

## Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Maros

Andi Wafiq Aziza<sup>1</sup>, Akmal Umar<sup>2</sup>, Dahlan<sup>3</sup>

*Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI YAPMI, Makassar, Indonesia*

---

### Abstrak:

---

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebanyak 92 pegawai yang dijadikan sebagai populasi dan sampel penelitian dengan menggunakan teknik probability sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji hipotesis, uji regresi (Uji T) dan (Uji F) dan uji koefisien determinasi dengan SPSS 26, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan keuangan dan aset daerah kabupaten maros. nilai R square sebesar 0,516 menjelaskan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan disiplin kerja sebesar 51,6% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan oleh penelitian ini.

---

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

---

### PENDAHULUAN

Setiap instansi atau perusahaan ingin memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik agar dapat mencapai tujuan instansi atau perusahaan yang efektif dan efisien. Berhasil atau tidaknya tujuan suatu perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalani tugas yang diberikan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting, baik dalam organisasi swasta, sosial, maupun pemerintah.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah kepuasan. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang sangatlah penting sebab pegawai dalam semua organisasi merupakan faktor paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Kepuasan kerja menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011) yaitu berhubungan dengan dimensi seperti turn over, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Peneliti melihat bahwa kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari

pegawai sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya yang perlu diperhatikan yaitu tingkat gaji atau upah yang diberikan instansi belum sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki pegawai, dan kompensasi tidak langsung untuk pegawai masih belum sepenuhnya terpenuhi, sehingga permasalahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Berdasarkan praobservasi awal peneliti juga menemukan beberapa masalah pada Badan Keuangan dan Aset Daerah yang perlu diperhatikan yaitu kedisiplinan dikantor tersebut masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran, banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu selama jam kerja.

Menurut (Wibowo, 2014) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Berkaitan dengan pentingnya kepuasan kerja dan disiplin kerja, maka dalam penelitian pada Badan Keuangan dan Aset Daerah, sebagai instansi pemerintah yang dikenal masyarakat maka perlu meningkatkan mengenai kepuasan dan disiplin kerja dengan melalui beberapa indikator, yang meliputi: gaji, rekan kerja, pekerjaan, lingkungan kerja, tepat waktu, kualitas kerja yang digunakan oleh instansi.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengangkat judul yakni **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros”**.

## TINJAUAN TEORI

Menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016) manajemen sumber daya manusia yaitu dalam rangka mencapai tujuan organisasi sangat diperlukan yang namanya suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia yang seharusnya organisasi perhatikan yaitu fungsi manajerial antara lain Perencanaan (planning), Pengorganisasian (organizing), Pengarahan (directing), Pengendalian / pengawasan (controlling) dan fungsi operasional antara lain Pengadaan (procrument), Pengembangan (development), Kompensasi (compensation), Integrasi (integrati), Pemeliharaan (maintenance), Pemutusan hubungan kerja (separation). seperti yang dikemukakan oleh (Malayu S. P. Hasibuan, 2015).

### 1. Kepuasan kerja

Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. menurut (Robbins, 2007) Indikator yang digunakan dalam variabel ini, yaitu gaji, lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan dan promosi.

### 2. Disiplin kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Sedangkan menurut (Rivai, 2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Indikator disiplin kerja menurut (Rivai, 2011), yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

### 3. Kinerja Pegawai

(Sinembela & Poltak, 2011), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur ditetapkan secara bersama- sama yang dijadikan sebagai acuan.

Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif. Menurut (Fadel, 2009) indikator indikator kinerja pegawai, yaitu pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, dan kerja sama.

## METODOLOGI

## **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

## **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis melaksanakan penelitian di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman Maros Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan juni 2024 sampai dengan bulan agustus 2024.

## **Jenis dan Sumber Data**

### **Jenis Data**

Menurut (Sugiyono, 2015) jenis data yang dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu kualitatif dan kuantitatif.

### **Data Kualitatif**

Data kualitatif yaitu data dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan yang disertai uraian tugasnya, serta data-data lain yang sifatnya kualitatif yang dibutuhkan dalam rangka penulisan ini.

### **Data kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data kuantitatif pada penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros.

### **Sumber Data**

#### **Data primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

#### **Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh sumber-sumber lain dengan menelaah buku-buku dan literatur dengan permasalahan yang dihadapi, sehingga dapat diperoleh dasar-dasar teori yang dapat digunakan dalam penelitian ini.

