yang mana masih membutuhkan penelitian secara ilmiah. Hipotesis pada penelitian sebagai berikut :

- H1: Diduga Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.
- H2: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.
- H3: Diduga Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.1.1. Metode Penelitian**

Metode, yang berasal dari kata Yunani "*methodos*" merujuk pada cara atau prosedur tertentu. Dalam konteks ilmiah, metode adalah tentang bagaimana kita melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk memahami suatu objek dalam kerangka ilmu pengetahuan. "*Logos*" dalam bahasa Yunani berarti pengetahuan. Oleh karena itu, metodologi adalah pemahaman tentang berbagai pendekatan yang digunakan untuk mencapai pemahaman. Penelitian adalah suatu tindakan yang memerlukan perhatian dan ketelitian tinggi dalam usaha untuk mengeksplorasi informasi. Kegiatan ini mencakup proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data secara terstruktur dan netral, dengan tujuan untuk memecahkan masalah tertentu atau menguji hipotesis guna mengembangkan prinsip-prinsip umum. Penelitian adalah serangkaian langkah yang direncanakan untuk memperoleh data yang akan memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dan kemudian mencapai kesimpulan yang diharapkan.

Dengan demikian, metodologi penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang diterapkan dalam penyelidikan masalah tertentu. Ini adalah cara yang hati-hati dan sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis data, dan mencapai kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan dalam rangka memecahkan masalah atau menguji hipotesis guna mendapatkan pengetahuan yang bermanfaat untuk manusia (Harahap *et al.*, 2023). Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan di olah dengan statistik. Metode Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang melibatkan pengumpulan dan analisis data berdasarkan angka dan kuantitas. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang dianalisis yaitu dua variabel bebas disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) serta satu variabel terikat, yakni kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

### 3.1.2. Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian kuantitatif sangat menentukan untuk keberhasilan peneliti dalam melaksanakan penelitiannya. Desain penelitian ini akan menuntun peneliti dalam melakukan proses penentuan instrumen, alat pengumpulan, sampel, pengumpulan dan analisis datanya. Desain penelitian ibarat sebuah peta dalam yang akan membimbing peneliti kepada tujuan penelitiannya. Peneliti harus menyusun desain penelitiannya dengan tepat dan cermat sehingga dapat meminimalisir kesalahan yang dihadapi dalam penelitian (Syahroni, 2022).

## 3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

### 3.2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada adanya fenomena yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, serta kinerja pegawai yang relevan untuk dikaji di lingkungan Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

### 3.2.2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu 10 November 2025 sampai dengan 30 Mei tahun 2026, yang mencakup seluruh tahapan mulai dari persiapan instrumen, proses pengumpulan data di lapangan, pengolahan serta analisis data, hingga penyusunan laporan akhir penelitian. Seluruh kegiatan tersebut dirancang berlangsung secara sistematis agar hasil penelitian yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan keandalan yang memadai dalam menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

## 3.3. Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

### 3.3.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas terdiri atas disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2). Variabel bebas merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi faktor penyebab timbulnya perubahan pada variabel terikat.

Dengan demikian, variabel bebas dalam penelitian ini adalah,  $X_1$  yaitu disiplin kerja, dan  $X_2$  yaitu Kepuasan Kerja. Sementara itu, variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau muncul sebagai akibat dari adanya perubahan pada variabel bebas tersebut. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, yang selanjutnya diberi simbol Y. Dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

| No | Variabel                 | Definisi                                                                                                                                                                                                                                                        | Indikator                                                                                                                                                                                                                                   | Kuesioner                                 |
|----|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1  | Disiplin Kerja ( $X_1$ ) | Disiplin merupakan elemen dasar dalam memastikan lingkungan kerja yang lancar dan produktif. Disiplin bukan hanya tentang menegakkan aturan, tetapi juga tentang menanamkan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas pada karyawan (Hidayat <i>et al.</i> , 2025). | 1. Mematuhi semua peraturan perusahaan.<br>2. Menggunakan waktu secara efektif.<br>3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.<br>4. Tingkat Absensi                                                                                       | 1-2<br>3-4<br>5-6<br>7-8                  |
| 2  | Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) | Menurut Yunus dan Rahmadani, ( 2022) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.                                                                                     | 1. Kerja yang secara mental menantang.<br>2. Ganjaran yang pantas<br>3. Kondisi kerja yang mendukung.<br>4. Rekan kerja yang mendukung.                                                                                                     | 1-2<br>3-4<br>5-6<br>7-8                  |
| 3  | Kinerja karyawan (Y)     | Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Ratnasari <i>et al.</i> , 2020).                                                                                                  | 1. Produktivitas<br>2. Kualitas kerja<br>3. Kehadiran dan ketepatan waktu<br>4. Inisiatif dan inovasi<br>5. Kemampuan bekerja sama dengan reka kerja dan berkontribusi dalam tim<br>6. Pencapaian target dan sasaran yang telah ditetapkan. | 1-2<br>3-4<br>5-6<br>7-8<br>9-10<br>11-12 |

*Sumber: data sekunder yang diolah oleh peneliti (2025).*

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Jadi pada prinsipnya, populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam suatu tempat secara terencana menjadi target kesimpulan

dari hasil akhir suatu penelitian (Asrulla *et al.*, 2023). Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 51 orang pegawai yang terdiri 15 orang PNS dan 36 orang PPPK.

### **3.4.2. Sampel**

Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability* yaitu merupakan teknik sampel jenuh atau dapat disebut juga dengan teknik *sampling*. Menurut Sugiono dalam jurnal (Fitri *et al.*, 2023) sampel jenuh yaitu teknik dengan penentuan sampel melalui cara pengambilan data secara total dari populasi yang dijadikan sebagai responden atau sampel. Sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 51 orang pegawai yang terdiri 15 orang PNS dan 36 orang PPPK.

## **3.5. Jenis Data dan Sumber data**

### **3.5.1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim mengenai variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi instansi, seperti data jumlah pegawai, struktur organisasi, visi dan misi instansi pemerintahan, dan data absensi, serta sumber literatur seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang mendukung landasan teori penelitian ini.

### **3.5.2. Sumber Data**

#### **1. Data primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Dalam penelitian kuantitatif, cara yang paling umum untuk mengumpulkan data primer adalah melalui eksperimen dan survei (Harahap *et al.*, 2023). Sumber data penelitian ini berasal dari kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang telah ada sebelumnya dan di kumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder biasanya berasal dari sumber- sumber yang tidak

langsung seperti dokumen- dokumen pemerintah atau perpustakaan (Harahap *et al.*, 2023). Data penelitian ini data tidak langsung berasal dari kantor Camat rambang Kabupaten Muara Enim.

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperoleh oleh penulis dalam penelitian ini, maka digunakan metode pengumpulan data, yaitu:

#### 1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian kepada narasumber yang sudah ditentukan. Oleh karena itu ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam wawancara yaitu sebagai berikut:

- a) Subjek atau responden penelitian yang berhubungan dengan penelitian.
- b) Pernyataan responden harus benar dan dapat dipercaya.
- c) Responden harus mengerti dengan topik yang dibicarakan oleh peneliti.

Ada beberapa cara wawancara yang dilakukan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

##### a. Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur merupakan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek penelitian dan peneliti sudah tau pasti informasi yang akan didapatkan dari subjek penelitian. Peneliti harus menyiapkan sejumlah pertanyaan dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan.

##### b. Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek penelitian secara bebas tidak terstruktur, hanya memakai pedoman berupa garis besar masalah penelitian yang sedang diteliti Sahir (2021).

#### 2. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan peneliti turun langsung ke lapangan, kemudian mengamati gejala yang sedang diteliti setelah itu peneliti bisa menggambarkan masalah yang terjadi yang bisa dihubungkan dengan teknik pengumpulan data yang lain seperti kuesioner dan wawancara dan hasil yang diperoleh dihubungkan dengan teori dan penelitian terdahulu Sahir (2021). Observasi dilakukan melalui peninjauan langsung untuk memperoleh gambaran

mengenai disiplin kerja dan kepuasan kerja yang diterapkan di lingkungan pegawai Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat kondisi nyata terkait perilaku kerja, kedisiplinan, serta aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Metode observasi ini digunakan untuk memperoleh data primer dan sekunder yang mendukung analisis mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

### 3. Kuesioner

Kuesioner adalah serangkaian instrumen pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sangat efisien, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti Sahir (2021). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket (kuesioner) yang memuat pernyataan terkait variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kuesioner ini diberikan kepada 51 responden dengan menggunakan skala penilaian *Likert* 1–5, di mana skor 1 menunjukkan “Sangat Tidak Setuju” dan skor 5 menunjukkan “Sangat Setuju”.

## 3.7. Instrumen Penelitian

### 3.7.1. Uji Validitas

Validitas dilakukan dengan uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden memahami pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 26 (*Statistical Package for the Social Sciences*) dan *Microsoft Excell* untuk tabulasi data. Korelasi *Bivariate Pearson*, juga dikenal sebagai Produk *Momen Pearson*, adalah metode pengujian yang umum digunakan untuk menguji validitas. Pengujian validitas dilakukan agar pertanyaan pada kuesioner yang diberikan kepada responden tidak menghasilkan data yang menyimpang dari gambaran variabel pada penelitian. Kriteria penilaian yang digunakan pada uji validitas yaitu jika nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel maka pernyataan tersebut berarti valid dan jika nilai *r*-hitung lebih kecil dari *r*-tabel maka pernyataan tersebut berarti tidak valid (Anwar *et al.*, 2025)

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji *reliabilitas* digunakan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan

akurat dan dapat dipercaya dalam penelitian. Kuesioner dianggap handal atau reliabel jika hasilnya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan setelah menguji validitas untuk mengetahui apakah alat ukur dapat digunakan atau tidak (Hidayat, 2021). Kriteria penilaian pada uji reliabilitas suatu item adalah dengan menggunakan dua kriteria, yaitu jika nilai *alfa Cronbach* > tingkat signifikan menunjukkan bahwa item reliabel dan nilai *alfa Cronbach* < tingkat signifikan menunjukkan bahwa item tersebut tidak reliabel. Tingkat signifikan yang umum digunakan bisa 0,5, 0,6, hingga 0,7 tergantung pada kebutuhan dalam penelitian.

### **3.8. Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah rangkaian evaluasi yang dilakukan untuk menilai data yang digunakan dalam analisis regresi sesuai dengan asumsi dasar yang diperlukan untuk output yang relevan (Sugiyono 2020; Das *et al.*, 2025) Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan mampu menghasilkan estimasi yang akurat dan tidak bias. Pengujian ini diperlukan agar model memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) dalam analisis regresi linear.

##### **3.8.1.1. Uji Normalitas**

Menurut (Hutagaol, 2025) Untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya terdistribusi dengan normal atau tidak normal dilakukan Uji normalitas. Dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam uji normalitas:

Dengan menggunakan probabilitas signifikansi:

- a) apabila probability sig. lebih dari 0,05 ( $p.sig > 0,05$ ), maka disimpulkan bahwa berdistribusi normal.
- b) apabila probability sig. kurang dari 0,05 ( $p.sig < 0,05$ ), maka disimpulkan tidak berdistribusi normal.

##### **3.8.1.2. Uji Multikolineritas**

Menurut Hutagaol (2025) Dalam persamaan regresi linier berganda apabila nilai koefisien korelasi antar variabel independent sangat tinggi maka akan

terimbas pada estimasi yang tidak tepat, sebab nilai batasan koefisien korelasi yang sangat kuat pada batasan 0,9 dan sempurna adalah 1. Model regresi linier berganda disebut bagus jika stabil/tidak terjadi multikolineritas antar variabel independen. Jika terdapat gejala multikolineritas berarti nilai standard error tinggi, hal ini berarti model suatu regresi adalah kurang baik untuk digunakan sebagai penelitian. Ketetapan hipotesis dalam uji multikolineritas adalah sebagai berikut:

- a) apabila nilai  $r^2$  VIF > nilai 10,00, maka terjadi multikolineritas.
- b) apabila nilai  $r^2$  VIF < nilai 10,00, maka disimpulkan bahwa stabil atau tidak terjadi multikolineritas.

### 3.8.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Hutagaol (2025) Uji *heteroskedastisitas* digunakan adalah menguji apa benar bahwa pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan heteroskedastisitas tidak muncul/terjadi. Pada suatu penelitian heteroskedastisitas, apabila tidak terdapat keheteroan, maka model penelitian tersebut adalah sangat baik. Hasil uji heteroskedastisitas ditentukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a. jika nilai  $r <$  nilai taraf signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas.
- b. jika nilai  $r >$  nilai taraf signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Sahir (2021) menyatakan regresi berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen.

Rumus persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = variabel dependen

X1, X2 = variabel independen

- a = konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan).
- e = standar error

### 3.9. Uji Hipotesis

#### 3.9.1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Sahir (2021) menyatakan uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent (Ho diterima Ha ditolak).
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel dependent independent. Terhadap variabel dependent (Ho ditolak Ha diterima)

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

Percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho: Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Ha: Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Menurut Sugiyono rumus untuk uji F:

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

Keterangan:

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

### 3.9.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan  $R^2$  pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai  $R^2$  semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun rumus Koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinasi

$R^2$  = nilai koefisien korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum dan Sejarah Singkat Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim**

Kecamatan Rambang merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah administratif Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia. Secara historis. Kecamatan Rambang terbentuk sebagai hasil pemekaran dari Kecamatan Rambang Lubai berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 14 Tahun 2002. Pemekaran tersebut secara resmi disahkan dan diresmikan pada tanggal 13 Juni 2002. Pembentukan Kecamatan Rambang dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, serta percepatan pembangunan wilayah, seiring dengan luasnya cakupan wilayah dan meningkatnya jumlah penduduk pada kecamatan induk saat itu. Pada awal pembentukannya, Kecamatan Rambang terdiri atas sejumlah desa yang kemudian berkembang menjadi 13 desa, yaitu Negeri Agung, Baru Rambang, Sugihan, Sukarami, Tanjung Dalam, Tanjung Raya, Pagar Agung, Sugih Waras, Sumber Rahayu, Marga Mulia, Kencana Mulia, Air Keruh, dan Sugih Waras Barat. Keberadaan desa-desa tersebut menjadi fondasi utama dalam penyelenggaraan pemerintahan tingkat kecamatan sekaligus sebagai pusat aktivitas sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat setempat.

Dalam perkembangannya, Kecamatan Rambang terus mengalami peningkatan sarana dan prasarana pendukung kehidupan masyarakat, termasuk di bidang pendidikan. Seluruh desa telah memiliki Sekolah Dasar Negeri, serta didukung oleh beberapa lembaga pendidikan tingkat menengah, antara lain SMP Negeri 1 Rambang, SMP Negeri 2 Rambang, SMP Negeri 3 Rambang, SMP Negeri 4 Rambang, SMP PGRI Rambang, dan SMA Negeri 1 Rambang. Keberadaan institusi pendidikan tersebut mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pembangunan wilayah yang berkelanjutan, dengan demikian, secara historis dan administratif, Kecamatan Rambang

merupakan hasil kebijakan desentralisasi dan pemekaran wilayah yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas tata kelola pemerintahan serta pemerataan pembangunan. Sejak diresmikan pada tahun 2002 hingga saat ini, Kecamatan Rambang terus berkembang sebagai wilayah administratif yang memiliki potensi sumber daya dan peran strategis dalam mendukung pembangunan Kabupaten Muara Enim secara keseluruhan.