## **Populasi dan Sampel**

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 98 orang pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros.

### **Sampel**

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang

responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi sekaligus sebagai sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 98 orang yang ada pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi, kuesioner dan dokumentasi.

### **Metode Analisis Data**

#### **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data yang dilihat dari jumlah data ( $n$ ), nilai rata-rata (mean), standar deviasi serta nilai maximum dan minimum suatu variabel.

#### **Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2016 belum dimendley). Validitas item-item pernyataan kuisisioner dapat diukur dengan melakukan korelasi antara skor item pernyataan dengan total skor variabel atau konstruk. Apabila korelasi antara masing-masing item atau indikator terhadap total skor variabel menunjukkan hasil R correlation diatas 0,30 maka disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya makin terpercaya, untuk masinh-masing variabel.

### **Uji Hipotesis**

#### **Metode Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (sugiono 2014).

#### **Pengujian hipotesis secara parsial (Uji T)**

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas ( $X$ ) secara individual mempunyai pengaruh yang positif signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau variabel independent (X) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y). Uji simultan F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan.

Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Uji determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai Adjusted R-square dikatakan baik apabila nilainya > 0,5 karena nilai dari Adjusted R<sup>2</sup> yaitu antara 0-1.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis statistik deskriptif

**Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics							
	N	Rang e	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	Varia nce
X1	92	8	21	29	25.08	2.170	4.708
X2	92	8	13	21	17.90	1.973	3.891
Y	92	5	20	25	22.45	1.606	2.579
Valid N (listwise)	92						

Sumber : Output SPSS V.26 2024

Dari tabel statistik deskriptif di atas menunjukkan jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 92 data. Sehingga dapat dijelaskan hasil sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja menunjukkan nilai minimumnya sebesar 21 dan maximumnya 29 dengan standar deviasi 2,170, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 25,08 artinya semua sampel rata-rata 25,08.
2. Disiplin kerja menunjukkan nilai minimumnya sebesar 13 dan maximumnya 21 dengan standar deviasi 1,973, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 17,90 artinya semua sampel rata-rata 17,90.
3. Kinerja Pegawai menunjukkan nilai minimumnya sebesar 20 dan maximumnya 25 dengan standar deviasi 1.606, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 22,45 artinya semua sampel rata-rata 22,45.

## 2. Uji normalitas

**Tabel 2 Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11693599
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.059
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS V.26 2024

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi berada pada angka  $0,073 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari variabel X1 dan X2 serta Y berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi kenormalan.

## Uji validitas

### Uji Validitas variabel Kepuasan kerja

Variabel X1	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,540	0,207	Valid
X2	0,696	0,207	Valid
X1	0,762	0,207	Valid
X4	0,709	0,207	Valid
X5	0,381	0,207	Valid
X6	0,564	0,207	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai r hitung pada variabel kepuasan kerja di setiap item valid karena nilai hitung  $>$  r tabel. Sedangkan untuk nilai signifikasinya semuanya juga valid karena semua item memiliki nilai signifikansi  $<$  0,05

#### Uji Validitas Disiplin kerja

Variabel X2	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,730	0,207	Valid
X2	0,819	0,207	Valid
X1	0,713	0,207	Valid
X4	0,500	0,207	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai r hitung pada variabel disiplin kerja di setiap item valid karena nilai hitung  $>$  r tabel. Sedangkan untuk nilai signifikasinya semuanya juga valid karena semua item memiliki nilai signifikansi  $<$  0,05

#### Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai

Variabel X1	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,469	0,207	Valid
Y2	0,777	0,207	Valid
Y1	0,746	0,207	Valid
Y4	0,698	0,207	Valid
Y5	0,717	0,207	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel 4.10 diketahui bahwa nilai r hitung pada variabel kinerja pegawai di setiap item valid karena nilai hitung  $>$  r tabel. Sedangkan untuk nilai signifikasinya semuanya juga valid karena semua item memiliki nilai signifikansi  $<$  0,05

## Uji Reliabilitas

### Uji Realibitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.745	7

Sumber : Output SPSS V.26 2024

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 3 diketahui nilai Cronbach's Alpha pada variabel kepuasan kerja berada pada angka 0,745 yang artinya  $0,745 > 0,60$  sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel ini reliabel.