#### **a. Keadaan Geografi**

Kecamatan Rambang merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan. Secara geografis, Kecamatan Rambang terletak di wilayah perbatasan antar daerah sehingga memiliki posisi yang cukup strategis dalam mendukung aktivitas pemerintahan dan masyarakat.

Adapun batas wilayah Kecamatan Rambang adalah sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Rambang Kapak Tengah, Kota Prabumulih.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Rambang Kuang, Kabupaten Ogan Ilir.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Lubai, Kabupaten Muara Enim.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Rambang Niru, Kabupaten Muara Enim.

#### **4.1.2. Visi dan Misi Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim.**

##### **a. Visi Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim**

Visi pembangunan Kabupaten Muara Enim Tahun 2025–2029 adalah “Muara Enim Bangkit Rakyat Sejahtera, Maju dan Berkelanjutan (**MEMBARA**)”. Visi ini mencerminkan arah kebijakan pembangunan daerah yang berorientasi pada upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh melalui peningkatan kualitas hidup yang berkelanjutan. Konsep “bangkit” dalam visi ini mengandung makna adanya semangat untuk terus berkembang dan beradaptasi dalam menghadapi berbagai tantangan pembangunan, baik di bidang ekonomi, sosial, maupun lingkungan. Sementara itu, “rakyat sejahtera” menunjukkan tujuan utama pembangunan yang berfokus pada peningkatan taraf hidup masyarakat melalui pemenuhan kebutuhan dasar, peningkatan pendapatan, serta terciptanya kondisi sosial yang adil dan merata. Lebih lanjut, kata “maju” dalam visi ini

mengindikasikan adanya dorongan untuk meningkatkan daya saing daerah melalui penguatan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif, dan produktif, serta didukung oleh pembangunan infrastruktur dan suprastruktur yang memadai. Adapun aspek “berkelanjutan” menegaskan bahwa seluruh proses pembangunan harus memperhatikan keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, kelestarian lingkungan, dan keberlanjutan sosial, sehingga manfaat pembangunan dapat dirasakan tidak hanya oleh generasi saat ini, tetapi juga oleh generasi yang akan datang. Dengan demikian, visi “Muara Enim Bangkit Rakyat Sejahtera, Maju dan Berkelanjutan (**MEMBARA**)” menjadi landasan utama dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah, sekaligus sebagai pedoman bagi seluruh perangkat daerah, termasuk Kecamatan Rambang, dalam menyusun program dan kegiatan yang selaras dengan tujuan pembangunan daerah secara menyeluruh, terarah, dan berkesinambungan.

#### **b. Misi Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim**

Untuk mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Muara Enim Tahun 2025–2029, ditetapkan beberapa misi sebagai arah strategis dalam pelaksanaan pembangunan daerah, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mandiri dan berdaya saing melalui penguatan sektor pendidikan, peningkatan keterampilan, serta pembinaan karakter yang berlandaskan nilai moral dan etika.
2. Mewujudkan pertumbuhan ekonomi daerah yang tangguh dan inklusif dengan memanfaatkan potensi daerah secara optimal guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara merata.
3. Meningkatkan pembangunan infrastruktur dan suprastruktur dasar yang unggul dan merata untuk mendukung konektivitas wilayah serta memperlancar aktivitas ekonomi dan sosial masyarakat.
4. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup, memperkuat ketahanan terhadap bencana, serta menjaga stabilitas keamanan dan ketertiban umum guna menciptakan kondisi yang aman dan kondusif.
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, kredibel, transparan, dan akuntabel, serta berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

#### **4.1.3. Struktur Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim.**

##### **a. Struktur Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 2 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah serta Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 31 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Kecamatan dalam Kabupaten Muara Enim, struktur organisasi Kantor Camat Rambang terdiri atas unsur pimpinan, unsur staf, dan kelompok jabatan fungsional.

Adapun susunan struktur organisasi Kantor Camat Rambang adalah sebagai berikut:

1. Camat
2. Sekretaris Kecamatan
3. Kasi Pemerintahan
4. Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pembangunan
5. Kasi Ekonomi dan Kesejahteraan Sosial
6. Kasi Keamanan dan Ketertiban Umum
7. Kasi Pelayanan Umum
8. Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
9. Kasubbag Umum dan Kepegawaian
10. Kelompok Fungsional

Struktur organisasi tersebut menggambarkan adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan. Pembagian tersebut dimaksudkan agar setiap unsur organisasi dapat melaksanakan fungsi dan perannya secara efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Camat sebagai pimpinan tertinggi di tingkat kecamatan memiliki peran strategis dalam mengoordinasikan seluruh kegiatan pemerintahan, pelaksanaan pelayanan publik kepada masyarakat, serta melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap desa-desa yang berada di wilayah Kecamatan Rambang. Selain itu, Camat juga bertanggung jawab dalam memastikan bahwa setiap program dan kebijakan pemerintah daerah dapat dilaksanakan dengan baik di tingkat kecamatan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Camat dibantu oleh Sekretaris Kecamatan yang memiliki peran penting dalam mengoordinasikan pelaksanaan administrasi umum, pengelolaan keuangan, serta urusan kepegawaian di

lingkungan kantor kecamatan. Sekretaris Kecamatan juga bertugas mendukung kelancaran kegiatan operasional pemerintahan melalui pengelolaan administrasi yang tertib, sistematis, dan akuntabel. Sementara itu, masing-masing Kepala Seksi memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan sesuai dengan bidang urusan yang menjadi kewenangannya. Setiap kepala seksi berperan dalam mengelola, mengoordinasikan, serta melaksanakan program kerja yang berkaitan dengan bidangnya, sehingga pelaksanaan tugas pemerintahan di tingkat kecamatan dapat berjalan secara optimal.

Dengan adanya struktur organisasi yang tersusun secara sistematis tersebut, diharapkan proses penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan kepada masyarakat, serta pelaksanaan berbagai program pembangunan di wilayah Kecamatan Rambang dapat terlaksana secara terarah, terkoordinasi, dan bertanggung jawab sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

Adapun struktur organisasi Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim dapat dilihat pada bagan berikut ini gambar 4.1 (Lampiran).

#### **a. Tugas Pokok dari Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim**

Kecamatan Rambang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, yang pelaksanaannya dilimpahkan oleh bupati kepada Camat sebagai perangkat daerah di tingkat kecamatan. Dalam menjalankan tugas tersebut, kecamatan berperan sebagai unsur pelaksana pemerintahan daerah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan, pelayanan publik, serta pembinaan terhadap desa-desa di wilayah kerjanya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **b. Fungsi Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim**

Dalam rangka melaksanakan tugas pokoknya, Kecamatan Rambang memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan umum di wilayah kecamatan rambang.
- b. Pengoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat dalam rangka meningkatkan partisipasi dan kesejahteraan masyarakat;

- c. Pengoordinasian upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum di wilayah kecamatan rambang.
- d. Pengoordinasian pelaksanaan serta pengawasan terhadap penerapan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati.
- e. Pengoordinasian pemeliharaan dan pengelolaan sarana serta prasarana pelayanan umum di tingkat kecamatan rambang.

Fungsi-fungsi tersebut dilaksanakan secara terpadu guna mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel di lingkungan Kecamatan Rambang.

## 4.2. Karakteristik Responden

Penyajian data secara deskriptif dalam penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai profil data yang diperoleh serta menjelaskan keterkaitan antarvariabel yang diteliti. Statistik deskriptif digunakan untuk memaparkan kondisi umum data sehingga pembaca dapat memahami karakteristik dan pola yang muncul dalam penelitian. Informasi mengenai keadaan atau karakteristik responden juga disajikan sebagai data pendukung guna memperjelas serta memperdalam interpretasi terhadap temuan penelitian. Adapun responden dalam penelitian ini memiliki sejumlah karakteristik tertentu, yang meliputi beberapa aspek sebagai berikut:

### 4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Jenis Kelamin Responden**

| No            | Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Presentase (%) |
|---------------|---------------|----------------|----------------|
| 1             | Laki-laki     | 39             | 76,5 %         |
| 2             | Perempuan     | 12             | 23,5 %         |
| <b>Jumlah</b> |               | 51             | 100 %          |

*Sumber: Data diolah 2026.*

Berdasarkan pada tabel 4.1, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil penyebaran kuesioner memperlihatkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih besar dibandingkan dengan responden perempuan.

Secara rinci, responden laki-laki berjumlah 39 orang atau sebesar 76,5 % sedangkan responden perempuan berjumlah 12 orang atau sebesar 23,5 %. Data tersebut menunjukkan bahwa komposisi responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.2.2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

| No            | Usia        | Jumlah (Orang) | Presentase (%) |
|---------------|-------------|----------------|----------------|
| 1             | <25 Tahun   | 1              | 1,9 %          |
| 2             | 25-35 Tahun | 26             | 51,0%          |
| 3             | 36-60 Tahun | 24             | 47,1%          |
| <b>Jumlah</b> |             | 51             | 100%           |

*Sumber: Data diolah 2026.*

Berdasarkan karakteristik usia responden, mayoritas responden berada pada kelompok usia 25-35 tahun, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 51,0% selanjutnya, responden yang berada pada rentang usia 36-60 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase 47,1%, sedangkan responden pada rentang usia, 25 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 1,9%. Data tersebut menunjukkan bahwa komposisi responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 25-35 tahun.

#### 4.2.3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim sebagai berikut:

**Tabel 4.3. Pendidikan**

| No            | Pendidikan    | Jumlah (Orang) | Presentase (%) |
|---------------|---------------|----------------|----------------|
| 1             | SMA/SEDERAJAT | 31             | 61,78%         |
| 2             | D3            | 4              | 7,84%          |
| 3             | S1            | 15             | 29,41%         |
| 4             | S2            | 1              | 1,96%          |
| <b>Jumlah</b> |               | 51             | 100%           |

*Sumber: Data diolah 2026.*

Berdasarkan Tabel 4.3, karakteristik responden ditinjau dari tingkat pendidikan menunjukkan bahwa lulusan SMA/ sederajat merupakan kategori yang paling dominan, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 61,78%, responden dengan pendidikan Strata 1 (S1) berjumlah 15 orang (29,41%), responden dengan

pendidikan Diploma III (D3) sebanyak 4 orang (7,84%), dan responden dengan pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 1 orang (1,96%). Data tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan SMA/ sederajat.

#### 4.2.4. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja Responden**

| No            | Masa Kerja | Jumlah (Orang) | Presentase (%) |
|---------------|------------|----------------|----------------|
| 1             | <1 Tahun   | 9              | 17,65%         |
| 2             | 1-3 Tahun  | 9              | 17,65%         |
| 3             | 4-6 Tahun  | 10             | 19,61%         |
| 4             | >6 Tahun   | 23             | 45,09%         |
| <b>Jumlah</b> |            | 51             | 100%           |

*Sumber: Data diolah 2026*

Berdasarkan Tabel 4.4, karakteristik responden ditinjau dari masa kerja menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja lebih dari >6 tahun merupakan kategori yang paling dominan, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 45,09%, masa kerja pegawai 4-6 Tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 19,61%, sementara itu, pegawai dengan masa kerja <1 dan 1-3 tahun berjumlah sama yaitu 9 orang atau sebesar 17,65%.

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja lebih dari enam tahun, yang mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang relatif lama di instansi tersebut.

#### 4.3. Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, diperoleh gambaran mengenai tanggapan karyawan Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim terhadap variabel yang diteliti. Instrumen penelitian menggunakan skala pengukuran berupa skala Likert dengan lima kategori jawaban. Adapun pemberian skor untuk masing-masing alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1,
2. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2,

3. Netral (N) diberi skor 3,
4. Setuju (S) diberi skor 4
5. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.

Kriteria Skala Rata-rata jawaban Responden Adalah:

1. 1.0 – 1.80 = Sangat Tidak Baik
2. 1.81 – 2.60 = Tidak Baik
3. 2.61 – 3.40 = Kurang Baik
4. 3.41 – 4.20 = Baik
5. 4.21 – 5.00 = Sangat Baik

Skala rata-rata diatas untuk memberikan penilaian dalam menjawab pernyataan atau pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Pada bagian ini, pembahasan difokuskan pada tiga aspek utama, yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, serta pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

#### 4.3.1. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, maka tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim dapat disajikan secara lebih jelas dan sistematis dalam bentuk tabel sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.5 berikut.

**Tabel 4.5**

**Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

| NO<br>Pernyataan | Skor   |    |       |     |       |   |        |    |         |   | Total |     | $\bar{X}_I$ |
|------------------|--------|----|-------|-----|-------|---|--------|----|---------|---|-------|-----|-------------|
|                  | SS (5) |    | S (4) |     | N (3) |   | TS (2) |    | STS (1) |   |       |     |             |
| P.1              | 14     | 70 | 25    | 100 | 3     | 9 | 9      | 18 | 0       | 0 | 51    | 197 | 3.86        |
| P.2              | 16     | 80 | 23    | 92  | 2     | 6 | 9      | 18 | 1       | 1 | 51    | 197 | 3.86        |
| P.3              | 19     | 95 | 22    | 88  | 2     | 6 | 8      | 16 | 0       | 0 | 51    | 205 | 4.02        |
| P.4              | 14     | 70 | 28    | 112 | 3     | 9 | 5      | 10 | 1       | 1 | 51    | 202 | 3.96        |
| P.5              | 17     | 85 | 32    | 128 | 1     | 3 | 0      | 0  | 1       | 1 | 51    | 217 | 4.25        |
| P.6              | 17     | 85 | 29    | 116 | 3     | 9 | 2      | 4  | 0       | 0 | 51    | 214 | 4.20        |
| P.7              | 14     | 70 | 29    | 116 | 3     | 9 | 5      | 10 | 0       | 0 | 51    | 205 | 4.02        |
| P.8              | 13     | 65 | 30    | 120 | 0     | 0 | 7      | 14 | 1       | 1 | 51    | 200 | 3.92        |
| NILAI RATA-RATA  |        |    |       |     |       |   |        |    |         |   |       |     | 4.01        |

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 4.5, diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 4,01. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai berada dalam kategori yang baik. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini berarti Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim baik.

#### 4.3.2. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Dapat disajikan tanggapan responden Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim dalam table 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

| NO<br>Pernyataan | Skor   |    |       |     |       |    |        |    |   |   | STS<br>(1) | Total | X <sup>2</sup> |
|------------------|--------|----|-------|-----|-------|----|--------|----|---|---|------------|-------|----------------|
|                  | SS (5) |    | S (4) |     | N (3) |    | TS (2) |    |   |   |            |       |                |
| P.1              | 17     | 85 | 30    | 120 | 4     | 12 | 0      | 0  | 0 | 0 | 51         | 217   | 4.25           |
| P.2              | 13     | 65 | 30    | 120 | 3     | 9  | 4      | 8  | 1 | 1 | 51         | 203   | 3.98           |
| P.3              | 11     | 55 | 27    | 108 | 6     | 18 | 7      | 14 | 0 | 0 | 51         | 195   | 3.82           |
| P.4              | 15     | 75 | 27    | 108 | 5     | 15 | 4      | 8  | 0 | 0 | 51         | 206   | 4.04           |
| P.5              | 15     | 75 | 29    | 116 | 1     | 3  | 4      | 8  | 2 | 2 | 51         | 204   | 4.00           |
| P.6              | 14     | 70 | 28    | 112 | 6     | 18 | 3      | 6  | 0 | 0 | 51         | 206   | 4.04           |
| P.7              | 18     | 90 | 26    | 104 | 3     | 9  | 4      | 8  | 0 | 0 | 51         | 211   | 4.14           |
| P.8              | 19     | 95 | 24    | 96  | 3     | 9  | 5      | 10 | 0 | 0 | 51         | 210   | 4.12           |
| NILAI RATA-RATA  |        |    |       |     |       |    |        |    |   |   |            |       | 4.05           |

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja Adalah sebesar 4,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai berada pada kategori yang baik. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Hal ini berarti Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim baik.

#### 4.3.3. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Dapat disajikan tanggapan responden Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim dalam table 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)**

| NO<br>Pernyataan | Skor   |    |       |     |      |    |       |    |        |   | Total |     | $\bar{Y}$ |
|------------------|--------|----|-------|-----|------|----|-------|----|--------|---|-------|-----|-----------|
|                  | SS (5) |    | S (4) |     | N(3) |    | TS(2) |    | STS(1) |   |       |     |           |
| P.1              | 11     | 55 | 37    | 148 | 3    | 9  | 0     | 0  | 0      | 0 | 51    | 212 | 4.16      |
| P.2              | 14     | 70 | 34    | 136 | 3    | 9  | 0     | 0  | 0      | 0 | 51    | 215 | 4.22      |
| P.3              | 11     | 55 | 34    | 136 | 3    | 9  | 3     | 6  | 0      | 0 | 51    | 206 | 4.04      |
| P.4              | 10     | 50 | 26    | 104 | 5    | 15 | 8     | 16 | 2      | 2 | 51    | 187 | 3.67      |
| P.5              | 11     | 55 | 30    | 120 | 4    | 12 | 3     | 6  | 3      | 3 | 51    | 196 | 3.84      |
| P.6              | 17     | 85 | 23    | 92  | 7    | 21 | 4     | 8  | 0      | 0 | 51    | 206 | 4.04      |
| P.7              | 16     | 80 | 27    | 108 | 5    | 15 | 3     | 6  | 0      | 0 | 51    | 209 | 4.10      |
| P.8              | 16     | 80 | 27    | 108 | 5    | 15 | 2     | 4  | 1      | 1 | 51    | 208 | 4.08      |
| P.9              | 17     | 85 | 24    | 96  | 4    | 12 | 5     | 10 | 1      | 1 | 51    | 204 | 4.00      |
| P.10             | 13     | 65 | 21    | 84  | 10   | 30 | 7     | 14 | 0      | 0 | 51    | 193 | 3.78      |
| P.11             | 12     | 60 | 30    | 120 | 6    | 18 | 2     | 4  | 1      | 1 | 51    | 203 | 3.98      |
| P.12             | 12     | 60 | 27    | 108 | 8    | 24 | 3     | 6  | 1      | 1 | 51    | 199 | 3.90      |
| NILAI RATA-RATA  |        |    |       |     |      |    |       |    |        |   |       |     | 3.98      |

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 3,98. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai telah berjalan dengan baik, yang tercermin dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sesuai dengan ketentuan yang berlaku. hal ini berarti tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim baik.

#### 4.4. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

##### 4.4.1. Analisis Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 26. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan akurat sesuai dengan konsep yang ditetapkan dalam penelitian. Dengan dilakukannya uji

validitas, peneliti dapat memastikan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan benar-benar dapat menggambarkan variabel yang diteliti serta layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya suatu item pernyataan adalah sebagai berikut

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

| <b>Item-Total Statistics</b> |                            |                                |                                  |                                  |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                              | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1.1                         | 28.24                      | 21.424                         | .579                             | .843                             |
| X1.2                         | 28.24                      | 19.184                         | .769                             | .817                             |
| X1.3                         | 28.08                      | 20.154                         | .727                             | .824                             |
| X1.4                         | 28.14                      | 22.041                         | .552                             | .845                             |
| X1.5                         | 27.84                      | 23.975                         | .517                             | .850                             |
| X1.6                         | 27.90                      | 23.610                         | .542                             | .847                             |
| X1.7                         | 28.08                      | 22.074                         | .633                             | .836                             |
| X1.8                         | 28.18                      | 22.108                         | .515                             | .850                             |

*Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 2026)*

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel tersebut, seluruh butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan memenuhi kriteria yang ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi masing-masing item yang lebih besar dibandingkan nilai  $r_{tabel}$  pada  $df = 51-2 = 49$  dengan Tingkat signifikansi 5% melalui uji dua arah yaitu sebesar 0,275. Dengan demikian, setiap item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

| <b>Item-Total Statistics</b> |                            |                                |                                  |                                  |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                              | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X2.1                         | 28.14                      | 16.041                         | .447                             | .760                             |
| X2.2                         | 28.41                      | 14.807                         | .416                             | .763                             |
| X2.3                         | 28.57                      | 14.250                         | .484                             | .751                             |
| X2.4                         | 28.35                      | 14.433                         | .524                             | .744                             |
| X2.5                         | 28.39                      | 14.483                         | .399                             | .768                             |
| X2.6                         | 28.35                      | 14.193                         | .613                             | .730                             |
| X2.7                         | 28.25                      | 14.274                         | .550                             | .740                             |
| X2.8                         | 28.27                      | 14.603                         | .445                             | .758                             |

*Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 2026)*

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel tersebut, seluruh butir pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan memenuhi kriteria yang ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi masing-masing item  $r_{hitung}$  yang lebih besar dibandingkan nilai  $r_{tabel}$  pada  $df = 51-2 = 49$  dengan Tingkat signifikansi 5% melalui uji dua arah yaitu sebesar 0,275. Kondisi ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki tingkat validitas yang baik serta mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara tepat dan akurat. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid dan tidak terdapat item yang gugur, sehingga seluruh butir pernyataan tersebut layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y.1  | 43.65                      | 31.993                         | .370                             | .800                             |
| Y.2  | 43.59                      | 31.527                         | .418                             | .796                             |
| Y.3  | 43.76                      | 31.344                         | .310                             | .803                             |
| Y.4  | 44.14                      | 26.721                         | .573                             | .779                             |
| Y.5  | 43.96                      | 29.318                         | .358                             | .802                             |
| Y.6  | 43.76                      | 29.624                         | .405                             | .796                             |
| Y.7  | 43.71                      | 30.972                         | .305                             | .804                             |
| Y.8  | 43.73                      | 30.443                         | .330                             | .802                             |
| Y.9  | 43.80                      | 26.761                         | .638                             | .771                             |
| Y.10 | 44.02                      | 26.180                         | .714                             | .763                             |
| Y.11 | 43.82                      | 28.708                         | .553                             | .782                             |
| Y.12 | 43.90                      | 29.010                         | .468                             | .790                             |

*Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 2026)*

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel tersebut, seluruh butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan memenuhi kriteria yang ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi masing-masing item yang lebih besar dibandingkan nilai  $r_{tabel}$  pada  $df = 51-2 = 49$  dengan Tingkat

signifikansi 5% melalui uji dua arah yaitu sebesar 0,275. Dengan demikian, setiap item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### 4.4.2. Analisis Uji Realibitas

Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variable dikatakan reliabel/konsisten apabila  $\alpha > 0,60$ .

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Reliabilitas**

| <b>Reliability Statistics</b> |                         |                   |
|-------------------------------|-------------------------|-------------------|
| <b>Variabel</b>               | <b>Cronbach's Alpha</b> | <b>N of Items</b> |
| X <sub>1</sub>                | .857                    | 8                 |
| X <sub>2</sub>                | .776                    | 8                 |
| Y                             | .805                    | 12                |

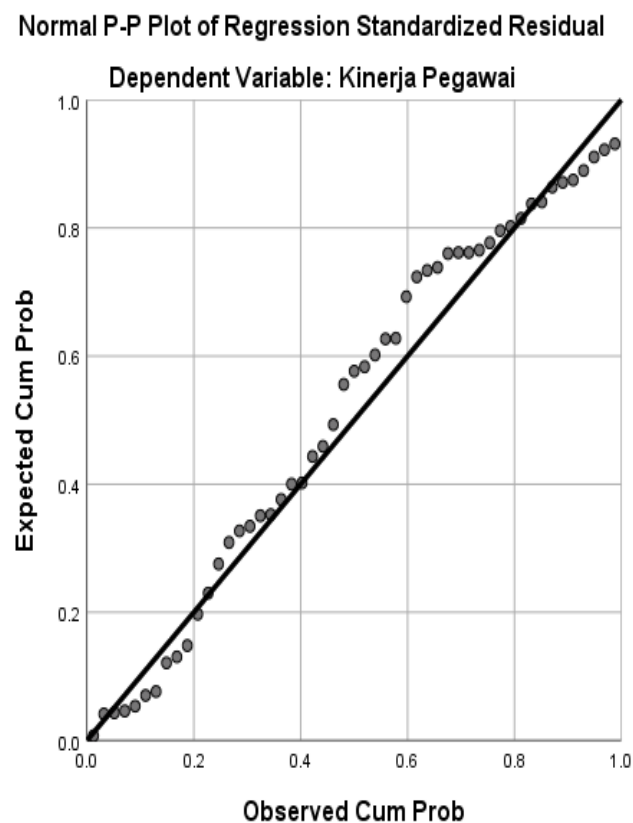
*Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 2026)*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,857, variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,776, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,805. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien reliabilitas yang berada di atas batas minimum yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur masing-masing variabel penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga layak dan dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

## 4.5. Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dapat dilakukan melalui analisis grafik normal probability plot (P-Plot). Apabila titik-titik pada grafik tersebut tersebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal. Adapun hasil pengujian normalitas menggunakan P-Plot ditampilkan pada gambar berikut ini:



**Gambar 4.2**

### Hasil Uji Normalitas

*Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 2026)*

Hasil pengujian normalitas menggunakan grafik normal P-Plot pada variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim dapat dilihat pada gambar 4.2. Berdasarkan grafik tersebut, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan tidak menyimpang jauh darinya atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan one sample Kolmogorov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal sebaliknya jika hasil sample Kolmogorov dibawah 0,05, maka tidak terdistribusi normal, Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                         |                | 51                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>          | Mean           | .0000000                |
|                                           | Std. Deviation | 3.91168145              |
| Most Extreme Differences                  | Absolute       | .120                    |
|                                           | Positive       | .065                    |
|                                           | Negative       | -.120                   |
| Test Statistic                            |                | .120                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                    |                | .065 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 2026)

Hasil pengujian pada *Kolmogorov Smirnov test* menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,065. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

#### **4.5.2. Uji Multikolonieritas**

Menurut Hutagaol (2025) Dalam persamaan regresi linier berganda apabila nilai koefisien korelasi antar variabel independent sangat tinggi maka akan terimbas pada estimasi yang tidak tepat, sebab nilai batasan koefisien korelasi yang sangat kuat pada batasan 0,9 dan sempurna adalah 1. Model regresi linier berganda disebut bagus jika stabil/tidak terjadi multikolineritas antar variabel independen. Jika terdapat gejala multikolineritas berarti nilai standard error tinggi, hal ini berarti model suatu regresi adalah kurang baik untuk digunakan sebagai penelitian.

Ketetapan hipotesis dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. apabila nilai  $r^2$  VIF > nilai 10,00, maka terjadi multikolinearitas.
2. apabila nilai  $r^2$  VIF < nilai 10,00, maka disimpulkan bahwa stabil atau tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)     | 14.593                      | 4.466      |                           | 3.268 | .002 |                         |       |
|       | Disiplin Kerja | .510                        | .129       | .460                      | 3.946 | .000 | .683                    | 1.464 |
|       | Kepuasan Kerja | .520                        | .159       | .382                      | 3.276 | .002 | .683                    | 1.464 |

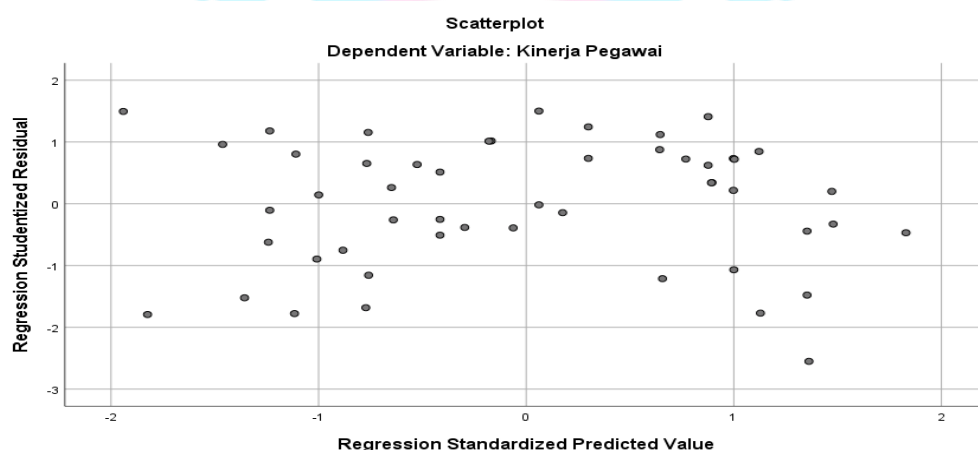
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui semua nilai VIF < 10 dan nilai tolerance diatas 0,10 berarti tidak terjadi multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi.

#### 4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui tabel scatterplot, berikut dapat dilihat pada gambar di bawah merupakan hasil dari scatterplot yang penulis dapat dalam melakukan tes di SPSS Versi 26.



**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada garis Y, sehingga dapat dikatakan Uji heteroskedastisitas.

#### 4.6. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Digunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi, dengan rumus persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Disiplin Kerja
- X2 = Kepuasan Kerja
- b1b2 = Koefisien Regresi
- a = Konstanta
- e = Standar Error

Berdasarkan analisis diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 14.593                      | 4.466      |                           | 3.268 | .002 |
|                           | Disiplin Kerja | .510                        | .129       | .460                      | 3.946 | .000 |
|                           | Kepuasan Kerja | .520                        | .159       | .382                      | 3.276 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 2026)

Dari tabel 4.16 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,593 + 0,510X_1 + 0,520X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 14,593 artinya apabila disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah nol (0) maka Kinerja Pegawai Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim nilainya sebesar 14,593.
- b. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,510 adalah positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai jadi, apabila terjadi peningkatan satu satuan pada variabel independen yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan dimana faktor-faktor lain tersebut konstan, maka akan dapat meningkatkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 0,510 satuan.
- c. Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,520 adalah positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja Pegawai jadi, apabila terjadi peningkatan satu satuan pada variabel independen yaitu kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan dimana faktor-faktor lain tersebut konstan, maka akan dapat meningkatkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 0,520 satuan.

#### 4.7. Uji Hipotesis

##### 4.7.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5 atau 0,05 sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $sig > 0,05$  maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $sig < 0,05$  maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima). Nilai t tabel pada  $df = N - 2 = 51 - 2 = 49$  dengan sig. 0,05 melalui uji dua arah yaitu sebesar 2,009. Dapat dilihat pada tabel 4.17 di bawah ini:

**Tabel 4.15. Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)     | 14.593                      | 4.466      |                           | 3.268 | .002 |                         |       |
|       | Disiplin Kerja | .510                        | .129       | .460                      | 3.946 | .000 | .683                    | 1.464 |
|       | Kepuasan Kerja | .520                        | .159       | .382                      | 3.276 | .002 | .683                    | 1.464 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

1. Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,946 > 2,009$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, hal ini dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Maka bisa dikatakan hipotesis ( $H_1$ ) diterima.
2. Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,276 > 2,009$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ .  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, hal ini dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Maka bisa dikatakan Hipotesis ( $H_2$ ) diterima.

#### 4.7.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F Adalah uji statistic yang menunjukkan apakah variabel bebas (independent) terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (dependent). Kriteria pengetesan menggunakan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka model penelitian digunakan. Sedangkan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka model penelitian tidak memadai untuk digunaka. Sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau probabilitas  $>$  dari tingkat signifikan ( $Sig > 0,05$ ), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2.  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitas  $<$  dari tingkat signifikan ( $Sig < 0,05$ ), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai  $F$  tabel pada  $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$   $df_2 = n - k - 1 = 51 - 2 - 1 = 48$  dengan sig. 0,05 melalui uji dua arah yaitu sebesar 4,04.

**Tabel 4.16. Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 952.977        | 2  | 476.488     | 29.895 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 765.063        | 48 | 15.939      |        |                   |
|                    | Total      | 1718.039       | 50 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $29,895 > 4,04$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, hal ini dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama (simultan) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

#### 4.8. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan  $R^2$  pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai  $R^2$  semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai determinasi adalah antara nol dan satu. Terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17. Hasil Uji R<sup>2</sup>**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .745 <sup>a</sup> | .555     | .536              | 3.992                      |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)*

Berdasarkan tabel 4.19 hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjust R Square*) diketahui memiliki nilai sebesar 0,536 satuan. Hal ini berarti bahwa besarnya variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Adalah sebesar 53,6 % sedangkan sisanya 46,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja serta lingkungan kerja nonfisik.

**4.9. Pembahasan****1. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.**

Hipotesis Pertama ( $H_1$ ) menyatakan disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim ( $Y$ ). berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi  $X_1$  (disiplin kerja) sebesar 0,510 satuan artinya apabila variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,510 satuan. variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,276 > 2,009$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Batubara & Rambe (2025). Menyatakan hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim**

Hipotesis Kedua (H<sub>2</sub>) menyatakan bahwa kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Regresi X<sub>2</sub> (kepuasan kerja) sebesar 0,520 artinya apabila variabel kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim akan meningkat sebesar 0,520 satuan. variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,946 > 2,009$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adawiah *et al.*, (2025). Menyatakan hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya, variabel kepuasan kerja dapat dianggap sebagai faktor yang dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan, dan oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja agar kinerja karyawan tetap optimal.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim**

Berdasarkan hasil uji F variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Dapat dikatakan berpengaruh apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Hasil Penelitian diatas menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $29,895 > 4,04$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang adalah sebesar 53,6% sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja serta lingkungan kerja nonfisik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti & Fernos

(2025). Menyatakan hasil pengujian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mampu menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan terhadap lingkungan kerja, kompensasi, hubungan interpersonal, dan peluang pengembangan diri membuat pegawai merasa dihargai, yang berdampak pada semangat kerja, loyalitas, dan peningkatan produktivitas.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Displin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim, yang di tunjukkan oleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,946 > 2,009$  dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .
2. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim, yang di tunjukkan oleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,276 > 2,009$  dengan nilai sig  $0,002 < 0,05$ .
3. Displin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim, yang di tunjukkan oleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $29,895 > 4,04$  dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 53,6%. Adapun sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **5.2. Saran**

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai yang belum dikaji dalam penelitian ini, serta mempertimbangkan penggunaan jumlah sampel atau responden yang lebih besar agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan representatif.
2. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja merupakan aspek penting dalam mendukung kelancaran operasional suatu organisasi agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan sesuai dengan harapan. disarankan agar pegawai lebih meningkatkan pemanfaatan jam kerja secara optimal guna menunjang

penyelesaian tugas secara efektif dan efisien. Upaya ini dapat dilakukan dengan mengurangi aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan serta memaksimalkan waktu kerja untuk kegiatan produktif, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

3. Pada variabel kepuasan kerja disarankan kepada pihak instansi untuk meningkatkan persepsi keadilan imbalan yang diterima pegawai dengan cara memberikan penghargaan non-finansial, seperti apresiasi atas kinerja, pemberian pengakuan, serta menciptakan pembagian beban kerja yang lebih proporsional sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat merasakan bahwa imbalan yang diterima telah sebanding dengan kontribusi yang diberikan.
4. Untuk pegawai pada Kantor Camat Kabupaten Muara Enim diharapkan dapat terus meningkatkan kinerjanya, baik dari segi kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, maupun kemampuan bekerja sama. Selain itu, organisasi disarankan untuk lebih memperhatikan bentuk apresiasi dan dukungan terhadap pegawai, baik secara formal maupun nonformal, serta mendorong terciptanya kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., Asmini., dan Hermin. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang. Universitas Indonesia Timur. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)* Volume 8 Nomor 1, April 2025 DOI: 10.57093/metansiv6i2.377
- Anwar, K., Hadiyanto, Ernawati, E. (2025). Uji Validitas Reliabilitas Hubungan Konten Feed Instagram @Jianti10villa dengan Minat Berkunjung Calon Konsumen ke Jianti 10 Villa. Komunikasi Digital dan Media, Ilmu Komunikasi, Sekolah Vokasi IPB University. *Jurnal Penelitian* Vol. 5 No. 2.
- Ariyanti, D.C., & Fernos. J. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Keuangan, Perbankan dan Pembangunan Padang. Journal of 21<sup>st</sup> century Learning* Vol. 1 No. 2 (2025).
- Ariani, H. P., & Widodo, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 1(1).
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49-56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Aruwu, I.A. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* Vol. 7 No. 2 (2024)
- Asrulla, Et Al., (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol. 7 No. 3 Tahun 2023.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JUREMI: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147-156. <https://doi.org/10.53625/juremi>
- Baharuddin, S., Yusran, M., & Kadir, I. (2020). Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(1), 100-110. Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. (n.d.). Laporan Kinerja Tahunan.
- Batubara, S. S., & Rambe, M. J. (2025). Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan

- Kinerja Pegawai pada Organisasi Publik. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(2), 104-108.
- Cahyo Tri Anggoro<sup>1</sup>, D. W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *59 JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* Vol.1, 0328, 59–70.
- Daeli, D. P. H. *Et Al.*, (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. Universitas Bung Karno, Jakarta, Indonesia. Vol. 4 No 2, Mei 2024.
- Daga Rosnaini, S. (2021). Kinerja pegawai dalam perspektif organisasi publik. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 12(2), 77-88.
- Das, Et Al., (2025). Pengaruh Weight Average Cost of Capital dan Return on Equity Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sub-Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di BEI Periode 2022-2023. Universitas Mahaputra Muhammad Yamin. *Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi* Vol. 11 No. 2 Tahun 2025.
- Esthi, R. B., Dan, & Savhira, I. (2020). The Influence of Training and Discipline on Employee Performance in PT. Y-Tech Autoparts Indonesia. *Journal*
- Fitri, Et Al., (2023). Pengaruh Kualitas dan Harga terhadap kepuasan pelanggan pada kedai nasi udak khas Koladron. Universitas Primagraha Indonesia. *Jurnal Ilmu multidisiplin*, Vol 1 No. 1.
- Harahap, M. A. K., Suparni, S., Manurung, E. H., & Widodo, S. P. 2023. *Metodologi Penelitian*.
- Hidayat S. Et al., Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Suatu Tinjauan Pustaka. *Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol. 8 No. 1 (2025). Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929W>
- Hutagaol, K. (2025). Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan Spss. Prodi Akuntansi Universitas Advent Surya Nusantara. *Jurnal Padagogik* Vol. 8 No 2, July 2025.
- Ibrahim. Fatkhurrahman, & Amdanata, D. D. (2023). Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dengan disiplin kerja sebagai intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2.

- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) I Bukit Barisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625R>
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)* (Edisi ke-4). PT Raja Grafindo Persada.
- Kecamatan Rambang. (2025- 2029). *Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim*. Muara Enim: Pemerintah Kabupaten Muara Enim.
- Kurniawan A. M. *Et al.*, (2025). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Malang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Islam Raden Rahmat Malang. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen* Vol. 3 No. 3 Juli 2025.
- Laila, A. R. (2025). Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(1), 45-59.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: 60-74. Jurnal Ilmiah Nasional*, <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pelni, D. I. P. T., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29, 404–415.
- Putra T. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Lubuk Linggau barat 1 Kota Lubuklinggau: *Disertasi*. Universitas Sriwijaya.
- Ratnasari, S. L., *Et Al.*, (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Ramandei, L. (2020). Differences of organizational effectiveness between Sapordanco Village and Bonkawir Village District of Waisai City Raja Ampat.
- Raymond, Dkk (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Sistem Informasi & Manajemen*, Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional, Kota Batam.
- Rahmadhani P.N. & Priyanti Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK)*. Vol. 1 No. 1, Maret 2022.
- Sahir, S. H., 2022. *Metodologi Penelitian*. Universitas Medan Area.

- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Sennang, R. P., Ikbali, M. & Sapri. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang. *Proram Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang. JANE (Jurnal Administrasi Negara)*, Vol 17 No 1 Hal. 133-144.
- Syahroni, I. M. 2022. *Prosedur Penelitian Kuantitatif*. Vol. 2 No. 3 Bulan September 2022.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek). *E-burnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39-49  
<http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>.
- Waruwu, I. A., Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Vol 7 No. 2
- Yunus, A. T., dan N. F., (2022). *Teori Kepuasan Kerja*.

# L A M P I R A N



## Lampiran 1 : Kuesioner

|                 |
|-----------------|
| NO<br>RESPONDEN |
|                 |

**Kuesioner Penelitian**

Judul Penelitian:

***Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.***

Kepada yang terhormat Bapak Camat Helman Agus, SE., M.M dan Bapak/ibu pegawai di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim, berkaitan dengan penyusunan skripsi, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner serta menjawab setiap pertanyaan dengan jujur berdasarkan pengalaman dan kondisi yang sebenarnya. Saya menjamin kerahasiaan data yang bapak/ibu berikan dan data ini digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik penelitian ini. Atas perhatian dan partisipasinya, saya mengucapkan terima kasih.

**Petunjuk pengisian Kuesioner**

Berikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi dan pendapat Anda.

**Skala Likert:**

| Skor | Keterangan                |
|------|---------------------------|
| 1    | Sangat Tidak Setuju (STS) |
| 2    | Tidak Setuju (TS)         |
| 3    | Netral (N)                |
| 4    | Setuju (S)                |
| 5    | Sangat Setuju (SS)        |

**A. Identitas Responden**

1. Nama Responden : .....
2. Jenis Kelamin :
  - ☐ Laki-laki
  - ☐ Perempuan
3. Usia :
  - ☐ < 25 tahun
  - ☐ 25 – 35 tahun
  - ☐ 36 – 60 tahun
  - ☐ > 60 tahun

## 4. Pendidikan Terakhir:

- ☐ SMA/SMK  
☐ Diploma (D3)  
☐ Sarjana (S1)  
☐ Lainnya : .....

## 5. Lama Bekerja:

- ☐ < 1 tahun  
☐ 1 -3 tahun  
☐ 4 -6 tahun  
☐ > 6 tahun  
☐ Lainnya : .....

**A. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)**

| No. | Pertanyaan                                                                                    | STS | TS | N | S | SS |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1.  | Saya mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.                |     |    |   |   |    |
| 2.  | Saya menjalankan tugas kerja sesuai dengan prosedur dan standar operasional yang berlaku.     |     |    |   |   |    |
| 3.  | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.                       |     |    |   |   |    |
| 4.  | Saya memanfaatkan jam kerja secara optimal untuk menunjang penyelesaian tugas.                |     |    |   |   |    |
| 5.  | Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang menjadi tugas saya.                         |     |    |   |   |    |
| 6.  | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa harus diawasi secara terus-menerus. |     |    |   |   |    |
| 7.  | Saya hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.                |     |    |   |   |    |
| 8.  | Saya jarang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan dapat dipertanggung jawabkan.       |     |    |   |   |    |

**B. VARIABEL KEPUASAN KERJA (X2)**

| No. | Pertanyaan                                                                                                 | STS | TS | N | S | SS |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1.  | Pekerjaan yang saya lakukan menuntut kemampuan berpikir dan pemecahan masalah                              |     |    |   |   |    |
| 2.  | Tugas yang diberikan kepada saya mendorong pengembangan kemampuan dan pengetahuan kerja saya.              |     |    |   |   |    |
| 3.  | Saya merasa imbalan yang saya terima sebanding dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan saya.             |     |    |   |   |    |
| 4.  | Saya menilai sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan telah sesuai dengan kinerja yang saya hasilkan. |     |    |   |   |    |
| 5.  | Saya merasa lingkungan kerja mendukung saya untuk bekerja secara nyaman dan produktif.                     |     |    |   |   |    |
| 6.  | Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya dalam melaksanakan tugas dengan baik.                          |     |    |   |   |    |
| 7.  | Saya merasa rekan kerja saya bersikap kooperatif dalam menyelesaikan pekerjaan.                            |     |    |   |   |    |
| 8.  | Saya memperoleh dukungan dan kerja sama yang baik dari rekan kerja saya.                                   |     |    |   |   |    |

### C. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

| No. | Pertanyaan                                                                                                    | STS | TS | N | S | SS |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1.  | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah dan standar yang telah ditetapkan perusahaan.         |     |    |   |   |    |
| 2.  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.                      |     |    |   |   |    |
| 3.  | Saya melaksanakan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi.                                            |     |    |   |   |    |
| 4.  | Hasil pekerjaan yang saya lakukan jarang mengalami kesalahan atau perbaikan ulang                             |     |    |   |   |    |
| 5.  | Saya hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan.                                     |     |    |   |   |    |
| 6.  | Saya menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan                        |     |    |   |   |    |
| 7.  | Saya memiliki inisiatif untuk mencari solusi atas permasalahan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan |     |    |   |   |    |
| 8.  | Saya berusaha memberikan ide atau gagasan baru untuk meningkatkan efektivitas kerja.                          |     |    |   |   |    |
| 9.  | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas tim.                                     |     |    |   |   |    |
| 10. | Saya berperan aktif dalam memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan tim.                       |     |    |   |   |    |
| 11. | Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.                                       |     |    |   |   |    |
| 12. | Saya berusaha secara konsisten untuk memenuhi sasaran kerja yang telah direncanakan.                          |     |    |   |   |    |

## Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden

| No Responden | X1 (Disiplin Kerja) |      |      |      |      |      |      |      | Total X1 |
|--------------|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
|              | X1.1                | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 |          |
| Responden 1  | 4                   | 4    | 5    | 3    | 5    | 5    | 4    | 4    | 34       |
| Responden 2  | 4                   | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 35       |
| Responden 3  | 5                   | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 2    | 34       |
| Responden 4  | 4                   | 2    | 5    | 3    | 4    | 4    | 5    | 5    | 32       |
| Responden 5  | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 38       |
| Responden 6  | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32       |
| Responden 7  | 5                   | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 39       |
| Responden 8  | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40       |
| Responden 9  | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32       |
| Responden 10 | 2                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 30       |
| Responden 11 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 2    | 2    | 26       |
| Responden 12 | 4                   | 2    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 28       |
| Responden 13 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32       |
| Responden 14 | 4                   | 4    | 5    | 3    | 5    | 5    | 4    | 4    | 34       |
| Responden 15 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32       |
| Responden 16 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32       |
| Responden 17 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40       |
| Responden 18 | 4                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 39       |
| Responden 19 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 38       |
| Responden 20 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40       |
| Responden 21 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32       |
| Responden 22 | 2                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 33       |
| Responden 23 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32       |
| Responden 24 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 37       |
| Responden 25 | 4                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 37       |
| Responden 26 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40       |
| Responden 27 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 37       |
| Responden 28 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40       |
| Responden 29 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 37       |
| Responden 30 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 33       |
| Responden 31 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40       |
| Responden 32 | 5                   | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 36       |
| Responden 33 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32       |
| Responden 34 | 3                   | 2    | 2    | 2    | 5    | 5    | 4    | 4    | 27       |
| Responden 35 | 4                   | 2    | 2    | 4    | 4    | 4    | 2    | 1    | 23       |
| Responden 36 | 3                   | 2    | 2    | 1    | 1    | 4    | 4    | 4    | 21       |
| Responden 37 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32       |
| Responden 38 | 4                   | 2    | 2    | 2    | 4    | 4    | 2    | 2    | 22       |
| Responden 39 | 2                   | 2    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 26       |
| Responden 40 | 2                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 2    | 26       |
| Responden 41 | 3                   | 3    | 2    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 26       |
| Responden 42 | 2                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 30       |
| Responden 43 | 2                   | 2    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 27       |
| Responden 44 | 4                   | 4    | 4    | 2    | 4    | 4    | 5    | 4    | 31       |
| Responden 45 | 2                   | 1    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 2    | 23       |
| Responden 46 | 2                   | 3    | 4    | 4    | 4    | 2    | 4    | 5    | 28       |
| Responden 47 | 4                   | 4    | 2    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 28       |
| Responden 48 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32       |
| Responden 49 | 4                   | 4    | 3    | 4    | 5    | 3    | 2    | 4    | 29       |
| Responden 50 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 2    | 27       |
| Responden 51 | 2                   | 2    | 4    | 4    | 5    | 4    | 3    | 2    | 26       |

| Responden    | X2 (Kepuasan Kerja) |      |      |      |      |      |     |      | Total X2 |
|--------------|---------------------|------|------|------|------|------|-----|------|----------|
|              | x2.1                | x2.2 | x2.3 | x2.4 | x2.5 | x2.6 | 2.7 | x2.8 |          |
| Responden 1  | 5                   | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3   | 4    | 30       |
| Responden 2  | 4                   | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5   | 5    | 36       |
| Responden 3  | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5   | 5    | 40       |
| Responden 4  | 4                   | 4    | 4    | 5    | 5    | 3    | 4   | 4    | 33       |
| Responden 5  | 4                   | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4   | 5    | 35       |
| Responden 6  | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5   | 5    | 40       |
| Responden 7  | 4                   | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5   | 4    | 34       |
| Responden 8  | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4   | 4    | 32       |
| Responden 9  | 3                   | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4   | 3    | 29       |
| Responden 10 | 4                   | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4   | 4    | 29       |
| Responden 11 | 4                   | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 5   | 5    | 33       |
| Responden 12 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5   | 5    | 35       |
| Responden 13 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5   | 5    | 35       |
| Responden 14 | 5                   | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4   | 5    | 32       |
| Responden 15 | 3                   | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4   | 4    | 30       |
| Responden 16 | 3                   | 4    | 4    | 4    | 2    | 4    | 4   | 4    | 29       |
| Responden 17 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4   | 4    | 32       |
| Responden 18 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5   | 5    | 34       |
| Responden 19 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4   | 4    | 32       |
| Responden 20 | 5                   | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5   | 4    | 36       |
| Responden 21 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4   | 4    | 33       |
| Responden 22 | 5                   | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5   | 5    | 39       |
| Responden 23 | 4                   | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4   | 5    | 35       |
| Responden 24 | 5                   | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4   | 5    | 37       |
| Responden 25 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5   | 4    | 33       |
| Responden 26 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5   | 5    | 40       |
| Responden 27 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5   | 5    | 40       |
| Responden 28 | 5                   | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5   | 4    | 36       |
| Responden 29 | 5                   | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5   | 4    | 36       |
| Responden 30 | 3                   | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4   | 5    | 30       |
| Responden 31 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4   | 4    | 37       |
| Responden 32 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5   | 5    | 40       |
| Responden 33 | 4                   | 4    | 2    | 5    | 4    | 3    | 3   | 4    | 29       |
| Responden 34 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 2    | 4    | 4   | 3    | 29       |
| Responden 35 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 2   | 2    | 26       |
| Responden 36 | 4                   | 4    | 5    | 3    | 4    | 4    | 4   | 3    | 31       |
| Responden 37 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4   | 4    | 38       |
| Responden 38 | 4                   | 4    | 4    | 2    | 2    | 2    | 4   | 4    | 26       |
| Responden 39 | 4                   | 4    | 2    | 3    | 1    | 4    | 5   | 5    | 28       |
| Responden 40 | 5                   | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4   | 4    | 32       |
| Responden 41 | 5                   | 5    | 5    | 4    | 4    | 2    | 2   | 2    | 29       |
| Responden 42 | 5                   | 5    | 2    | 4    | 1    | 3    | 4   | 4    | 28       |
| Responden 43 | 4                   | 4    | 2    | 4    | 5    | 4    | 4   | 4    | 31       |
| Responden 44 | 4                   | 2    | 2    | 2    | 4    | 4    | 3   | 4    | 25       |
| Responden 45 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4   | 4    | 32       |
| Responden 46 | 4                   | 4    | 2    | 2    | 4    | 4    | 4   | 5    | 29       |
| Responden 47 | 4                   | 1    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5   | 5    | 32       |
| Responden 48 | 4                   | 2    | 4    | 5    | 2    | 3    | 4   | 2    | 26       |
| Responden 49 | 4                   | 2    | 3    | 4    | 5    | 3    | 2   | 2    | 25       |
| Responden 50 | 4                   | 4    | 2    | 2    | 4    | 4    | 2   | 4    | 26       |
| Responden 51 | 4                   | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4   | 2    | 28       |

| Responden    | Y (Kinerja Pegawai) |    |    |   |    |    |    |    |    |     |     |     |         |
|--------------|---------------------|----|----|---|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|---------|
|              | y1                  | y2 | y3 | y | y5 | y6 | y7 | y8 | y9 | y10 | y11 | y12 | Total Y |
| Responden 1  | 4                   | 4  | 5  | 3 | 3  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3   | 4   | 3   | 46      |
| Responden 2  | 4                   | 5  | 4  | 4 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4   | 5   | 5   | 54      |
| Responden 3  | 4                   | 4  | 5  | 5 | 1  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4   | 5   | 3   | 46      |
| Responden 4  | 5                   | 5  | 5  | 4 | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5   | 4   | 54      |
| Responden 5  | 4                   | 4  | 4  | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 48      |
| Responden 6  | 4                   | 4  | 4  | 4 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   | 4   | 4   | 53      |
| Responden 7  | 4                   | 5  | 4  | 4 | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5   | 4   | 5   | 53      |
| Responden 8  | 5                   | 5  | 4  | 4 | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4   | 4   | 5   | 54      |
| Responden 9  | 4                   | 4  | 4  | 3 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3   | 4   | 3   | 44      |
| Responden 10 | 5                   | 5  | 4  | 4 | 4  | 5  | 3  | 2  | 4  | 4   | 3   | 3   | 46      |
| Responden 11 | 3                   | 4  | 3  | 3 | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3   | 3   | 4   | 44      |
| Responden 12 | 4                   | 4  | 4  | 5 | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 4   | 4   | 5   | 51      |
| Responden 13 | 5                   | 5  | 5  | 4 | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5   | 4   | 54      |
| Responden 14 | 4                   | 4  | 5  | 3 | 3  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3   | 4   | 5   | 48      |
| Responden 15 | 4                   | 4  | 4  | 4 | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4   | 4   | 4   | 45      |
| Responden 16 | 4                   | 4  | 4  | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 48      |
| Responden 17 | 5                   | 5  | 5  | 5 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5   | 5   | 5   | 57      |
| Responden 18 | 5                   | 5  | 5  | 5 | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 4   | 4   | 55      |
| Responden 19 | 5                   | 5  | 4  | 5 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4   | 4   | 4   | 54      |
| Responden 20 | 4                   | 4  | 4  | 4 | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 4   | 4   | 52      |
| Responden 21 | 4                   | 4  | 4  | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 48      |
| Responden 22 | 5                   | 5  | 5  | 4 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 53      |
| Responden 23 | 4                   | 4  | 4  | 4 | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5   | 4   | 5   | 52      |
| Responden 24 | 5                   | 5  | 4  | 5 | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5   | 5   | 4   | 56      |
| Responden 25 | 4                   | 4  | 4  | 5 | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 55      |
| Responden 26 | 4                   | 4  | 4  | 4 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 4   | 54      |
| Responden 27 | 4                   | 4  | 4  | 4 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 4   | 3   | 53      |
| Responden 28 | 4                   | 4  | 4  | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 48      |
| Responden 29 | 4                   | 5  | 5  | 5 | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4   | 5   | 5   | 55      |
| Responden 30 | 4                   | 4  | 4  | 4 | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5   | 4   | 4   | 51      |
| Responden 31 | 5                   | 5  | 5  | 5 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 5   | 4   | 55      |
| Responden 32 | 4                   | 4  | 4  | 4 | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 2   | 4   | 3   | 44      |
| Responden 33 | 4                   | 4  | 4  | 5 | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3   | 4   | 4   | 45      |
| Responden 34 | 3                   | 4  | 4  | 4 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3   | 3   | 4   | 44      |
| Responden 35 | 4                   | 4  | 4  | 3 | 3  | 2  | 2  | 1  | 1  | 3   | 3   | 3   | 33      |
| Responden 36 | 4                   | 4  | 4  | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 3   | 3   | 45      |
| Responden 37 | 4                   | 4  | 4  | 4 | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 46      |
| Responden 38 | 4                   | 4  | 4  | 4 | 4  | 3  | 2  | 4  | 5  | 3   | 4   | 4   | 45      |
| Responden 39 | 3                   | 4  | 3  | 1 | 4  | 4  | 5  | 5  | 2  | 3   | 4   | 4   | 42      |
| Responden 40 | 5                   | 5  | 5  | 2 | 2  | 2  | 5  | 5  | 4  | 2   | 2   | 1   | 40      |
| Responden 41 | 4                   | 4  | 2  | 2 | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2   | 2   | 2   | 36      |
| Responden 42 | 4                   | 3  | 3  | 2 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 5   | 4   | 47      |
| Responden 43 | 4                   | 4  | 4  | 4 | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4   | 4   | 5   | 49      |
| Responden 44 | 4                   | 4  | 4  | 2 | 2  | 3  | 4  | 4  | 2  | 2   | 4   | 5   | 40      |
| Responden 45 | 4                   | 4  | 4  | 4 | 2  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4   | 3   | 4   | 46      |
| Responden 46 | 4                   | 3  | 4  | 4 | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 2   | 4   | 4   | 41      |
| Responden 47 | 4                   | 3  | 4  | 2 | 1  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 48      |
| Responden 48 | 4                   | 4  | 4  | 2 | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2   | 1   | 4   | 38      |
| Responden 49 | 4                   | 4  | 2  | 2 | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4   | 4   | 2   | 40      |
| Responden 50 | 4                   | 4  | 4  | 1 | 1  | 3  | 4  | 5  | 2  | 2   | 4   | 2   | 36      |
| Responden 51 | 4                   | 4  | 2  | 2 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 47      |

### Lampiran 3 : Hasil Analisis SPSS 26.

#### Hasil Instrumen Penelitian

#### 1. Hasil Uji Validitas

##### a. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

|                |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        | Disiplin Kerja |
|----------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------|
|                |                     | X1.1         | X1.2   | X1.3   | X1.4   | X1.5   | X1.6   | X1.7   | X1.8   |                |
| X1.1           | Pearson Correlation | 1            | .669** | .479** | .383** | .336*  | .418** | .345*  | .245   | .700**         |
|                | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .006   | .016   | .002   | .013   | .083   | .000           |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |
| X1.2           | Pearson Correlation | .669**       | 1      | .718** | .594** | .412** | .358** | .504** | .404** | .848**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .003   | .010   | .000   | .003   | .000           |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |
| X1.3           | Pearson Correlation | .479**       | .718** | 1      | .670** | .473** | .345*  | .474** | .352*  | .812**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .013   | .000   | .011   | .000           |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |
| X1.4           | Pearson Correlation | .383**       | .594** | .670** | 1      | .501** | .214   | .219   | .164   | .672**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .006         | .000   | .000   |        | .000   | .132   | .122   | .250   | .000           |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |
| X1.5           | Pearson Correlation | .336*        | .412** | .473** | .501** | 1      | .461** | .194   | .263   | .609**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .016         | .003   | .000   | .000   |        | .001   | .172   | .062   | .000           |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |
| X1.6           | Pearson Correlation | .418**       | .358** | .345*  | .214   | .461** | 1      | .574** | .439** | .635**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .002         | .010   | .013   | .132   | .001   |        | .000   | .001   | .000           |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |
| X1.7           | Pearson Correlation | .345*        | .504** | .474** | .219   | .194   | .574** | 1      | .818** | .726**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .013         | .000   | .000   | .122   | .172   | .000   |        | .000   | .000           |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |
| X1.8           | Pearson Correlation | .245         | .404** | .352*  | .164   | .263   | .439** | .818** | 1      | .647**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .083         | .003   | .011   | .250   | .062   | .001   | .000   |        | .000           |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | .700**       | .848** | .812** | .672** | .609** | .635** | .726** | .647** | 1              |
|                | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |                |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Item-Total Statistics

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 28.24                      | 21.424                         | .579                             | .843                             |
| X1.2 | 28.24                      | 19.184                         | .769                             | .817                             |
| X1.3 | 28.08                      | 20.154                         | .727                             | .824                             |
| X1.4 | 28.14                      | 22.041                         | .552                             | .845                             |
| X1.5 | 27.84                      | 23.975                         | .517                             | .850                             |
| X1.6 | 27.90                      | 23.610                         | .542                             | .847                             |
| X1.7 | 28.08                      | 22.074                         | .633                             | .836                             |
| X1.8 | 28.18                      | 22.108                         | .515                             | .850                             |

## b. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja X2

|                |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        | Kepuasan Kerja |
|----------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------|
|                |                     | X2.1         | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2.5   | X2.6   | X2.7   | X2.8   |                |
| X2.1           | Pearson Correlation | 1            | .418** | .372** | .377** | .269   | .231   | .167   | .165   | .554**         |
|                | Sig. (2-tailed)     |              | .002   | .007   | .006   | .056   | .103   | .242   | .246   | .000           |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |
| X2.2           | Pearson Correlation | .418**       | 1      | .328*  | .314*  | .155   | .167   | .238   | .319*  | .582**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .002         |        | .019   | .025   | .279   | .242   | .093   | .023   | .000           |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |
| X2.3           | Pearson Correlation | .372**       | .328*  | 1      | .490** | .386** | .278*  | .335*  | .001   | .641**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .007         | .019   |        | .000   | .005   | .048   | .016   | .992   | .000           |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |
| X2.4           | Pearson Correlation | .377**       | .314*  | .490** | 1      | .378** | .323*  | .326*  | .124   | .659**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .006         | .025   | .000   |        | .006   | .021   | .020   | .387   | .000           |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |
| X2.5           | Pearson Correlation | .269         | .155   | .386** | .378** | 1      | .375** | .071   | .198   | .586**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .056         | .279   | .005   | .006   |        | .007   | .622   | .164   | .000           |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |
| X2.6           | Pearson Correlation | .231         | .167   | .278*  | .323*  | .375** | 1      | .670** | .599** | .722**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .103         | .242   | .048   | .021   | .007   |        | .000   | .000   | .000           |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |
| X2.7           | Pearson Correlation | .167         | .238   | .335*  | .326*  | .071   | .670** | 1      | .627** | .680**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .242         | .093   | .016   | .020   | .622   | .000   |        | .000   | .000           |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |
| X2.8           | Pearson Correlation | .165         | .319*  | .001   | .124   | .198   | .599** | .627** | 1      | .607**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .246         | .023   | .992   | .387   | .164   | .000   | .000   |        | .000           |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | .554**       | .582** | .641** | .659** | .586** | .722** | .680** | .607** | 1              |
|                | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |                |
|                | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51             |

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Item-Total Statistics

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X2.1 | 28.14                      | 16.041                         | .447                             | .760                             |
| X2.2 | 28.41                      | 14.807                         | .416                             | .763                             |
| X2.3 | 28.57                      | 14.250                         | .484                             | .751                             |
| X2.4 | 28.35                      | 14.433                         | .524                             | .744                             |
| X2.5 | 28.39                      | 14.483                         | .399                             | .768                             |
| X2.6 | 28.35                      | 14.193                         | .613                             | .730                             |
| X2.7 | 28.25                      | 14.274                         | .550                             | .740                             |
| X2.8 | 28.27                      | 14.603                         | .445                             | .758                             |

## c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Y

|                 |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        | Kinerja Pegawai |
|-----------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------|
|                 |                     | Y.1          | Y.2    | Y.3    | Y.4    | Y.5    | Y.6    | Y.7    | Y.8    | Y.9    | Y.10   | Y.11   | Y.12   |                 |
| Y.1             | Pearson Correlation | 1            | .679** | .478** | .352*  | .164   | .075   | .109   | .063   | .238   | .270   | .197   | -.054  | .443**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .011   | .250   | .602   | .447   | .662   | .093   | .055   | .166   | .709   | .001            |
|                 | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51              |
| Y.2             | Pearson Correlation | .679**       | 1      | .440** | .396** | .314*  | .230   | .226   | .091   | .148   | .201   | .098   | .044   | .493**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .001   | .004   | .025   | .104   | .111   | .525   | .300   | .156   | .494   | .758   | .000            |
|                 | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51              |
| Y.3             | Pearson Correlation | .478**       | .440** | 1      | .501** | -.127  | .029   | .062   | .155   | .111   | .125   | .267   | .191   | .419**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .000         | .001   |        | .000   | .375   | .842   | .665   | .278   | .438   | .383   | .058   | .179   | .002            |
|                 | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51              |
| Y.4             | Pearson Correlation | .352*        | .396** | .501** | 1      | .417** | .199   | -.121  | .007   | .532** | .490** | .388** | .394** | .691**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .011         | .004   | .000   |        | .002   | .162   | .396   | .961   | .000   | .000   | .005   | .004   | .000            |
|                 | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51              |
| Y.5             | Pearson Correlation | .164         | .314*  | -.127  | .417** | 1      | .312*  | -.029  | .037   | .351*  | .381** | .089   | .264   | .506**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .250         | .025   | .375   | .002   |        | .026   | .838   | .799   | .012   | .006   | .532   | .061   | .000            |
|                 | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51              |
| Y.6             | Pearson Correlation | .075         | .230   | .029   | .199   | .312*  | 1      | .411** | .022   | .336*  | .396** | .269   | .204   | .528**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .602         | .104   | .842   | .162   | .026   |        | .003   | .880   | .016   | .004   | .057   | .151   | .000            |
|                 | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51              |
| Y.7             | Pearson Correlation | .109         | .226   | .062   | -.121  | -.029  | .411** | 1      | .589** | .174   | .304*  | .210   | .124   | .427**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .447         | .111   | .665   | .396   | .838   | .003   |        | .000   | .223   | .030   | .138   | .387   | .002            |
|                 | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51              |
| Y.8             | Pearson Correlation | .063         | .091   | .155   | .007   | .037   | .022   | .589** | 1      | .346*  | .254   | .305*  | .266   | .459**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .662         | .525   | .278   | .961   | .799   | .880   | .000   |        | .013   | .072   | .029   | .059   | .001            |
|                 | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51              |
| Y.9             | Pearson Correlation | .238         | .148   | .111   | .532** | .351*  | .336*  | .174   | .346*  | 1      | .669** | .430** | .356*  | .734**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .093         | .300   | .438   | .000   | .012   | .016   | .223   | .013   |        | .000   | .002   | .010   | .000            |
|                 | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51              |
| Y.10            | Pearson Correlation | .270         | .201   | .125   | .490** | .381** | .396** | .304*  | .254   | .669** | 1      | .601** | .449** | .792**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .055         | .156   | .383   | .000   | .006   | .004   | .030   | .072   | .000   |        | .000   | .001   | .000            |
|                 | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51              |
| Y.11            | Pearson Correlation | .197         | .098   | .267   | .388** | .089   | .269   | .210   | .305*  | .430** | .601** | 1      | .449** | .648**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .166         | .494   | .058   | .005   | .532   | .057   | .138   | .029   | .002   | .000   |        | .001   | .000            |
|                 | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51              |
| Y.12            | Pearson Correlation | -.054        | .044   | .191   | .394** | .264   | .204   | .124   | .266   | .356*  | .449** | .449** | 1      | .584**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .709         | .758   | .179   | .004   | .061   | .151   | .387   | .059   | .010   | .001   | .001   |        | .000            |
|                 | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51              |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .443**       | .493** | .419** | .691** | .506** | .528** | .427** | .459** | .734** | .792** | .648** | .584** | 1               |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .001         | .000   | .002   | .000   | .000   | .000   | .002   | .001   | .000   | .000   | .000   | .000   |                 |
|                 | N                   | 51           | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51              |

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Item-Total Statistics

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y.1  | 43.65                      | 31.993                         | .370                             | .800                             |
| Y.2  | 43.59                      | 31.527                         | .418                             | .796                             |
| Y.3  | 43.76                      | 31.344                         | .310                             | .803                             |
| Y.4  | 44.14                      | 26.721                         | .573                             | .779                             |
| Y.5  | 43.96                      | 29.318                         | .358                             | .802                             |
| Y.6  | 43.76                      | 29.624                         | .405                             | .796                             |
| Y.7  | 43.71                      | 30.972                         | .305                             | .804                             |
| Y.8  | 43.73                      | 30.443                         | .330                             | .802                             |
| Y.9  | 43.80                      | 26.761                         | .638                             | .771                             |
| Y.10 | 44.02                      | 26.180                         | .714                             | .763                             |
| Y.11 | 43.82                      | 28.708                         | .553                             | .782                             |
| Y.12 | 43.90                      | 29.010                         | .468                             | .790                             |

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

### a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja X1

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .857             | 8          |

### b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja X2

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .776             | 8          |

### c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai Y

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .805             | 12         |

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

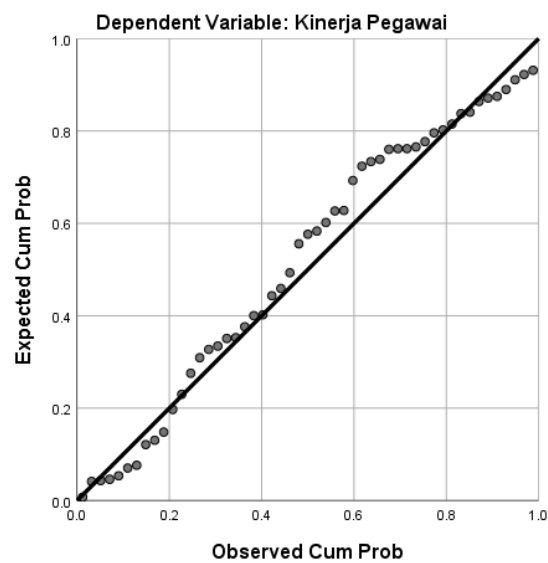
|                                   |                | Unstandardized Residual |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                 |                | 51                      |
| Normal Parameters <sup>a, b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                   | Std. Deviation | 3.91168145              |
| Most Extreme Differences          | Absolute       | .120                    |
|                                   | Positive       | .065                    |
|                                   | Negative       | -.120                   |
| Test Statistic                    |                | .120                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)            |                | .065 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

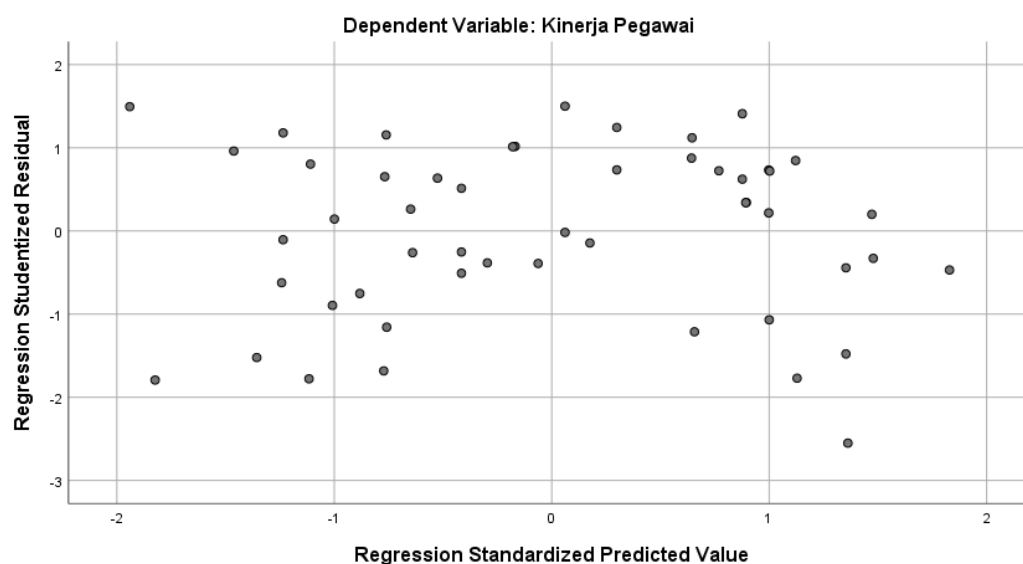
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)     | 14.593                      | 4.466      |                           | 3.268 | .002 |                         |       |
|       | Disiplin Kerja | .510                        | .129       | .460                      | 3.946 | .000 | .683                    | 1.464 |
|       | Kepuasan Kerja | .520                        | .159       | .382                      | 3.276 | .002 | .683                    | 1.464 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



## Analisis Regresi Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 14.593                      | 4.466      |                           | 3.268 | .002 |
|       | Disiplin Kerja | .510                        | .129       | .460                      | 3.946 | .000 |
|       | Kepuasan Kerja | .520                        | .159       | .382                      | 3.276 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Hasil Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)     | 14.593                      | 4.466      |                           | 3.268 | .002 |                         |       |
|       | Disiplin Kerja | .510                        | .129       | .460                      | 3.946 | .000 | .683                    | 1.464 |
|       | Kepuasan Kerja | .520                        | .159       | .382                      | 3.276 | .002 | .683                    | 1.464 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### 2. Hasil Uji Simultan ( Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 952.977        | 2  | 476.488     | 29.895 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 765.063        | 48 | 15.939      |        |                   |
|       | Total      | 1718.039       | 50 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

## Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .745 <sup>a</sup> | .555     | .536              | 3.992                      |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Lampiran 4: Tabel Distribusi Statistik

### 1. Tabel r (r-tabel)

Tabel r untuk df = 1 - 50

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 1          | 0.9877                                   | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2          | 0.9000                                   | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3          | 0.8054                                   | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4          | 0.7293                                   | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5          | 0.6694                                   | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6          | 0.6215                                   | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7          | 0.5822                                   | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8          | 0.5494                                   | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9          | 0.5214                                   | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10         | 0.4973                                   | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11         | 0.4762                                   | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12         | 0.4575                                   | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13         | 0.4409                                   | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14         | 0.4259                                   | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15         | 0.4124                                   | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16         | 0.4000                                   | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17         | 0.3887                                   | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18         | 0.3783                                   | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19         | 0.3687                                   | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20         | 0.3598                                   | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21         | 0.3515                                   | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22         | 0.3438                                   | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23         | 0.3365                                   | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24         | 0.3297                                   | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25         | 0.3233                                   | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26         | 0.3172                                   | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27         | 0.3115                                   | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28         | 0.3061                                   | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29         | 0.3009                                   | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30         | 0.2960                                   | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31         | 0.2913                                   | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32         | 0.2869                                   | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33         | 0.2826                                   | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34         | 0.2785                                   | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35         | 0.2746                                   | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36         | 0.2709                                   | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37         | 0.2673                                   | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38         | 0.2638                                   | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39         | 0.2605                                   | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40         | 0.2573                                   | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41         | 0.2542                                   | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42         | 0.2512                                   | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43         | 0.2483                                   | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44         | 0.2455                                   | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45         | 0.2429                                   | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46         | 0.2403                                   | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47         | 0.2377                                   | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48         | 0.2353                                   | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49         | 0.2329                                   | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50         | 0.2306                                   | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

## 2. Tabel t (t-tabel)

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

| Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025    | 0.01     | 0.005    | 0.001     |
|----|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| df | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050    | 0.02     | 0.010    | 0.002     |
| 1  | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2  | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265  | 6.96456  | 9.92484  | 22.32712  |
| 3  | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245  | 4.54070  | 5.84091  | 10.21453  |
| 4  | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645  | 3.74695  | 4.60409  | 7.17318   |
| 5  | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058  | 3.36493  | 4.03214  | 5.89343   |
| 6  | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691  | 3.14267  | 3.70743  | 5.20763   |
| 7  | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462  | 2.99795  | 3.49948  | 4.78529   |
| 8  | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600  | 2.89646  | 3.35539  | 4.50079   |
| 9  | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216  | 2.82144  | 3.24984  | 4.29681   |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814  | 2.76377  | 3.16927  | 4.14370   |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099  | 2.71808  | 3.10581  | 4.02470   |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881  | 2.68100  | 3.05454  | 3.92963   |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037  | 2.65031  | 3.01228  | 3.85198   |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479  | 2.62449  | 2.97684  | 3.78739   |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145  | 2.60248  | 2.94671  | 3.73283   |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991  | 2.58349  | 2.92078  | 3.68615   |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982  | 2.56693  | 2.89823  | 3.64577   |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092  | 2.55238  | 2.87844  | 3.61048   |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302  | 2.53948  | 2.86093  | 3.57940   |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596  | 2.52798  | 2.84534  | 3.55181   |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961  | 2.51765  | 2.83136  | 3.52715   |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387  | 2.50832  | 2.81876  | 3.50499   |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866  | 2.49987  | 2.80734  | 3.48496   |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390  | 2.49216  | 2.79694  | 3.46678   |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954  | 2.48511  | 2.78744  | 3.45019   |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553  | 2.47863  | 2.77871  | 3.43500   |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183  | 2.47266  | 2.77068  | 3.42103   |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841  | 2.46714  | 2.76326  | 3.40816   |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523  | 2.46202  | 2.75639  | 3.39624   |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227  | 2.45726  | 2.75000  | 3.38518   |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951  | 2.45282  | 2.74404  | 3.37490   |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693  | 2.44868  | 2.73848  | 3.36531   |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452  | 2.44479  | 2.73328  | 3.35634   |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224  | 2.44115  | 2.72839  | 3.34793   |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011  | 2.43772  | 2.72381  | 3.34005   |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809  | 2.43449  | 2.71948  | 3.33262   |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619  | 2.43145  | 2.71541  | 3.32563   |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439  | 2.42857  | 2.71156  | 3.31903   |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269  | 2.42584  | 2.70791  | 3.31279   |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108  | 2.42326  | 2.70446  | 3.30688   |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954  | 2.42080  | 2.70118  | 3.30127   |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808  | 2.41847  | 2.69807  | 3.29595   |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669  | 2.41625  | 2.69510  | 3.29089   |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537  | 2.41413  | 2.69228  | 3.28607   |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410  | 2.41212  | 2.68959  | 3.28148   |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290  | 2.41019  | 2.68701  | 3.27710   |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174  | 2.40835  | 2.68456  | 3.27291   |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063  | 2.40658  | 2.68220  | 3.26891   |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958  | 2.40489  | 2.67995  | 3.26508   |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856  | 2.40327  | 2.67779  | 3.26141   |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758  | 2.40172  | 2.67572  | 3.25789   |

## 3. Tabel F (F-Tabel)

| Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05 |                         |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------------------------------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| df untuk<br>penyebut<br>(N2)                           | df untuk pembilang (N1) |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|                                                        | 1                       | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 13    | 14    | 15    |
| 1                                                      | 161                     | 199   | 216   | 225   | 230   | 234   | 237   | 239   | 241   | 242   | 243   | 244   | 245   | 245   | 246   |
| 2                                                      | 18.51                   | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3                                                      | 10.13                   | 9.55  | 9.28  | 9.12  | 9.01  | 8.94  | 8.89  | 8.85  | 8.81  | 8.79  | 8.76  | 8.74  | 8.73  | 8.71  | 8.70  |
| 4                                                      | 7.71                    | 6.94  | 6.59  | 6.39  | 6.26  | 6.16  | 6.09  | 6.04  | 6.00  | 5.96  | 5.94  | 5.91  | 5.89  | 5.87  | 5.86  |
| 5                                                      | 6.61                    | 5.79  | 5.41  | 5.19  | 5.05  | 4.95  | 4.88  | 4.82  | 4.77  | 4.74  | 4.70  | 4.68  | 4.66  | 4.64  | 4.62  |
| 6                                                      | 5.99                    | 5.14  | 4.76  | 4.53  | 4.39  | 4.28  | 4.21  | 4.15  | 4.10  | 4.06  | 4.03  | 4.00  | 3.98  | 3.96  | 3.94  |
| 7                                                      | 5.59                    | 4.74  | 4.35  | 4.12  | 3.97  | 3.87  | 3.79  | 3.73  | 3.68  | 3.64  | 3.60  | 3.57  | 3.55  | 3.53  | 3.51  |
| 8                                                      | 5.32                    | 4.46  | 4.07  | 3.84  | 3.69  | 3.58  | 3.50  | 3.44  | 3.39  | 3.35  | 3.31  | 3.28  | 3.26  | 3.24  | 3.22  |
| 9                                                      | 5.12                    | 4.26  | 3.86  | 3.63  | 3.48  | 3.37  | 3.29  | 3.23  | 3.18  | 3.14  | 3.10  | 3.07  | 3.05  | 3.03  | 3.01  |
| 10                                                     | 4.96                    | 4.10  | 3.71  | 3.48  | 3.33  | 3.22  | 3.14  | 3.07  | 3.02  | 2.98  | 2.94  | 2.91  | 2.89  | 2.86  | 2.85  |
| 11                                                     | 4.84                    | 3.98  | 3.59  | 3.36  | 3.20  | 3.09  | 3.01  | 2.95  | 2.90  | 2.85  | 2.82  | 2.79  | 2.76  | 2.74  | 2.72  |
| 12                                                     | 4.75                    | 3.89  | 3.49  | 3.26  | 3.11  | 3.00  | 2.91  | 2.85  | 2.80  | 2.75  | 2.72  | 2.69  | 2.66  | 2.64  | 2.62  |
| 13                                                     | 4.67                    | 3.81  | 3.41  | 3.18  | 3.03  | 2.92  | 2.83  | 2.77  | 2.71  | 2.67  | 2.63  | 2.60  | 2.58  | 2.55  | 2.53  |
| 14                                                     | 4.60                    | 3.74  | 3.34  | 3.11  | 2.96  | 2.85  | 2.76  | 2.70  | 2.65  | 2.60  | 2.57  | 2.53  | 2.51  | 2.48  | 2.46  |
| 15                                                     | 4.54                    | 3.68  | 3.29  | 3.06  | 2.90  | 2.79  | 2.71  | 2.64  | 2.59  | 2.54  | 2.51  | 2.48  | 2.45  | 2.42  | 2.40  |
| 16                                                     | 4.49                    | 3.63  | 3.24  | 3.01  | 2.85  | 2.74  | 2.66  | 2.59  | 2.54  | 2.49  | 2.46  | 2.42  | 2.40  | 2.37  | 2.35  |
| 17                                                     | 4.45                    | 3.59  | 3.20  | 2.96  | 2.81  | 2.70  | 2.61  | 2.55  | 2.49  | 2.45  | 2.41  | 2.38  | 2.35  | 2.33  | 2.31  |
| 18                                                     | 4.41                    | 3.55  | 3.16  | 2.93  | 2.77  | 2.66  | 2.58  | 2.51  | 2.46  | 2.41  | 2.37  | 2.34  | 2.31  | 2.29  | 2.27  |
| 19                                                     | 4.38                    | 3.52  | 3.13  | 2.90  | 2.74  | 2.63  | 2.54  | 2.48  | 2.42  | 2.38  | 2.34  | 2.31  | 2.28  | 2.26  | 2.23  |
| 20                                                     | 4.35                    | 3.49  | 3.10  | 2.87  | 2.71  | 2.60  | 2.51  | 2.45  | 2.39  | 2.35  | 2.31  | 2.28  | 2.25  | 2.22  | 2.20  |
| 21                                                     | 4.32                    | 3.47  | 3.07  | 2.84  | 2.68  | 2.57  | 2.49  | 2.42  | 2.37  | 2.32  | 2.28  | 2.25  | 2.22  | 2.20  | 2.18  |
| 22                                                     | 4.30                    | 3.44  | 3.05  | 2.82  | 2.66  | 2.55  | 2.46  | 2.40  | 2.34  | 2.30  | 2.26  | 2.23  | 2.20  | 2.17  | 2.15  |
| 23                                                     | 4.28                    | 3.42  | 3.03  | 2.80  | 2.64  | 2.53  | 2.44  | 2.37  | 2.32  | 2.27  | 2.24  | 2.20  | 2.18  | 2.15  | 2.13  |
| 24                                                     | 4.26                    | 3.40  | 3.01  | 2.78  | 2.62  | 2.51  | 2.42  | 2.36  | 2.30  | 2.25  | 2.22  | 2.18  | 2.15  | 2.13  | 2.11  |
| 25                                                     | 4.24                    | 3.39  | 2.99  | 2.76  | 2.60  | 2.49  | 2.40  | 2.34  | 2.28  | 2.24  | 2.20  | 2.16  | 2.14  | 2.11  | 2.09  |
| 26                                                     | 4.23                    | 3.37  | 2.98  | 2.74  | 2.59  | 2.47  | 2.39  | 2.32  | 2.27  | 2.22  | 2.18  | 2.15  | 2.12  | 2.09  | 2.07  |
| 27                                                     | 4.21                    | 3.35  | 2.96  | 2.73  | 2.57  | 2.46  | 2.37  | 2.31  | 2.25  | 2.20  | 2.17  | 2.13  | 2.10  | 2.08  | 2.06  |
| 28                                                     | 4.20                    | 3.34  | 2.95  | 2.71  | 2.56  | 2.45  | 2.36  | 2.29  | 2.24  | 2.19  | 2.15  | 2.12  | 2.09  | 2.06  | 2.04  |
| 29                                                     | 4.18                    | 3.33  | 2.93  | 2.70  | 2.55  | 2.43  | 2.35  | 2.28  | 2.22  | 2.18  | 2.14  | 2.10  | 2.08  | 2.05  | 2.03  |
| 30                                                     | 4.17                    | 3.32  | 2.92  | 2.69  | 2.53  | 2.42  | 2.33  | 2.27  | 2.21  | 2.16  | 2.13  | 2.09  | 2.06  | 2.04  | 2.01  |
| 31                                                     | 4.16                    | 3.30  | 2.91  | 2.68  | 2.52  | 2.41  | 2.32  | 2.25  | 2.20  | 2.15  | 2.11  | 2.08  | 2.05  | 2.03  | 2.00  |
| 32                                                     | 4.15                    | 3.29  | 2.90  | 2.67  | 2.51  | 2.40  | 2.31  | 2.24  | 2.19  | 2.14  | 2.10  | 2.07  | 2.04  | 2.01  | 1.99  |
| 33                                                     | 4.14                    | 3.28  | 2.89  | 2.66  | 2.50  | 2.39  | 2.30  | 2.23  | 2.18  | 2.13  | 2.09  | 2.06  | 2.03  | 2.00  | 1.98  |
| 34                                                     | 4.13                    | 3.28  | 2.88  | 2.65  | 2.49  | 2.38  | 2.29  | 2.23  | 2.17  | 2.12  | 2.08  | 2.05  | 2.02  | 1.99  | 1.97  |
| 35                                                     | 4.12                    | 3.27  | 2.87  | 2.64  | 2.49  | 2.37  | 2.29  | 2.22  | 2.16  | 2.11  | 2.07  | 2.04  | 2.01  | 1.99  | 1.96  |
| 36                                                     | 4.11                    | 3.26  | 2.87  | 2.63  | 2.48  | 2.36  | 2.28  | 2.21  | 2.15  | 2.11  | 2.07  | 2.03  | 2.00  | 1.98  | 1.95  |
| 37                                                     | 4.11                    | 3.25  | 2.86  | 2.63  | 2.47  | 2.36  | 2.27  | 2.20  | 2.14  | 2.10  | 2.06  | 2.02  | 2.00  | 1.97  | 1.95  |
| 38                                                     | 4.10                    | 3.24  | 2.85  | 2.62  | 2.46  | 2.35  | 2.26  | 2.19  | 2.14  | 2.09  | 2.05  | 2.02  | 1.99  | 1.96  | 1.94  |
| 39                                                     | 4.09                    | 3.24  | 2.85  | 2.61  | 2.46  | 2.34  | 2.26  | 2.19  | 2.13  | 2.08  | 2.04  | 2.01  | 1.98  | 1.95  | 1.93  |
| 40                                                     | 4.08                    | 3.23  | 2.84  | 2.61  | 2.45  | 2.34  | 2.25  | 2.18  | 2.12  | 2.08  | 2.04  | 2.00  | 1.97  | 1.95  | 1.92  |
| 41                                                     | 4.08                    | 3.23  | 2.83  | 2.60  | 2.44  | 2.33  | 2.24  | 2.17  | 2.12  | 2.07  | 2.03  | 2.00  | 1.97  | 1.94  | 1.92  |
| 42                                                     | 4.07                    | 3.22  | 2.83  | 2.59  | 2.44  | 2.32  | 2.24  | 2.17  | 2.11  | 2.06  | 2.03  | 1.99  | 1.96  | 1.94  | 1.91  |
| 43                                                     | 4.07                    | 3.21  | 2.82  | 2.59  | 2.43  | 2.32  | 2.23  | 2.16  | 2.11  | 2.06  | 2.02  | 1.99  | 1.96  | 1.93  | 1.91  |
| 44                                                     | 4.06                    | 3.21  | 2.82  | 2.58  | 2.43  | 2.31  | 2.23  | 2.16  | 2.10  | 2.05  | 2.01  | 1.98  | 1.95  | 1.92  | 1.90  |
| 45                                                     | 4.06                    | 3.20  | 2.81  | 2.58  | 2.42  | 2.31  | 2.22  | 2.15  | 2.10  | 2.05  | 2.01  | 1.97  | 1.94  | 1.92  | 1.89  |
| 46                                                     | 4.05                    | 3.20  | 2.81  | 2.57  | 2.42  | 2.30  | 2.22  | 2.15  | 2.09  | 2.04  | 2.00  | 1.97  | 1.94  | 1.91  | 1.89  |
| 47                                                     | 4.05                    | 3.20  | 2.80  | 2.57  | 2.41  | 2.30  | 2.21  | 2.14  | 2.09  | 2.04  | 2.00  | 1.96  | 1.93  | 1.91  | 1.88  |
| 48                                                     | 4.04                    | 3.19  | 2.80  | 2.57  | 2.41  | 2.29  | 2.21  | 2.14  | 2.08  | 2.03  | 1.99  | 1.96  | 1.93  | 1.90  | 1.88  |
| 49                                                     | 4.04                    | 3.19  | 2.79  | 2.56  | 2.40  | 2.29  | 2.20  | 2.13  | 2.08  | 2.03  | 1.99  | 1.96  | 1.93  | 1.90  | 1.88  |
| 50                                                     | 4.03                    | 3.18  | 2.79  | 2.56  | 2.40  | 2.29  | 2.20  | 2.13  | 2.07  | 2.03  | 1.99  | 1.95  | 1.92  | 1.89  | 1.87  |
| 51                                                     | 4.03                    | 3.18  | 2.79  | 2.55  | 2.40  | 2.28  | 2.20  | 2.13  | 2.07  | 2.02  | 1.98  | 1.95  | 1.92  | 1.89  | 1.87  |

Lampiran 5: Kartu Bimbingan

1. Kartu Bimbingan dengan Pembimbing 1



**UNIVERSITAS PRABUMULIH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**  
**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : Aniza Muthia  
**NIM** : 2022110059  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim  
**DOSEN PEMBIMBING I** : Romsa Endrekson, S.P., M.M

| Tanggal          | Pembahasan | Komentar                                                                                   | Tanda Tangan | Ket |
|------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----|
| Rabu<br>15/11/19 | BAB I      | - Teknik penulisan.<br>- Sitasi → Nama ahli penulisan.<br>- Urutan sub-bab.                |              |     |
| Rabu<br>20/11/19 | BAB I      | - Ace.<br>- Laporan ke BAB 2.                                                              |              |     |
| Rabu<br>27/11/19 | BAB II     | - Tawaran referensi.<br>- Jumlah bab dan sub-bab.<br>- Kerangka pemikiran.<br>- Hipotesis. |              |     |

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desiliana, S.E., M.M  
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M  
NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)



**UNIVERSITAS PRABUMULIH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI  
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : Aniza Muthia  
**NIM** : 2022110059  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim  
**DOSEN PEMBIMBING I** : Romsa Endrekson, S.P., M.M

| Tanggal           | Pembahasan | Komentar                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Tanda Tangan | Ket |
|-------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----|
| Jumat<br>5/12/21  | bab II     | Acc<br>lengkap                                                                                                                                                                                                                                                                            |              |     |
| Kamis<br>11/12/21 | BAB III    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Operational Variable</li> <li>- Spasial dan Sub - Gek.</li> <li>- Populasi dan Sampel</li> <li>- Metode pengumpulan data</li> <li>- Teknik Uji Instrumen</li> <li>- Analisis statistik</li> <li>- Kesimpulan</li> <li>- Uji Hipotesis</li> </ul> |              |     |

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Deshiana, S.E., M.M  
NUPTK/2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M  
NIDN.0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Fax/mile (0713) 322418  
e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)



**UNIVERSITAS PRABUMULIH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI  
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : Aniza Muthia  
**NIM** : 2022110059  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim  
**DOSEN PEMBIMBING I** : Romsa Endrekson, S.P., M.M

| Tanggal             | Pembahasan | Komentar                                                                                                                                                                     | Tanda Tangan | Ket |
|---------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----|
| Seminar<br>15/12/25 | BAB VII    | - Tambahkan kriteria Strip<br>Up/analisis kata.                                                                                                                              |              |     |
| Seminar<br>15/12/25 | BAB III    | - Acc<br>- Persiapkan full paper.<br>- Siapkan Quis/teror..<br>- Slide PPT.                                                                                                  |              |     |
| Seminar<br>6/1/26   | BAB VI     | - Konsep Cost → Kebutuhan<br>- dan Fesum (SD, sup...<br>- Indeks perusahaan.<br>- Struktur organisasi → Laporan<br>- Xi ran - ut.<br>- dan aron - retlin d. bony.<br>- Gern. |              |     |

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M  
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M  
 NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
 e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)



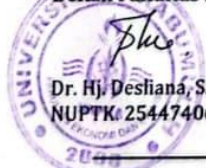
**UNIVERSITAS PRABUMULIH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI  
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : Aniza Muthia  
**NIM** : 2022110059  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim  
**DOSEN PEMBIMBING I** : Romsa Endrekson, S.P., M.M

| Tanggal          | Pembahasan | Komentar                                                                                                                        | Tanda Tangan | Ket |
|------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----|
| Senin<br>15/4-26 | BAB IV     | - Uji Hipotesis (uji t<br>dan uji F)<br>+ korelasi dan Fh.<br>- Pembahasan tumbukan<br>referensi hasil penelitian<br>terdahulu. |              |     |
| Kamis<br>16/4-26 | BAB IV     | - Fee.<br>- Lanjutkan ke BAB V                                                                                                  |              |     |
| 16/4-26          | - BAB V    | - Kesimpulan menjawab<br>masalah atas permasalahan<br>pada BAB I.                                                               |              |     |

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M  
NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M  
NIDN.0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)



**UNIVERSITAS PRABUMULIH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI  
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : Aniza Muthia  
**NIM** : 2022110059  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim  
**DOSEN PEMBIMBING I** : Romsa Endrekson, S.P., M.M

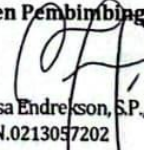
| Tanggal           | Pembahasan | Komentar                                                                                                             | Tanda Tangan | Ket |
|-------------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----|
| Jelumat<br>7/4-26 | BAB I      | - kesiapan & tambahan hasil kolaborasi & kemitraan Xixi & terbelah y.<br>Saran No. 3 & pecok. menged 2 sur.          |              |     |
| Senin<br>20/4-26  | BAB V      | - Ace.<br>- Persiapan full paper.<br>- Persiapan Artikel Jurnal<br>- Sesi dan Feuplate<br>- Persiapan. beres usin TA |              |     |

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.  
NUPK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Romsa Endrekson, S.P., M.M.  
NIDN.0213057202

Jalan Patra No 50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
 e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)

## 2. Kartu Bimbingan dengan Pembimbing 2



**UNIVERSITAS PRABUMULIH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

---

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**  
**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : Aniza Muthia  
**NIM** : 2022110059  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim  
**DOSEN PEMBIMBING II** : Maryani, S.E., M.M

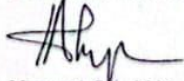
| Tanggal    | Pembahasan | Komentar                                                                                                                                                                                                                           | Tanda Tangan                                                                          | Ket |
|------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 12/11/2025 | BAB 2      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perbaikan Margin halaman</li> <li>- Perbaikan penomoran halaman</li> <li>- Perbaikan Sistem penulisan kalimat mengoreksi PB tiap paragraf</li> <li>- referensi thn 2020 - 2025</li> </ul> |    |     |
| 19/11/2025 | BAB 3      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perbaikan penomoran 12</li> <li>- Perbaikan penggunaan <del>the</del> numbers</li> <li>- Acl BAB I, lanjut BAB II</li> </ul>                                                              |  |     |
| 23/11/2025 | BAB 5      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- tambahkan app. mendelay 4 referensi</li> <li>- perbaiki multilevel list sesuai pedoman</li> </ul>                                                                                         |  |     |
| 2/12/2025  | BAB II     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- perbaiki <del>fungsi</del> alasan</li> <li>- Acl BAB III</li> </ul>                                                                                                                       |  |     |

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M  
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II



Maryani, S.E., M.M  
NIDN. 0220067903

---

Jalan Pahlra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
e-mail: [mail@uprabu.ac.id](mailto:mail@uprabu.ac.id)



**UNIVERSITAS PRABUMULIH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI  
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : Aniza Muthia  
**NIM** : 2022110059  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim  
**DOSEN PEMBIMBING II** : Maryani, S.E., M.M

| Tanggal    | Pembahasan     | Komentar                                           | Tanda Tangan | Ket |
|------------|----------------|----------------------------------------------------|--------------|-----|
| 10/12 2025 | BAB II         | - perbaiki matriks list & numbering                |              |     |
| 11/12 2025 | BAB III        | ACC proposal                                       |              |     |
| 9/1 2026   | BAB I, II, III | ACC perbaiki bab I, II, & III lanjut ke BAB IV     |              |     |
| 25/2 2026  | BAB IV         | - perbaiki penulisan penomoran lanjut pembimbing I |              |     |
| 16/4 2026  | BAB IV & V     | - perbaiki hal pada bab V<br>- ACC BAB IV          |              |     |
| 17/4 2026  | BAB V          | - ACC BAB V, lanjut ke pembimbing I                |              |     |

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

**Dr. Hj. Desjiana, S.E., M.M**  
 NUPTK. 2544740641230233

**Dosen Pembimbing II**

**Maryani, S.E., M.M**  
 NIDN. 0220067903

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
 e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)

## Lampiran 6: Surat Balasan Izin Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM**  
**KECAMATAN RAMBANG**  
 Jalan Raya Kabupaten Muara Enim Desa Sugih Waras Kecamatan Rambang Kode Pos 31385

---

Sugih Waras, 29 Januari 2026

Nomor : 500.15.9/ 36 /Kepeg-RB/2025  
 Sifat : biasa  
 Lampiran : 1 (satu) Lembar  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian  
 dan Pengambilan data

Yth, Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi  
 Universitas Prabumulih  
 di-  
 Tempat

Sehubungan surat Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prabumulih  
 Nomor : 101/MNJ/FEB/UNPRA/II/2026 tanggal 22 Januari 2026 hal permohonan izin penelitian dan  
 pengambilan data di Kantor Camat Rambang, untuk kelengkapan bahan skripsi sebagai berikut :

Nama : Aniza Muthia  
 NIM : 2022110059  
 Program Studi : Manajemen

Pada prinsipnya kami tidak berkeberatan untuk memberikan kesempatan kepada  
 mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian dan pengambilan data di Kantor Pemerintahan  
 Kecamatan Rambang dan bersedia memberikan penjelasan – penjelasan lain yang diperlukan.

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



**PIC. CAMAT RAMBANG**  
**HELMAN AGUS, SE., MM**  
 Pembina (t/v/a)  
 NIP. 198008042006041012

## Lampiran 7 : Surat Keterangan Selesai Penelitian

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Nomor : 500.15.9/113 /Kepg - RB/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JHON LARA SAKTI, S.H

Jabatan : Camat Rambang

Dengan ini menyatakan :

Nama : ANIZA MUTHIA

Nim : 2022110059

Prodi : Manajemen Universitas Prabumulih

Bahwa yang namanya tersebut diatas benar telah selesai melaksanakan penelitian dan pengambilan data di Kantor Camat Rambang dengan baik.

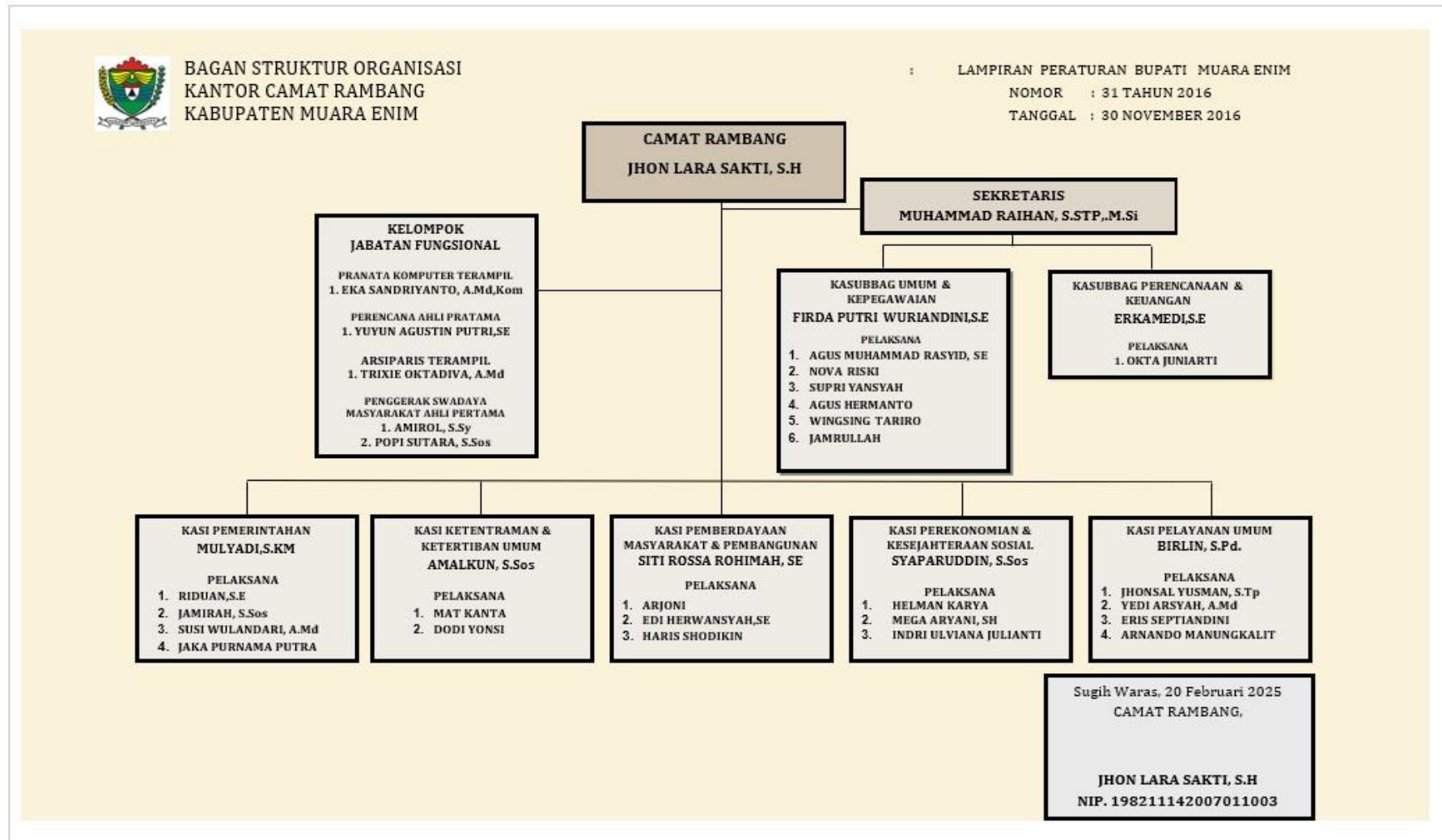
Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

**CAMAT RAMBANG**



**JHON LARA SAKTI**  
 Pembina (IV/a)  
 NIP. 198211142007011003

Lampiran 8 : Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim



Sumber: Data Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim Tahun 2026.  
Universitas Prabumulih

## Lampiran 9 : Riwayat Hidup

**RIWAYAT HIDUP**

Aniza Muthia adalah penulis dari skripsi ini. Penulis lahir di Desa Sukarami, Kecamatan Rambang, Kabupaten Muara Enim pada tanggal 01 Oktober 2004. Penulis merupakan putri dari pasangan Bapak Hermansyah dan Ibu Sumi Karteni, serta anak kedua dari tiga bersaudara, yaitu Sesi Legista dan Fadil Tri Putra. Penulis berdomisili di Jl. Trans Sugihwaras No. RT 03 RW 02, Desa Sukarami, Kecamatan Rambang, Kabupaten Muara Enim. Riwayat pendidikan penulis dimulai pada tahun 2010 di SD Negeri 14 Rambang dan berhasil menyelesaikan pendidikan dasar pada tahun 2016. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 2 Rambang pada tahun 2016 dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke SMK Negeri 2 Prabumulih dengan mengambil jurusan Teknik Komputer Jaringan dan menyelesaikannya pada tahun 2022. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih pada Program Studi Manajemen di semester 3 penulis memperoleh Beasiswa Program Indonesia Pintar (PIP). Pada tahun 2025, penulis juga mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ke Kota Yogyakarta, Malang, dan Bandung sebagai bagian dari proses akademik. Dengan ketekunan, semangat, dan motivasi yang tinggi dalam menempuh pendidikan, penulis akhirnya mampu menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi ini. Penulis berharap karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi positif bagi para pembaca. Sebagai penutup, penulis mengucapkan rasa syukur atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim”**. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.