### Uji Realibitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	5

Sumber : Output SPSS V.26 2024

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 4 diketahui nilai Cronbach's Alpha pada variabel kepuasan kerja berada pada angka 0,777 yang artinya  $0,777 > 0,60$  sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel ini reliabel.

### Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	6

Sumber : Output SPSS V.26 2024

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 5 diketahui nilai Cronbach's Alpha pada variabel kepuasan kerja berada pada angka 0,801 yang artinya  $0,801 > 0,60$  sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel ini reliabel.

## Uji hipotesis

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Uji Analisis regresi linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.492	1.567		4.780	.000
	X1	.464	.056	.627	8.230	.000
	X2	.186	.062	.228	2.992	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS V.26 2024

Berdasarkan hasil pengujian tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai konstanta (nilai  $\alpha$ ) sebesar 7,492 dan untuk Kepuasan Kerja (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,464 dan Disiplin kerja (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,186. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,492 + 0,0464 - 0,186 + e$$

Yang berarti:

Nilai konstanta kinerja pegawai (Y) sebesar 7,492 yang menyatakan bahwa jika variabel X1 dan X2 sama dengan nol yaitu Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja pegawai maka kinerja pegawai adalah sebesar 7,492.

Koefisien X1 sebesar 0,464 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Kepuasan Kerja) sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,464.

Koefisien X2 sebesar 0,186 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (Disiplin Kerja) sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,186.

Uji Signifikansi secara parsial (Uji T)

Tabel 7 Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.492	1.567		4.780	.000
	X1	.464	.056	.627	8.230	.000
	X2	.186	.062	.228	2.992	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS V.26 2024

Berdasarkan hasil pengujian tabel 7 dapat kita lihat nilai t hitung dan nilai signifikan yang di peroleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima/menolak H0, terlebih dahulu harus di tentukan nilai-nilai t tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya dagree of freedom (df) dan tingkat signifikan yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% cara menentukannya menggunakan rumus t tabel,  $DF = n-k-1 = t ( 92 - 2 -1) = t (89) = 1,986$ .

Hasil dari uji signifikansi secara parsial adalah sebagai berikut:

Nilai sigfinikansi variabel X1 (kepuasan kerja) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung pada variabel X1 (kepuasan kerja) sebesar  $8,230 > 1,986$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh dan signifikan antara X1 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros.

Nilai signifikansi pada variabel X2 (disiplin kerja) sebesar  $0,004 < 0,05$  dan nilai hitung pada variabel X2 (disiplin kerja) sebesar  $2,992 > 1,986$  yang artinya terdapat pengaruh dan signifikan antara X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros.

## Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8 Anova Tabel

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.202	2	60.601	47.508	.000 <sup>b</sup>
	Residual	113.527	89	1.276		
	Total	234.728	91			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan hasil dari tabel 8 dan dapat dilihat nilai F hitung dan nilai signifikan yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H<sub>0</sub>, terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai F tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikan yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% cara menetulkannya menggubakan rumus:  $F - \text{tabel} (k : n - k) = F (2 : 92 - 3) = 3,10$ . nilai signifikansi dari variabel X<sub>1</sub> (kepuasan kerja) dan X<sub>2</sub> (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja pegawai)  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $47,508 > 3,10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>3</sub> diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara keseluruhan antara variabel kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

## Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Model Summary

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.516	.505	1.129
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Output SPSS V.26 2024

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,516, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai adalah sebesar 51,6%

## **KESIMPULAN**

1. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros. hal ini berarti kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros. hal ini berarti disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat pula.
3. Kepuasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros. artinya semakin tinggi kepuasan dan disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari pembimbing I yaitu Prof. Dr. H. Akmal Umar, S.E.,M.Si dan juga pembimbing II Dr. Dahlan, S.E.,M.M Oleh karenanya penulis menyampaikan rasa terimakasih atas waktu, tenaga, dan pikiran dalam mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Fadel, M. (2009). Reinventing Government (Pengalaman dari Daerah ). PT. Elex Media Komputindo.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2007). Perilaku Organisasi. Indeks Kelompok Gramedia.

Sinembela, & Poltak, L. (2011). Reformasi Pelayanan Publik. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi. Alfabeta.

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers.