

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BPJS KESEHATAN
KOTA JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi
Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S1)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

OLEH:

Nama : Rina Triani
NIM : 1900861201002
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

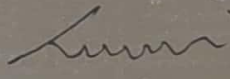
Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Rina Triani
NIM : 1900861201002
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.

Telah disetujui dan disahkan sesuai prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

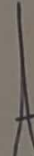
Jambi, Juni 2023

Dosen Pembimbing I



Hj. Reni Devita, S.E., M.M.

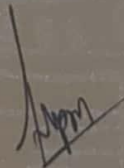
Dosen Pembimbing II



Andri Yandi, S.E., M.M.

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



Hana Tamara Putri, S.E., M.M.

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

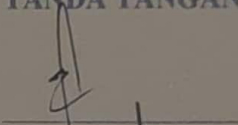

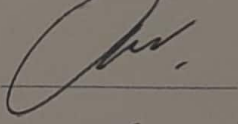
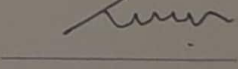
Skripsi ini dipertahankan di depan tim penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Pada:

Hari : Senin, 12 Juni 2023

Jam : 10.00 WIB – 12.00 WIB

Tempat : Ruang 2 (dua) Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI

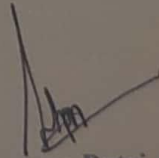
JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	: Dr. Sudirman, S.E., M.E.I	
Sekretaris	: Andri Yandi, S.E., M.M	
Penguji Utama	: Muhammad Emil, SE.,MM	
Anggota	: Hj. Reni Devita, SE.,MM	

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.AK, AK, CA, CMA

Ketua Program Studi
Manajemen


Hana Tamara Putri, S.E., M.M

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rina Triani

NIM : 1900861201002

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencamtumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juni 2023

Rina Triani

NIM 1900861201002

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur ku ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepadaku dan juga kedua orangtuaku, Ayahanda dan Ibunda yang telah berusaha membesarkan dan mendidikku hingga akhir studiku.

Untuk ibunda dan ayahanda, terima kasih atas dukungan, doa dan kasih sayang selama ini yang telah diberikan kepadaku sampai saat ini. Inilah kado kecil yang dapat anakmu persembahkan untuk sedikit menghibur hati kalian yang tidak pernah merasa lelah demi memenuhi kebutuhanku. Ananda hanya dapat mengucapkan banyak terima kasih kepada ibunda dan ayahanda. Hanya Allah SWT yang dapat membalas kemuliaan hati kalian.

Untuk Keluarga Terima kasih telah memberikan semangat, doa dan kasih sayang kalian kepadaku. Dan inilah merupakan kebahagiaanku dan juga merupakan kebahagiaan kalian juga.

Untuk Teman-Teman seangkatan Terima kasih untuk selalu ada dan memberikan semangat serta teman-temanku di Universitas Batanghari Jambi yang selalu memberi support kepadaku.

Kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua tercinta.



ABSTRAK

Rina Triani / 1900861201002 / Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi / Pembimbing 1 Dr. Evi Adriani, S.E.,M.Si / Pembimbing 2 Azizah, S.E.,M.M.

Semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi. Kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang merasa puas akan lebih produktif. Pada suatu perusahaan, disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan agar tingkat efisiensi dan kinerja pegawai dapat meningkat dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi. Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Metode penelitian ini kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Data penelitian diperoleh dari responden melalui kuesioner dengan jumlah responden 32 orang pegawai. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai Adjusted R Square sebesar 0,334 atau 33,4%. Hal ini berarti variabel independent (kepuasan kerja dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 33,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kesimpulan dari penelitian ini yakni adanya pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan hasil pada uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,020 dan 0,005 lebih kecil dari 0,05, dan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi diperoleh korelasi r sebesar 0,614 atau 61,4 % dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,334 atau 33,4%. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.

ABSTRACT

Rina Triani / 1900861201002 / *The Effect Of Job Satisfaction and Work Discipline On Employee Performance At The Jambi City Health BPJS Office / Advisor 1st Dr. Evi Adriani, S.E.,M.Si / Advisor 2nd Azizah, S.E.,M.M.*

The higher the job satisfaction of an employee, the higher the employee's performance. Job satisfaction can lead to increased performance so that workers who are satisfied will be more productive. In a company, employee work discipline is needed so that the level of efficiency and employee performance can increase so that the company or organization can achieve its goals in accordance with the vision and mission. Employees are a very valuable company asset that must be managed properly by the company in order to make an optimal contribution.

This research method is descriptive quantitative using multiple regression analysis. Research data were obtained from respondents through questionnaires with a total of 32 employees as respondents. Statistical analysis was carried out using the SPSS 25 program.

The results obtained show that the significance value of 0.001 is smaller than 0.05. Then the Adjusted R Square value is 0.334 or 33.4%. This means that the independent variables (job satisfaction and work discipline) affect the dependent variable (employee performance) by 33.4% and the rest are influenced by other variables not included in the study.

The conclusion of this study is that there is a significant positive influence between job satisfaction and work discipline on employee performance because the results on the t test show a significance value of 0.020 and 0.005 which is less than 0.05, and the results of the correlation coefficient and determination test obtained a correlation r of 0.614 or 61.4% and an Adjusted R Square value of 0.334 or 33.4%. So it can be said that competency has a significant positive effect on employee performance at the Jambi City Health BPJS Office.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi”**.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayah dan Ibu sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Saidina Usman El-Quraissy, S.Sos., M.Phil., selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Dr. Evi Adriani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Azizah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih telah memberikan kesempatan dan waktunya untuk mengarahkan dan membimbing saya.

5. Pimpinan dan karyawan Kantor yang telah banyak membantu selama penelitian di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.
6. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
7. Staff Universitas Batanghari umumnya dan staff Fakultas Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
8. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, Juni 2023

Penulis

Rina Triani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	11
2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.1.1 Manajemen	11
2.1.2 Fungsi Manajemen	11
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.4 Kepuasan Kerja	16
2.1.5 Disiplin Kerja	21
2.1.6 Kinerja Pegawai	27
2.2 Hubungan Antar Variabel	31
2.3 Bagan Pemikiran	32
2.4 Hipotesis	33
2.5 Metodologi Penelitian	33
2.5.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	33
2.5.2 Jenis dan Sumber Data	34

2.5.3 Populasi dan Penarikan Sampel	34
2.5.4 Metode Pengumpulan Data	35
2.5.5 Metode Analisis.....	36
2.6 Definisi Operasional Variabel	42
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	45
3.1 Sejarah Objek Penelitian	45
3.2 Visi dan Misi	46
3.3 Fungsi, Tugas, Wewenang BPJS Kesehatan	47
3.4 Struktur Organisasi.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Karakteristik Responden	51
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
4.1.3 Analisis Regresi Berganda	68
4.1.4 Uji F.....	69
4.1.5 Uji t.....	70
4.1.6 Koefisien Korelasi dan Determinasi	71
4.2 Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi Tahun 2018-2022.....	2
Tabel 1.2	Survei Awal Kepuasan Kerja.....	4
Tabel 1.3	Data Ketidakhadiran Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi Tahun 2018-2022	5
Tabel 1.4	Realisasi Target Program Kerja BPJS Kesehatan Kota Jambi.....	7
Tabel 2.1	Skala Likert Pendapat Responden.....	36
Tabel 2.2	Rentang Pengklasifikasian Variabel.....	37
Tabel 2.3	Operasional Variabel.....	43
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Pada Indikator Kedisiplinan	54
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Pada Indikator Moral Kerja.....	55
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Pada Indikator Rendahnya Turn Over	56
Tabel 4.8	Rekapitulasi Skor Variabel Kompetensi	57
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Kehadiran	58
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Tanggung Jawab.....	59
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Perputaran Pegawai	59
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Ketaatan Pada Peraturan.....	60

Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Etika Kerja.....	61
Tabel 4.14	Rekapitulasi Skor Variabel Disiplin.....	62
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kualitas.....	63
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kuantitas.....	64
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Ketepatan Waktu	65
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Efektivitas Biaya	65
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kebutuhan Supervisor.....	66
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Dampak Interpersonal.....	67
Tabel 4.21	Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja.....	67
Tabel 4.22	Hasil Uji Regresi Berganda.....	68
Tabel 4.23	Hasil Uji F	69
Tabel 4.24	Hasil Uji t	70
Tabel 4.25	Hasil Uji Koefisien Determinasi	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemanfaatan sejumlah SDM secara efisien dan efektif dibutuhkan manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM. Menurut Priyono (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para Pegawainya, karena Pegawai yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis Pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Burhanudin, 2012).

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya. Kepuasan kerja pegawai sering dianggap sebagai penentu yang kuat dari perputaran pegawai. Persepsi pegawai terhadap perlakuan yang tidak

adil menjadi prediktor yang lebih kuat dari pada kepuasan kerja. Jika pegawai merasa diperlakukan secara tidak adil oleh organisasi maka akibatnya akan muncul tekanan. Persepsi ketidakadilan menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan yang dapat mengurangi pegawai untuk bekerja seoptimal mungkin yang pada akhirnya berdampak pada upaya untuk meninggalkan organisasi (Priyono, 2017).

BPJS Kesehatan adalah badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi berada di Jalan H. Zainir Havis Nomor 5 Kota Baru Jambi Kota Jambi. Berdasarkan hasil observasi awal penelitian pada Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi diperoleh data jumlah seluruh pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Perkembangan
2018	35	-
2019	37	5,71
2020	33	(10,81)
2021	34	3,03
2022	32	(5,88)

Sumber: Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jumlah pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi mengalami fluktuasi dengan trend menurun, hal tersebut dikarenakan pegawai yang sudah memasuki usia pensiun memilih untuk tidak bekerja lagi, mutasi, dan pengajuan pindah tempat bekerja. Penurunan jumlah

pegawai juga dapat disebabkan oleh tingkat kepuasan kerja pegawai yang rendah, seperti pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan keinginan pegawai, target kerja yang terlalu tinggi, selain itu juga persoalan yang menjadi faktor kepuasan pegawai adalah faktor gaji.

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja Pegawai lebih tepat disebut sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki Pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki Pegawai yang kurang puas. Hal tersebut meunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai memiliki urgensi yang cukup penting untuk lebih diperhatikan kembali oleh sebuah perusahaan.

Pada penelitian ini data kepuasan kerja diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan peneliti secara langsung kepada pegawai. Terdapat 10 orang pegawai yang diberikan pernyataan mengenai bagaimana kepuasan kerja pegawai tersebut kepada perusahaan atau instansi terkait. Pernyataan yang diberikan ada 7 pernyataan dengan pilihan jawaban setuju atau tidak setuju berdasarkan bagaimana pegawai tersebut merasakan kepuasan kerja selama bekerja di instansi tersebut. Dari hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di awal penelitian kepada 10 orang responden pegawai di kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi, dengan total 7 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Survei Awal Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Pengarahan yang jelas diberikan ketika saya bekerja	2	8
2	Sistem pemberian gaji tepat dengan waktu	1	9
3	Sikap saling menghargai diterapkan oleh sebagian besar pegawai	3	7
4	Rekan kerja dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan	3	7
5	Atasan selalu adil dalam memperlakukan pegawai	4	6
6	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan	2	8
7	Saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain	3	7
Jumlah		18	52
Persentase		27,71%	74,29%

Sumber: Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi, Tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil survei awal kepuasan kerja tersebut dapat diketahui bahwa dari 10 orang responden observasi awal, 8 orang menyatakan pengarahan kurang jelas diberikan, 9 orang juga menyatakan bahwa gaji tidak selalu diberikan tepat waktu, dan 7 orang menyatakan terdapat peluang bahwa perusahaan lain lebih baik.

Semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi. Tergambar bahwa ada hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang merasa puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan (Jariyati, 2016).

Pada suatu perusahaan, disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan agar tingkat efisiensi dan kinerja pegawai dapat meningkat dengan demikian perusahaan

atau organisasi dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi. Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan adalah disiplin kerja. pegawai pada suatu perusahaan akan menjalankan aktivitasnya dengan baik. Dengan demikian, disiplin penting untuk diperhatikan (Hasibuan, 2017:73).

Semakin tinggi disiplin kerja seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi. tergambar bahwa ada hubungan timbal balik antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Disiplin kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja akan lebih produktif dan efektif dalam bekerja. Disisi lain dapat terjadi disiplin kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif (Robbins, 2015:23).

Disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mengakibatkan tingkat kehadiran tinggi dan tingkat ketidakhadiran kecil. Sehingga salah satu indikator disiplin pegawai dapat dilihat dari tingkat ketidakhadirannya. Berdasarkan hasil observasi awal penelitian diperoleh data ketidakhadiran sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Ketidakhadiran Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi
Tahun 2018 - 2022

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Kehadiran Setahun (kali)	Alpha (kali)	Jumlah Ketidakhadiran (kali)	Persentase Ketidakhadiran
2018	35	244	8.540	42	144	1,69
2019	37	249	9.213	36	167	1,81
2020	33	254	8.382	24	82	0,98
2021	34	258	8.772	19	64	0,73
2022	32	250	8.032	46	155	1,93
Rata-Rata			8.588	33,4	122,4	1,43

Sumber: Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jumlah ketidakhadiran pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi dari tahun 2018 hingga tahun 2021 rata-rata 1,43%. Jumlah ketidakhadiran pegawai yang tidak masuk dan alpha atau tanpa keterangan dari tahun 2018 hingga tahun 2019 mengalami peningkatan, kemudian dari tahun 2019 hingga tahun 2021 mengalami penurunan jumlah ketidakhadiran, namun pada tahun 2022 terdapat peningkatan jumlah ketidakhadiran pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Damayanti, 2018:76).

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja pegawai sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja atau performa pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Maka dari itu sangat diperlukan kinerja yang baik dari pegawai dan berprestasi dalam perusahaan tersebut (Paparang, 2021:121).

Kinerja pegawai yang baik menunjukkan kinerja perusahaan yang baik pula. Salah satu yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai baik adalah dengan realisasi target kerja yang cukup banyak dari target kerja yang ada. Salah satu target kerja pada Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi yaitu penerimaan pendaftaran peserta. Berdasarkan hasil observasi awal penelitian diperoleh data realisasi target program kerja sebagai berikut:

Tabel 1.4
Realisasi Target Program Kerja BPJS Kesehatan kota Jambi

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1	2018	598.103 jiwa	326.854 jiwa	54,64
2	2019	604.736 jiwa	411.007 jiwa	67,96
3	2020	611.353 jiwa	442.043 jiwa	72,30
4	2021	612.162 jiwa	469.555 jiwa	76,70
5	2022	621.365 jiwa	574.922 jiwa	92,52
Jumlah		3.047.719 jiwa	2.224.381 jiwa	72,98
		Persentase	72,98 %	

Sumber: Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi, Tahun 2023

Salah satu program kerja di BPJS Kesehatan Kota Jambi adalah melakukan dan atau menerima pendaftaran peserta. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa target peserta BPJS Kesehatan di Kota Jambi belum bisa terealisasi 100% atau berhasil terealisasi sepenuhnya sesuai dengan target kerja perusahaan.

Penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada pengaruh terkait dengan isu-isu yang berkenaan dengan kepuasan dan disiplin kerja kerja khususnya pegawai Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi. Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi berfluktuasi cenderung menurun. Pada tahun 2019 mengalami peningkatan namun kembali menurun hingga tahun 2022.
2. Berdasarkan hasil observasi awal 74,29% pegawai tidak setuju dengan pernyataan mengenai kepuasan kerja di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.
3. Jumlah ketidakhadiran pegawai yang tidak masuk dan alpha atau tanpa keterangan dari tahun 2018 hingga tahun 2019 dan pada tahun 2021 terdapat peningkatan jumlah ketidakhadiran pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan latar belakang maka rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi?.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi?.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi?.

4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja Pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis
 1. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
 2. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

2. Manfaat Praktis

1. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja yang terhadap kinerja Pegawai.
2. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya (Sarinah,2017:27). Sedangkan menurut Wijayanti (2012:22) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pebgarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan (Terry, 2005:1).

2.1.2 Fungsi Manajemen

Dalam pengelolaan suatu organisasi atau sebuah perusahaan diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat

membantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dalam ilmu manajemen dikenal berbagai fungsi manajemen, yang ditemukan dan dikembangkan oleh banyak ahli di bidang ini. Setiap perusahaan didirikan untuk suatu tujuan yang ingin dicapai, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Tujuan tersebut dapat dicapai bila perusahaan mengelola secara optimal dalam sumber-sumber yang dimilikinya. Beberapa di antara fungsi-fungsi manajemen tersebut menurut Wijayanti (2012:9) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah pemilihan atau penetapan tujuan organisasi penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, sistem, metoda, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, perangan, dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja, penugasan tanggung jawab tertentu, pendelegasian wewenang.

3. Penyusunan personalia (*staffing*)

Penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi kepada pegawai dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

4. Pengarahan (*leading*)

Pengarahan adalah untuk membuat dan mendapatkan para pegawai melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan.

5. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2007:41).

Dalam kehidupan organisasi publik sumber daya manusia memegang peranan yang semakin penting, karena ia penentu utama dalam meningkatkan kinerja organisasi publik. Di samping itu, perannya tidak dapat digantikan oleh

sumber daya lain termasuk teknologi yang canggih sekalipun. Hal ini disebabkan oleh fungsi dan tugas utama lebih banyak bersifat regulasi, pengambilan keputusan dan fasilitasi kebijakan. Penentuan peran seperti ini seiring dengan perkembangan ilmu administrasi publik, di mana pemerintah tidak lagi mendominasi semua peran dalam penyediaan barang-barang dan pelayanan publik. Urgensi peran sumber daya manusia dalam organisasi publik ditunjukkan melalui penentuan dan penataan pelayanan publik. Peran ini menunjukkan perlunya manajemen sumber daya manusia yang efektif. Yang menjadi fokus perhatian dalam hal ini adalah kemampuan manusia (human potential), karena manusialah yang dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi, manusia yang dapat menggerakkan sumber daya-sumber daya yang lainnya, termasuk mengendalikan teknologi yang ada di dalam organisasi (Syafri, 2014:9).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Taufiqurahman, 2009:20).

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam jaringan sistem informasi manajemen sumber daya manusia dan desain pekerjaan menunjukkan bagaimana cara-cara SDM yang professional diperluas dalam departemen informasi SDM sebagai basis dasar untuk menerapkan analisis pekerjaan yang menyediakan pelayanan lebih baik dalam pelaksanaan tugastugas manajer atau pimpinan. Kemudian bagian tersebut diamanatkan/ditunjukkan untuk bahan informasi sumber daya manusia serta konsekuensi dari pengelolanya (Taufiqurahman, 2009:48).

Adapun fungsi yang utama dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam sistem informasi analisis pekerjaan menurut Taufiqurahman (2009:48) adalah sebagai berikut:

1. Mengevaluasi tentang tantangan lingkungan yang dapat mempengaruhi individu.
2. Menghapuskan persyaratan yang tidak diperlukan atau tidak relevan yang dapat membedakan pekerjaan pegawai.
3. Menemukan unsur pembagian tugas yang dapat membantu atau menghalangi kualitas dari lingkungan kerja.
4. Merencanakan persyaratan bagi departemen SDM mendatang.
5. Sebagai penghubung dan control antara pelamar pekerjaan dan pembukaan lowongan kerja.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau Pegawai terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Masing-masing Pegawai akan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda antara Pegawai satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja berbeda-beda disebabkan juga oleh perbedaan status sosial di dalam masyarakat (Priyono, 2017).

Menurut Tangkilisan (2017) kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas perannya atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Sedangkan menurut Handoko (2018) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerjanya yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya.

Kepuasan kerja yang merupakan perasaan positif Pegawai tentang pekerjaan yang dikerjakan dan memberikan hasil yang baik. Ketika Pegawai merasa puas terhadap perusahaan maka Pegawai cenderung lebih efektif dalam memberikan kinerja pada perusahaan dan sebaliknya Pegawai yang merasa kurang puas terhadap perusahaan cenderung kurang efektif dalam memberikan

pekerjaan. Untuk itu dapat kiranya perusahaan memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja Pegawainya karena Pegawai yang kurang puas dapat menurunkan kinerja. Rasa kurang puas dapat diketahui dari Pegawai yang malas berangkat ketempat kerja dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya Pegawai lebih senang dalam melakukan pekerjaan serta akan menimbulkan komitmen terhadap organisasi (Latief, 2019).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai lebih menyukai menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2017).

Kepuasan kerja merupakan kunci utama kesejahteraan dan faktor penting bagi hasil pasar tenaga kerja. Bila kesejahteraan Pegawai diperhatikan maka kinerja bagus, menurunnya *turnover*, sehingga hal ini menjadi perhatian perusahaan atau organisasi (Adamy, 2016). Pegawai yang merasa puas merupakan pertanda bahwa organisasi tersebut dikelola dengan baik dan menggambarkan hasil kerja manajemen yang efektif dan berhasil. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Jika terjadi ketidakpuasan kerja oleh Pegawai, maka akan menyebabkan kinerja yang tidak optimal. Wijayanti (2012) mengatakan bahwa munculnya

ketidakpuasan kerja diakibatkan oleh tidak terwujudnya efisiensi produksi dan keharmonisan kerja.

Suatu organisasi yang dilanda perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh para pegawainya dalam bekerja dapat membawa dampak negatif sehingga dapat merugikan organisasi tersebut. Kerugian yang nyata dan langsung dirasakan adalah terjadinya penurunan moral kerja dan terganggunya layanan organisasi, baik kepada pihak internal maupun eksternal. Proses layanan organisasi yang terganggu akibat rendahnya semangat kerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya, dapat menghambat jalannya sistem dan sub sistem bahkan supra sistem dalam skala yang lebih luas (Sunarta, 2019).

Kepuasan kerja Pegawai sering dianggap sebagai penentu yang kuat dari perputaran Pegawai. Bagaimanapun jug persepsi Pegawai terhadap perlakuan yang tidak adil menjadi prediktor yang lebih kuat dari pada kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Priyono (2017), jika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh organisasi maka akibatnya akan muncul tekanan. Persepsi ketidakadilan menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan yang dapat mengurangi Pegawai untuk bekerja seoptimal mungkin yang pada akhirnya berdampak pada upaya untuk meninggalkan organisasi.

Jadi kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosi atau perasaan Pegawai baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan yang ditandai dengan upah atau imbalan, keadaan pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan kerja.

Meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja Pegawai.

2.1.4.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Terdapat enam dimensi dalam kepuasan kerja (Luthans, 2016: 13) yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama kerja.
2. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
3. Kesempatan promosi, yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
4. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara pegawai dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
5. Rekan kerja, yaitu sejauhmana hubungan sesama pegawai.
6. Kondisi kerja, yaitu yang menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya.

2.1.4.3 Aspek Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan

kerja itu tidak nampak dan nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh karena itu kepuasan walaupun sulit dan abstrak tetapi perlu diperhatikan. Adamy (2016) mengemukakan alasan pentingnya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja Pegawai, diantaranya:

1. Alasan nilai para pegawai menggunakan sebagian waktu bangunnya dalam pekerjaannya. Oleh karena itu baik manajer maupun bawahan menginginkan waktu tersebut dapat digunakan dengan baik dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebahagiaan.
2. Alasan kesehatan jiwa, pekerjaan dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Juga sudah diketahui bahwa seseorang yang melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak berharga atau sebagai sesuatu yang penting, cenderung membawanya ke lingkungan keluarga dan masyarakat sekitar.
3. Alasan kesehatan jasmani. Menyenangi pekerjaan cenderung berumur panjang dibandingkan dengan yang menghadapi pekerjaan yang kurang mereka senangi.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Priyono (2017) indikator kepuasan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan

Suatu kondisi dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa ada paksaan.

2. Moral kerja Pegawai

Istilah manusia menyebut ke manusia atau orang lainnya dalam tindakan yang mempunyai nilai positif. Manusia yang tidak memiliki moral disebut amoral artinya dia tidak bermoral dan tidak memiliki nilai positif di mata manusia lainnya

3. Rendahnya *turn over*.

Turn over pegawai, atau tingkat pergantian pegawai, adalah proses pengukuran jumlah pegawai yang meninggalkan perusahaan selama periode waktu tertentu.

2.1.5 Disiplin Kerja

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. disiplin merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Taufiqurrahman (2019:18) menyebutkan bahwa disiplin merupakan salah satu evaluasi ruang lingkup kegiatan manajemen sumber daya manusia yang harus ditingkatkan.

Menurut Hasibuan (2017:44) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2015:125) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Masalah disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan. Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal (Bukit, 2017:14).

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan betapa penting program disiplin kerja. Pegawai yang berdisiplin tinggi berarti Pegawai harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan

produktivitas kerja pegawai. Disiplin akan tercipta dengan baik apabila disertai dengan pengawasan yang efektif. Untuk suksesnya suatu pengawasan diperlukan kerja sama semua pihak yang terlibat dalam proses suatu kerja atau suatu proses dalam produksi dengan kerja sama tersebut dimaksudkan bahwa masing masing pekerja dalam proses kerja memegang peranan dalam upaya meningkatkan tujuan yang akan dicapai (Hasibuan, 2017:42).

2.1.5.2 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja bertujuan untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Meningkatkan disiplin kerja pada pegawai dalam suatu perusahaan merupakan prinsip untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan (Husaini, 2017:22).

Meningkatkan disiplin pegawai merupakan motivasi penggerak pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nurdiansyah, 2019:66). Disiplin menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara *supervise* dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua

perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai akan tetapi juga akan meminimalkan masalah masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang pasifif diantara bawahan dan atasan.

2.1.5.3 Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi-dimensi yang mempengaruhi tingkat disiplin (Hasibuan, 2017:36) diantaranya:

1. Tujuan Dan Kemampuan

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

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

2.1.5.4 Indikator Disiplin Kerja

Beberapa indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:44) yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai dalam perusahaan antara lain:

1. Kehadiran

Kehadiran pegawai dalam bekerja perlu diperhatikan, setiap pegawai wajib hadir dan mulai bekerja pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kehadiran dapat ditentukan oleh absensi pegawai dengan sebab dari adanya absensi antara lain Alpa, Ijin, dan Sakit.

2. Tanggungjawab

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan.

3. Perputaran pegawai (LTO)

Yang dimaksud dengan *Labour Turn Over* adalah keluar masuknya pegawai atau perputaran pegawai disuatu perusahaan dengan ukuran tertentu.

4. Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan pegawai pada peraturan perusahaan juga sangat diperhatikan. Sikap pegawai ini dilihat berdasarkan kepatuhan dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan dan kesediaan untuk mendapat sanksi jika melanggar peraturan yang ada.

5. Etika Kerja

Etika dalam bekerja merupakan aturan normatif yang berisi prinsip moral dan sistem nilai yang menjadi pedoman ketika bekerja. Aturan ini

dibuat untuk membatasi perilaku pegawai agar tidak mengganggu pegawai lainnya di lingkungan kerja.

2.1.6 Kinerja Pegawai

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi hasil yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan Pegawai. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kinerja yang dicapai Pegawai dengan standar suatu pekerjaan pada organisasi atau perusahaan tersebut (Robbins, 2015).

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, ia berhubungan dengan banyak faktor, seperti harapan, kemampuan, tingkat imbalan, motivasi, kepuasan, dan sebagainya. Kinerja menurut Bukit (2017) adalah proses melalui cara organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Pegawainya. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, jujur, tertib dan benar akan dapat membantu meningkatkan kinerja dari para Pegawai. Hal itu tentunya akan menguntungkan organisasi itu sendiri.

Kinerja merupakan prestasi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja (Handoko, 2018). Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja menurut Priyono (2017) merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh Pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk

mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan oleh pegawai dan organisasi untuk meningkatkannya (Marvilli, 2016).

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penekanan makna kinerja ini adalah hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai (Mustika, 2013).

Secara keseluruhan, penilaian kinerja Pegawai merupakan suatu ukuran efektivitas organisasi. Melalui upaya tenaga kerja secara individu dimana tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai, jika kinerja Pegawai dapat diperbaiki, maka kinerja organisasi akan meningkat. Dengan demikian penilaian kerja Pegawai merupakan suatu aktivitas yang kritis dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Keberhasilan pemanfaatan kinerja Pegawai akan sangat menolong perkembangan organisasi (Husaini, 2017).

Kinerja Pegawai tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai Pegawai merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu (Suprihati, 2014).

2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mahmudi (2010) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti

pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja

Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

2.1.6.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Adamy (2016) kriteria atau indikator untuk mengukur kinerja Pegawai, yaitu:

1. *Quality* atau Kualitas, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* atau kuantitas, menyangkut jumlah yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan.
3. *Timeliness* atau ketepatan waktu, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

4. *Cost-Effectiveness* atau efektivitas biaya, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material).
5. *Need for supervisor* atau kebutuhan supervisor, tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan pekerjaan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.
6. *Interpersonal impact* atau dampak interpersonal, menyangkut sejauh mana Pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan bekerja sama diantara Pegawai.

2.2 Hubungan Antar Variabel

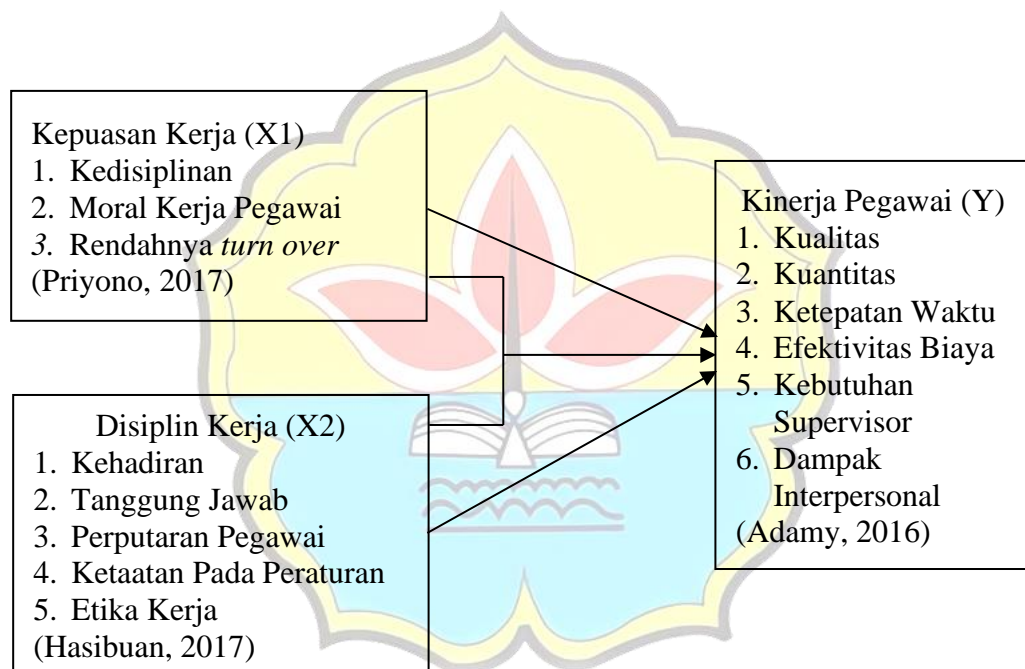
Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja pegawai yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Seperti di ungkapkan oleh (Putu, 2013:636) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tinggi pula.

Kemudian dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau

organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik (Hasibuan, 2017:193).

2.3 Bagan Pemikiran

Adapun bagan pemikiran adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Bagan Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar di atas, maka variabel yang dianalisa adalah variabel independen yaitu kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sedangkan variabel dependen adalah kinerja Pegawai (Y).

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis digunakan sebagai praduga atas masalah yang akan diteleti. Berdasarkan perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁ : Diduga kepuasan dan disiplin kerja dan kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi tinggi.

H₂ : Diduga kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.

H₃ : Diduga kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi

2.5. Metodologi Penelitian

2.5.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam hal ini yang menjadi variabel independent adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja, sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.

2.5.2. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Sumber data ada dua yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini narasumber pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi diberikan kuesioner sebagai data primer untuk pengambilan data.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini data sekunder berupa jumlah pegawai, program kerja, gambaran umum mengenai Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.

2.5.3. Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi dan sampel sebenarnya memiliki keterkaitan. Karena sampel merupakan bagian dari populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi yang berjumlah 32 orang, dalam penelitian ini karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 orang maka menggunakan metode total sampling sehingga total populasi dijadikan sampel. Sehingga pada penelitian ini jumlah 32 orang.

2.5.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Sugiyono, 2019):

a. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi dalam pengumpulan data penelitian sosial dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan pada Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.

b. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu.

Tabel 2.1
Skala Likert Pendapat Responden

Pendapat Responden	Skor
Sangat rendah	1
rendah	2
Cukup tinggi	3
Tinggi	4
Sangat tinggi	5

2.5.5. Metode Analisis

2.5.5.1 Analisis Deskriptif

Untuk menjawab tujuan pertama dan hipotesis pertama digunakan analisis deskriptif dengan alat analisis rentang skala. Analisis deskriptif mempunyai fungsi untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh kecenderungan dari variasi variabel kepuasan kerja dan kinerja Pegawai dengan rantang skala seperti sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut:

- Penentuan Rentang Skala

$$Rs = n \frac{m-1}{m}$$

Dimana : Rs = Rentang skala

 n = Jumlah sampel

 m = Jumlah alternatif jawaban item

$$Rs = 32 \frac{5-1}{5}$$

$$Rs = 25,6$$

- Penentuan Rentang Skor

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor terendah} &= n \times \text{skor terendah} \\ &= 32 \times 1 \\ &= 32 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor tertinggi} &= n \times \text{skor tertinggi} \\ &= 32 \times 5 \\ &= 160 \end{aligned}$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Rentang Pengklasifikasian Variabel

Interval	Kriteria
32 – 57,5	Sangat Rendah
57,6 – 83,1	Rendah
83,2 – 108,7	Cukup Tinggi
108,8 – 134,3	Tinggi
134,4 - 160	Sangat Tinggi

2.5.5.2 Uji Validitas & Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan perhitungan korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Kriteria pengujian validitas penelitian: 1. jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka memenuhi persyaratan validitas. 2. jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka tidak memenuhi persyaratan validitas.

b. Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan dapat diandalkan apabila tanggapan seseorang terhadap sebuah pernyataan konsisten atau stabil sepanjang waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik Alpha Cronbach (α) dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ (Ghozali, 2016).

2.5.5.3 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu analisis regresi linear berganda dan selanjutnya mendapatkan kesimpulan. Pada penelitian ini analisis statistik menggunakan aplikasi statistik. Sebelum uji regresi linear berganda, terlebih dahulu harus memenuhi persyaratan beberapa asumsi, pengujian asumsi yang diprasyartkan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau mendeteksi normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Toleransinya. Apabila nilai matrik korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan pada model regresi untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance maupun residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Biasanya data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang, dan besar (Ghozali, 2016).

2.5.5.4 Analisis Regresi Berganda

Untuk menjawab tujuan digunakan analisis verifikatif dengan menggunakan alat analisis regresi berganda dan diolah menggunakan aplikasi SPSS. Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi berganda SPSS 25.0 Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana : Y : Kinerja Pegawai
 a : Konstanta
 b : Koefisien Regresi
 X_1 : Kepuasan kerja
 X_2 : Disiplin kerja
 e : Suku sisaan (error/residual)

2.5.5.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X_1 terhadap variabel terikat Y . Menurut Sugiyono (2019) koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi selanjutnya dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan: KD : Koefisien Determinasi
 R : Koefisien Korelasi

2.5.5.6 Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun proses pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Rancangan hipotesis

$H_0 : b_1; b_2 = 0$, Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

$H_1 b_1; b_2 \neq 0$, Diduga ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

2. Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

3. Kriteria Keputusan

Jika nilai sig > 0,05 = artinya antara variabel independen (X) secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Jika nilai sig < 0,05 = artinya antara variabel independen (X) secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap variabel dependen (Y)

b. Uji t

Uji *t* bertujuan untuk melihat apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak.

Langkah-langkah pengujian uji *t* adalah sebagai berikut:

1. Rancangan hipotesis

$H_0 : b_1; b_2 = 0$, Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

$H_1 b_1; b_2 \neq 0$, Diduga ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

3. Kriteria keputusan

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Kriteria yang digunakan adalah H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2.6 Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4	5	6
1	Kepuasan Kerja (X1) (Priyono, 2017)	Kepuasan Kerja adalah Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman	1. Kedisiplinan	1. Atasan sangat tegas 2. Gaji tepat waktu 3. Peraturan ketat	Ordinal
			2. Moral kerja	4. Rekan kerja dapat dipercaya 5. Atasan adil dalam memperlakukan 6. Hubungan baik dengan atasan	
			3. Rendahnya turn over	7. Pernah berpikir berhenti pekerjaan 8. Berusaha mencari pekerjaan lain 9. Peluang kerja 10. Keinginan bekerja	
2	Disiplin Kerja (X2) (Hasibuan, 2017)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	1. Kehadiran	1. Izin apabila tidak masuk kerja 2. Izin apabila terlambat	Ordinal
			2. Tanggung Jawab	3. Teliti dan hati-hati dalam bekerja 4. Menyelesaikan tugas dengan baik	
			3. Perputaran Pegawai	5. Tepat waktu dalam bekerja 6. Bekerja sesuai penempatan / perputaran kerja	
			4. Ketaatan Pada Peraturan	7. Pakaian sesuai peraturan 8. Bekerja sesuai dengan prosedur	
			5. Etika Kerja	9. Bersikap sopan 10. Saling menghargai	
3	Kinerja Pegawai (Y) (Adamy, 2016)	Kinerja Pegawai adalah suatu alat untuk menentukan banyaknya pekerjaan yang seharusnya dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok pekerja dalam suatu kurun waktu tertentu	1. Kualitas	1. Meminimalisir kesalahan kerja 2. Bekerja sesuai standar kerja	Ordinal
			2. Kuantitas	3. Mampu menyelesaikan semua pekerjaan 4. Mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan	
			3. Ketepatan Waktu	5. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu 6. Tidak menunda pekerjaan	
			4. Efektivitas Biaya	7. Pegawai menjadi sumber daya perusahaan	

			5. Kebutuhan Supervisor	8. Pegawai bekerja baik tanpa pengawasan	
			6. Dampak Interpersonal	9. Pegawai bekerja sama dengan baik 10. Pegawai memelihara harga diri dan nama baik	



BAB III

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Objek Penelitian

Pada tahun 1968 Pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan yang secara jelas mengatur pemeliharaan kesehatan bagi Pegawai Negeri dan Penerima Pensiun (PNS dan ABRI) beserta anggota keluarganya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 230 Tahun 1968. Menteri Kesehatan membentuk Badan Khusus di lingkungan Departemen Kesehatan (BPDPK), dimana oleh menteri Kesehatan RI pada waktu itu Prof. Dr. G.A. Siwabessy dinyatakan sebagai cikal bakal Asuransi Kesehatan Nasional.

Kemudian pada tahun 1984 untuk lebih meningkatkan program jaminan pemeliharaan kesehatan bagi peserta dan agar dapat dikelola secara profesional, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 1984 tentang Pemeliharaan Kesehatan bagi Pegawai Negeri Sipil, Penerima Pensiun (PNS, ABRI dan Pejabat Negara) beserta anggota keluarganya. Dengan Peraturan Pemerintah nomor 23 Tahun 1984, status badan penyelenggara diubah menjadi Perusahaan Umum Husada Bhakti.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 1991, kepesertaan program jaminan pemeliharaan kesehatan yang dikelola Perum Bhakti ditambah dengan Veteran dan Perintis Kemerdekaan beserta anggota keluarganya. Disamping itu, perusahaan diijinkan memperluas jangkauan kepesertaannya ke badan usaha dan badan lainnya sebagai peserta sukarela.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1992 status Perum diubah menjadi Perusahaan Perseroan (PT Persero) dengan pertimbangan fleksibilitas pengelolaan keuangan, kontribusi kepada Pemerintah dapat dinegosiasi untuk kepentingan pelayanan kepada peserta dan manajemen lebih mandiri.

Pada tahun 2005, PT. Askes (Persero) diberi tugas oleh Pemerintah melalui Departemen Kesehatan RI, sesuai Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 1241/MENKES/SK/XI/2004 dan Nomor 56/MENKES/SK/I/2005, sebagai Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan Masyarakat Miskin (PJKMM/ASKESKIN). Letak geografis Kantor BPJS Kota Jambi, terletak di I^o37' 46,9" LS dan 103^o 36' 36" BT. Letak kantor BPJS Kota Jambi di JL. Zainir Haviz, Paal lima, Kecamatan Kota Baru, Kota Jambi 36129. Jarak tempuh untuk menuju ke Kantor BPJS Kota Jambi dari arah pasar sekiranya 15 menit, dan untuk jarak tempuh dari pusat pekantoran Provinsi Jambi kurang lebih 15 menit, sedangkan untuk transportasi menuju Kantor BPJS Kota Jambi transportasi angkutan berupa mobil angkot dan juga bisa menggunakan ojek online.

3.2 Visi dan Misi

Visi BPJS Kesehatan Kota Jambi:

Menjadikan organisasi yang bersih dan terpercaya dalam menyelenggarakan jaminan kesehatan yang berkualitas, berkeadilan, inklusif dan berkelanjutan.

Misi BPJS Kesehatan Kota Jambi:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan kepada peserta.

2. Memberikan jaminan Kesehatan yang berkeadilan dan inklusif mencakup seluruh penduduk Indonesia.
3. Menjaga keberlanjutan program JKN-KIS.
4. Memperkuat *engagement* dengan meningkatkan sinergitas dan kolaborasi stakeholder dalam mengimplementasikan program JKN-KIS.
5. Meningkatkan kapabilitas badan melalui efektivitas tata Kelola yang baik, produktivitas Sumber Daya Manusia serta mendorong inovasi yang berkelanjutan.

3.3 Fungsi, Tugas, Wewenang BPJS Kesehatan

BPJS dalam menyelenggarakan program jaminan sosial dengan cakupan seluruh penduduk Indonesia, maka UU BPJS memberikan batasan fungsi, tugas dan wewenang yang jelas kepada BPJS. Dengan demikian dapat diketahui secara pasti batas-batas tanggung jawabnya dan sekaligus dapat dijadikan sarana untuk mengukur kinerja BPJS tersebut secara transparan.

1. Fungsi BPJS Kesehatan

UU BPJS menentukan bahwa BPJS Kesehatan berfungsi menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan. Jaminan Kesehatan menurut UU SJSN diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.

2. Tugas BPJS Kesehatan

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana tersebut BPJS memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta.
- b. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja.
- c. Menerima bantuan iuran dari Pemerintah.
- d. Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta.
- e. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial.
- f. Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.
- g. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

3. Wewenang BPJS Kesehatan

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud di BPJS berwenang sebagai berikut:

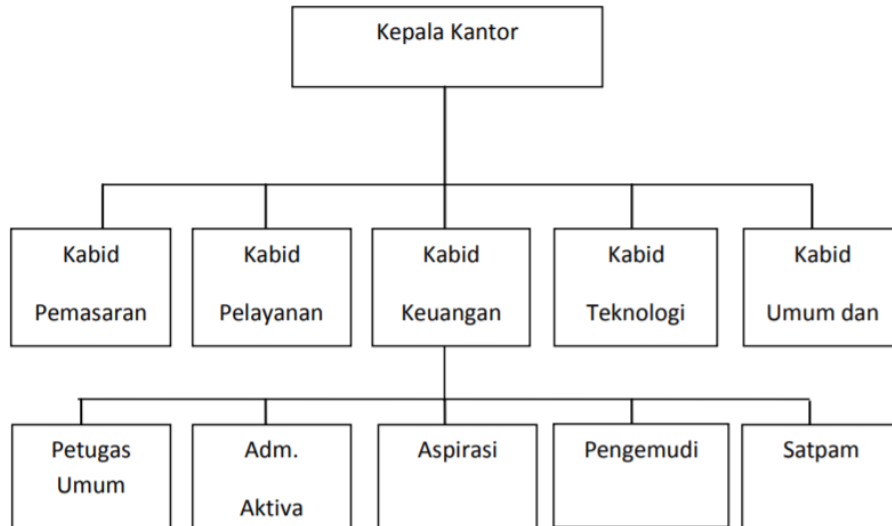
- a. Menagih pembayaran Iuran.
- b. Menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai.
- c. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam mematuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional.

- d. Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- e. Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan.
- f. Mengenaikan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya.
- g. Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidak patuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- h. Melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.

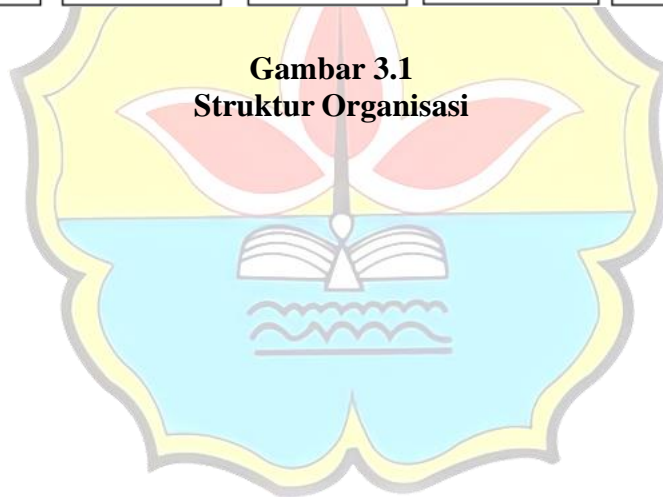
3.4 Struktur Organisasi

Keberhasilan suatu pemerintah dapat dilihat dari beberapa hal yang mempengaruhi yaitu faktor manusia, faktor peralatan dan faktor manajerial. Faktor yang sangat berpengaruh dalam pelaksanaan suatu pemerintahan yaitu faktor manusia. Manusia adalah faktor yang paling penting dalam penyelenggaraan pemerintah, sebagai pelaku dan penggerak mekanisme pemerintahan, agar mekanisme pemerintahan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka manusia harus baik dan berkualitas. Struktur organisasi pemerintahan harus menampung segala aktivitas dan tugas-tugas yang menjadi beban dan tanggung jawabnya, jumlah dan dalam unit cukup mencerminkan kebutuhan, pembagian tugas wewenang dan tanggung jawab yang cukup jelas.

Adapun struktur organisasi BPJS Kesehatan Kota Jambi adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1
Struktur Organisasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 32 responden di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

4.1.1.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	19	59,38
2	Laki-Laki	13	40,63
	Total	32	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 32 responden ada 59,38 persen atau 19 orang yang berjenis kelamin perempuan, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki yang hanya 40,63 persen atau 13 orang responden.

4.1.1.2 Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai usia responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30 tahun	12	37,50
2	31 – 40 tahun	16	50,00
3	41 – 50 tahun	3	9,38
4	Lebih dari 51 tahun	1	3,13
Total		32	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata usia responden terbanyak pada rentang usia 31 hingga 40 tahun sebesar 50 persen atau 16 orang, sedangkan rentang usia responden paling sedikit berada pada kategori lebih dari 51 tahun sebesar 3,13 persen atau 1 orang responden.

4.1.1.3 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai Pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	D1 – D3	1	3,13
2	S1	26	81,25
3	S2	5	15,63
Total		32	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 32 orang responden, pendidikan terakhir responden yang paling banyak yakni pendidikan terakhir S1 sebesar 81,25 persen atau 26 orang responden, sedangkan pendidikan terakhir responden yang paling sedikit yakni pendidikan terakhir D1 hingga D3 sebesar 3,13 persen atau 1 orang responden.

4.1.1.4 Deskripsi Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	≤ 2 tahun	9	28,13
2	2 – 5 tahun	15	46,88
3	6 – 10 tahun	5	15,63
4	11 – 15 tahun	2	6,25
5	16 – 20 tahun	1	3,13
Total		32	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masa kerja responden frekuensi terbanyak ada pada masa kerja 2 hingga 5 tahun sebanyak 15 orang atau 46,88 persen. Kemudian untuk masa kerja paling sedikit pada masa rentang kerja 16 hingga 20 tahun sebanyak 1 orang atau 3,13 persen.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.

4.1.2.1 Gambaran Variabel Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui kepuasan kerja pada Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi

variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel kepuasan kerja berdasarkan indikator-indikator yang menjadi tolak ukur setiap variabel khususnya variabel kepuasan kerja yakni sebagai berikut:

a. Kedisiplinan

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi mengenai kepuasan kerja untuk indikator kedisiplinan di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Pada Indikator Kedisiplinan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS		
1	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas	0	0	3	15	14	139	Sangat Tinggi
2	Sistem pemberian gaji tepat dengan waktu	0	0	5	11	16	139	Sangat Tinggi
3	Perusahaan menerapkan peraturan dengan ketat	0	0	5	13	14	137	Sangat Tinggi
Jumlah							415	Sangat
Rara-rata Keseluruhan							138,3	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa skor untuk pernyataan atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas sebesar 139, skor untuk pernyataan sistem pemberian gaji tepat dengan waktu sebesar 139, dan skor untuk pernyataan perusahaan menerapkan peraturan dengan ketat sebesar 137. Sehingga rata-rata keseluruhan untuk variabel kepuasan kerja pada indikator kedisiplinan dengan skor sebesar 138,3 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

b. Moral Kerja

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi mengenai kepuasan kerja untuk indikator moral kerja di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Pada Indikator Moral Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		ST S	T S	N	S	SS	Skor	
4	Rekan kerja dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan	0	0	3	18	11	136	Sangat Tinggi
5	Atasan selalu adil dalam memperlakukan pegawai	0	0	7	12	13	134	Tinggi
6	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan	0	0	2	15	15	141	Sangat Tinggi
Jumlah							411	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							137	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui skor untuk pernyataan rekan kerja dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan 136, skor untuk pernyataan atasan selalu adil dalam memperlakukan pegawai 134, dan skor untuk pernyataan saya memiliki hubungan baik dengan atasan 141. Sehingga rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kepuasan kerja pada indikator moral kerja yakni sebesar 137 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

c. Rendahnya Turn Over

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi mengenai kepuasan indikator rendahnya turn over pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Pada Indikator Rendahnya
Turn Over

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS		
7	Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan	0	0	5	15	12	135	Sangat Tinggi
8	Saya akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya	0	0	2	21	9	135	Sangat Tinggi
9	Saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain	0	0	2	14	16	142	Sangat Tinggi
10	Saya masih ingin bekerja di perusahaan ini dalam waktu yang lama	0	0	10	14	8	126	Tinggi
Jumlah							538	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							134,5	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui skor untuk pernyataan saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan 135, skor untuk pernyataan saya akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya 135, skor untuk pernyataan saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain 142, dan skor untuk pernyataan saya masih ingin bekerja di perusahaan ini dalam waktu yang lama 126. Sehingga rata-rata keseluruhan skor variabel kepuasan kerja khususnya pada indikator rendahnya turn over sebesar 134,5 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

d. Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.8
Rekapitulasi Skor Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas	139	Sangat Tinggi
2	Sistem pemberian gaji tepat dengan waktu	139	Sangat Tinggi
3	Perusahaan menerapkan peraturan dengan ketat	137	Sangat Tinggi
4	Rekan kerja dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan	136	Sangat Tinggi
5	Atasan selalu adil dalam memperlakukan pegawai	134	Tinggi
6	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan	141	Sangat Tinggi
7	Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan	135	Sangat Tinggi
8	Saya akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya	135	Sangat Tinggi
9	Saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain	142	Sangat Tinggi
10	Saya masih ingin bekerja di perusahaan ini dalam waktu yang lama	126	Tinggi
Jumlah		1364	Sangat Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan		136,4	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kepuasan kerja adalah 136,4. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi dalam kategori sangat tinggi. Diantara 10 pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain dengan skor 142. Sedangkan rata-rata terendah pada indikator saya masih ingin bekerja di perusahaan ini dalam waktu yang lama dengan skor 126.

4.1.2.2 Gambaran Variabel Disiplin Kerja

Untuk mengetahui disiplin kerja pada Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi

variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel disiplin kerja berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

a. Kehadiran

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi mengenai disiplin kerja untuk indikator kehadiran di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Kehadiran

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS		
1	Pegawai meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja	0	0	6	10	16	138	Sangat Tinggi
2	Pegawai meminta izin apabila terlambat datang ke kantor	0	0	9	14	9	128	Tinggi
Jumlah							266	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							133	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui skor untuk pernyataan pegawai meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja 138, dan skor untuk pernyataan pegawai meminta izin apabila terlambat datang ke kantor 128. Sehingga rata-rata keseluruhan skor untuk variabel disiplin kerja pada indikator kehadiran sebesar 133 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

b. Tanggung Jawab

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi mengenai disiplin kerja untuk indikator tanggung jawab di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Tanggung Jawab

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS			
3	Pegawai teliti dan berhati-hati dalam bekerja	0	0	8	18	6	126	Tinggi	
4	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik	0	0	4	17	11	135	Sangat Tinggi	
Jumlah							261	Tinggi	
Rara-rata Keseluruhan							130,5		

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui skor untuk pernyataan pegawai teliti dan berhati-hati dalam bekerja 126, dan skor untuk pernyataan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik 135. Sehingga rata-rata keseluruhan skor variabel disiplin kerja pada indikator tanggung jawab sebesar 130,5 sehingga termasuk kategori tinggi.

c. Perputaran Pegawai

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi mengenai disiplin kerja untuk indikator perputaran pegawai di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Perputaran Pegawai

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS			
5	Pegawai tepat waktu dalam bekerja	0	0	9	17	6	125	Tinggi	
6	Pegawai bekerja sesuai penempatan/perputaran kerja	0	0	1	25	6	133	Tinggi	
Jumlah							258	Tinggi	
Rara-rata Keseluruhan							129		

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui skor untuk pernyataan pegawai tepat waktu dalam bekerja 125, dan skor untuk pernyataan pegawai bekerja sesuai penempatan/perputaran kerja 133. Sehingga rata-rata keseluruhan skor untuk variabel disiplin kerja pada indikator perputaran pegawai sebesar 129 sehingga termasuk kategori tinggi.

d. Ketaatan Pada Peraturan

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi mengenai disiplin kerja untuk indikator ketaatan pada peraturan di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Ketaatan Pada Peraturan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST	T	N	S	SS		
7	Pegawai mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan	0	0	2	16	14	140	Sangat Tinggi
8	Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	0	0	8	21	3	123	Tinggi
Jumlah							263	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							131,5	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui skor untuk pernyataan pegawai mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan 140, dan skor untuk pernyataan pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan 123. Sehingga rata-rata keseluruhan skor untuk variabel disiplin kerja pada indikator ketaatan pada peraturan sebesar 131,5 sehingga termasuk kategori tinggi.

e. Etika Kerja

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi mengenai disiplin kerja untuk indikator etika kerja di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Etika Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS		
9	Pegawai bersikap sopan selama berada di kantor	0	0	0	15	17	145	Sangat Tinggi
10	Pegawai saling menghargai sesama rekan kerja	0	0	1	20	11	138	Sangat Tinggi
Jumlah							283	Sangat
Rara-rata Keseluruhan							141,5	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui skor untuk pernyataan pegawai bersikap sopan selama berada di kantor 145, dan skor untuk pernyataan pegawai saling menghargai sesama rekan kerja 138. Sehingga rata-rata keseluruhan skor untuk variabel disiplin kerja pada indikator etika kerja sebesar 141,5 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

f. Rekapitulasi Variabel Disiplin

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi rekapitulasi skor untuk variabel disiplin kerja di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14

Rekapitulasi Skor Variabel Disiplin

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Pegawai meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja	138	Sangat Tinggi
2	Pegawai meminta izin apabila terlambat datang ke kantor	128	Tinggi
3	Pegawai teliti dan berhati-hati dalam bekerja	126	Tinggi
4	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik	135	Sangat Tinggi
5	Pegawai tepat waktu dalam bekerja	125	Tinggi
6	Pegawai bekerja sesuai penempatan/perputaran kerja	133	Tinggi
7	Pegawai mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan	140	Sangat Tinggi
8	Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	123	Tinggi
9	Pegawai bersikap sopan selama berada di kantor	145	Sangat Tinggi
10	Pegawai saling menghargai sesama rekan kerja	138	Sangat Tinggi
Jumlah		1331	Sangat Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan		133,1	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel disiplin adalah 133,1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi dalam kategori sangat tinggi. Diantara 10 pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan pegawai bersikap sopan selama berada di kantor dengan skor 145. Sedangkan rata-rata terendah pada indikator pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan dengan skor 126.

4.1.2.3 Gambaran Variabel Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel kinerja pegawai berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

a. Kualitas

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator kualitas di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kualitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS		
1	Pegawai berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja	0	0	3	17	12	137	Sangat Tinggi
2	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan	0	0	3	14	15	140	Sangat Tinggi
Jumlah							277	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							138,5	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui skor untuk pernyataan pegawai berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja 137, dan skor untuk pernyataan pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan 140. Sehingga rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja pegawai pada indikator kualitas sebesar 138,5 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

b. Kuantitas

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator kuantitas di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kuantitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS		
3	Pegawai mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya	0	0	4	13	15	139	Sangat Tinggi
4	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya	0	0	4	13	15	139	Sangat Tinggi
Jumlah							278	Sangat
Rara-rata Keseluruhan							139	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui skor untuk pernyataan pegawai mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya 139, dan skor untuk pernyataan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya. Sehingga rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja pegawai pada indikator kuantitas sebesar 139 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

c. Ketepatan Waktu

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator ketepatan waktu di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS			
5	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan	0	0	7	12	13	134	Tinggi	
6	Pegawai tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan	0	0	2	17	13	139	Sangat Tinggi	
Jumlah							273	Sangat Tinggi	
Rara-rata Keseluruhan							136,5		

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui skor untuk pernyataan pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan 134, dan skor untuk pernyataan pegawai tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan 139. Sehingga rata-rata keseluruhan skor variabel kinerja pegawai pada indikator ketepatan waktu sebesar 136,5 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

d. Efektivitas Biaya

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator efektivitas biaya di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Efektivitas Biaya

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS			
7	Pegawai dapat menjadi sumber daya perusahaan yang efektif	0	0	6	15	11	133	Tinggi	
Jumlah							133	Tinggi	
Rara-rata Keseluruhan							133		

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel kinerja pegawai pada indikator efektivitas biaya sebesar 133 sehingga termasuk kategori tinggi.

e. Kebutuhan Supervisor

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator kebutuhan supervisor di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kebutuhan Supervisor

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS		
8	Pegawai mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan supervisor	0	0	6	16	10	132	Tinggi
Jumlah							132	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							132	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja pegawai pada indikator kebutuhan supervisor sebesar 132 sehingga termasuk kategori tinggi.

f. Dampak Interpersonal

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator dampak interpersonal di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Dampak Interpersonal

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS		
9	Pegawai mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain	0	0	1	13	18	145	Sangat Tinggi
10	Pegawai memelihara harga diri dan nama baik	0	0	2	14	16	142	Sangat Tinggi
Jumlah							287	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							143,5	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui skor untuk pernyataan pegawai mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain 145, dan skor untuk pernyataan pegawai memelihara harga diri dan nama baik 142. Sehingga rata-rata keseluruhan skor variabel kinerja pegawai pada indikator dampak interpersonal sebesar 143,5 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

g. Rekapitulasi Variabel Kinerja

Tabel 4.21

Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya	129	Sangat Tinggi
2	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	128	Sangat Tinggi
3	Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	127	Sangat Tinggi
4	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	130	Sangat Tinggi
5	Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	132	Sangat Tinggi
6	Banyaknya jumlah pekerjaan yang telah dikerjakan	129	Sangat Tinggi
7	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan	128	Sangat Tinggi
8	Kemampuan mengembangkan inisiatif dalam bekerja	130	Sangat Tinggi
9	Kehati-hatian dalam bekerja	125	Tinggi

10	Kemampuan meminimalisir konflik dengan rekan kerja	124	Tinggi
11	Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	136	Sangat Tinggi
12	Kemampuan membangun kerjasama dengan sesama rekan kerja	132	Sangat Tinggi
Jumlah		1550	Sangat Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan		129,17	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja adalah 129,17. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi dalam kategori sangat tinggi. Diantara 12 pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor 136. Sedangkan rata-rata terendah pada indikator kemampuan meminimalisir konflik dengan rekan kerja dengan skor 124.

4.1.3 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	38,996	6,497	
	Kepuasan Kerja	,232	,094	,365
	Disiplin Kerja	,337	,111	,449

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 38,996 + 0,232 X_1 + 0,337 X_2$$

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh konstanta (a) sebesar = 38,996. Hal ini berarti jika semua variabel independent (kepuasan kerja dan disiplin kerja) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 38,996. Kemudian diperoleh koefisien variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,232. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel kepuasan kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,232. Kemudian untuk koefisien variabel disiplin kerja (X2) diperoleh 0,337. Nilai koefisien variabel disiplin kerja bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,337. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel disiplin kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,337.

4.1.4 Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (kepuasan kerja dan disiplin kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berikut merupakan hasil uji F yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.23
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65,455	2	32,727	8,784	,001 ^b
	Residual	108,045	29	3,726		
	Total	173,500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan hasil uji F dengan bantuan perhitungan dari program SPSS maka terlihat bahwa dalam uji F statistik ini terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

4.1.5 Uji t

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38,996	6,497		6,002	,000
Kepuasan Kerja	,232	,094	,365	2,471	,020
Disiplin Kerja	,337	,111	,449	3,038	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi variabel kepuasan kerja 0,020 dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,005. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya kepuasan kerja dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

4.1.6 Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent (kepuasan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependent (kinerja pegawai) secara keseluruhan maka dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,614 ^a	,377	,334	1,93021

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas diperoleh diperoleh korelasi r sebesar 0,377 atau 37,7 % nilai Adjusted R Square sebesar 0,334 atau 33,4%. Hal ini berarti variabel independent (kepuasan kerja dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 33,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti : motivasi, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain – lain.

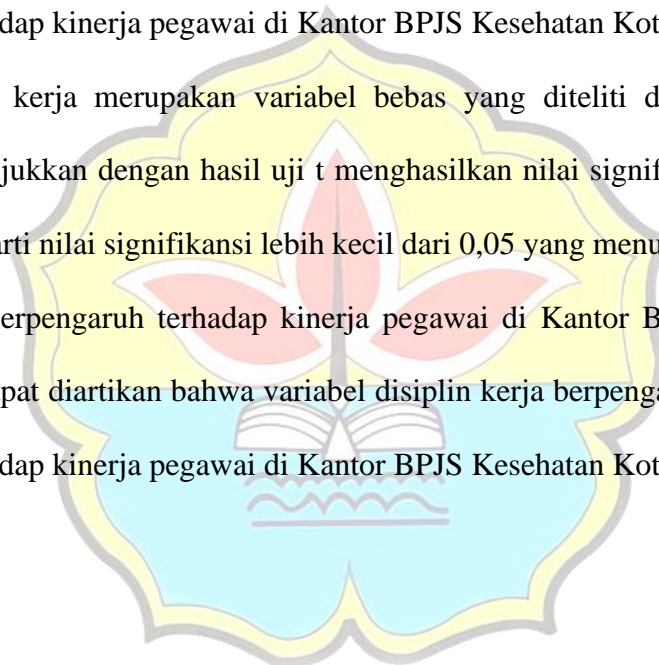
4.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.

Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

Kepuasan kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,020 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi. Dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.

Disiplin kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi. Dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi ditunjukkan termasuk kategori sangat tinggi dengan jumlah skor 1364 dan rata-rata keseluruhan 136,4. Kemudian disiplin kerja pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi termasuk kategori sangat tinggi dikarenakan jumlah skor 1331 dan rata-rata keseluruhan 133,1. Lalu kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi termasuk kategori sangat tinggi dikarenakan jumlah skor 1550 dan rata-rata keseluruhan 129,17.
2. Adanya pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan hasil pada uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,020 dan 0,005 lebih kecil dari 0,05, dan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi diperoleh korelasi r sebesar 0,614 atau 61,4 % dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,334 atau 33,4%. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka diperoleh saran penelitian sebagai berikut:

1. Diharapkan Pimpinan Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya.
2. Untuk meningkatkan kualitas kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan (finansial dan non finansial) yang sepadan dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan kepada pegawai serta memperhatikan kondisi maupun sarana prasarana yang digunakan sebagai penunjang dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Agar disiplin kerja pegawai dapat lebih meningkat, maka Pimpinan Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi harus memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Ljokseumawe: Malikussaleh Press.
- Aditama, R. A. 2020. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Bukit, B., Malusa, T., dan Abdul, R. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Burhanuddin, W. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Tbk Makasar. *Jurnal Manajemen: Volume 01. Nomor 05*.
- Damayanti, R., Hanafi, A., dan Cahyadi, A. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. Volume 1. Nomor 2.
- Handoko, T. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Husaini, Abdullah. 2017. *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. *Jurnal Warta Edisi 51*.
- Jariyati, Irhamatul. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Malang: MMI Press.
- Latief, Abdul., Syardiansah., dan Safwan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan*. *Jurnal Administrasi Publik*. Volume 9. Nomor 1. Halaman 43-48.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Marvilli, Sumual. 2016. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Sario Kota Manado*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*. Volume 3. Nomor 20. Halaman 1-16.

- Mustika, Agnes., dan Utomo, Hardi. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Among Makarti. Volume 6. Nomor 12. Halaman 87-111.
- Nurdiansyah, H. 2019. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta. Diandra Kreatif
- Priyono. 2017. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putu, Asteria. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik*. Bali: Udayana Press.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi Dua Belas*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&G*. Bandung: Alfabet.
- Sunarta. 2019. *Pentingnya Kepuasan Kerja*. Jurnal Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi. Volume XVI. Nomor 2. Halaman 63-75.
- Suprihati. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perusahaan Sarijati Di Sragen*. Jurnal Paradigma. Volume 12. Nomor 01. Halaman 93-112.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafri, W., dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jawa Barat: IPDN Press.
- Taufiqurrahman. 2019. *Manajemen Strategik*. Jakarta: UDM Press.
- Tangkilisan, H. N. 2017. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo
- Tery, W.R. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wijaya, I.K. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV Bukit Sanomas*. Jurnal AGORA. Volume 6. Nomor 2.
- Wijayanti, I.D.S. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Wijayanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba.

Zainal, Veithzal Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



Lampiran 1. Kuesioner penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian
Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa Universitas Batanghari Jambi

NAMA : Rina Triani
NIM 1900861201002
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi memohon bantuan serta kesedian nya saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan ketersedian saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Rina Triani

Identitas responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon bapak/ibu/saudara/saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicontreng (\checkmark)

1. Jenis kelamin : laki-laki perempuan
2. Usia : 20-30 tahun 31-40 tahun
 41-50 tahun lebih dari 51 tahun
3. Pendidikan terakhir : D1-D3
 S1
 S2
4. Masa kerja : ≤ 2 tahun 2-5 tahun
 6-10 tahun
 10-15 tahun 16-20 tahun

Petunjuk pengisian

Contreng \checkmark kolom penilaian yang sesuai pilihan anda !

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

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Organisasi memberikan inspirasi terhadap pegawai untuk memajukan perusahaan		\checkmark			

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas					
2.	Sistem pemberian gaji tepat dengan waktu					
3	Perusahaan menerapkan peraturan dengan ketat					
4	Rekan kerja dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan					
5	Atasan selalu adil dalam memperlakukan pegawai					
6	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan					
7.	Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan					
8.	Saya akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya					
9.	Saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain					
10.	Saya masih ingin bekerja di perusahaan ini dalam waktu yang lama					

Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja					
2.	Pegawai meminta izin apabila terlambat datang ke kantor					
3	Pegawai teliti dan berhati-hati dalam bekerja					
4	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
5	Pegawai tepat waktu dalam bekerja					
6	Pegawai bekerja sesuai penempatan/perputaran kerja					
7.	Pegawai mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan					

8.	Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan					
9.	Pegawai bersikap sopan selama berada di kantor					
10.	Pegawai saling menghargai sesama rekan kerja					

Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja					
2.	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan					
3.	Pegawai mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya					
4.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya					
5.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan					
6.	Pegawai tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan					
7.	Pegawai dapat menjadi sumber daya perusahaan yang efektif					
8.	Pegawai mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan supervisor					
9.	Pegawai mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain					
10.	Pegawai memelihara harga diri dan nama baik					

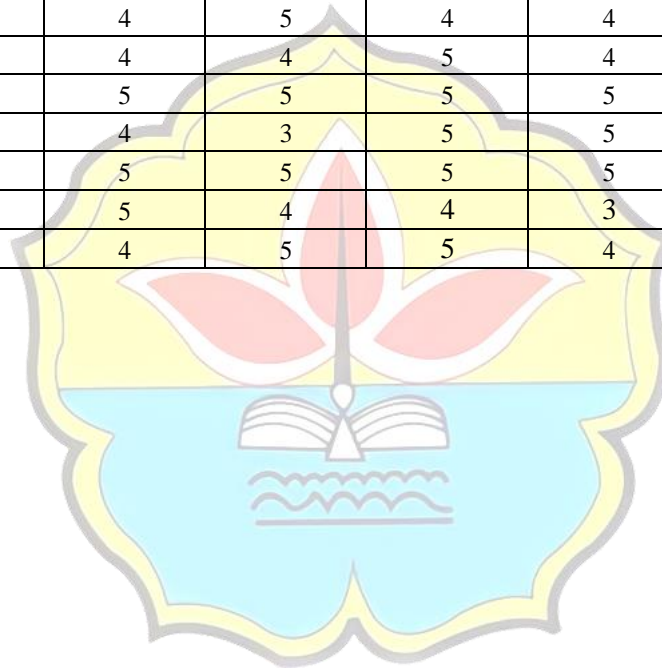
Lampiran 2. Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Perempuan	28	S1	≤ 2 tahun
2	Perempuan	29	S1	5
3	Perempuan	34	S1	6
4	Perempuan	41	S2	10
5	Laki-Laki	28	S1	2
6	Laki-Laki	31	S1	4
7	Perempuan	23	S1	≤ 2 tahun
8	Perempuan	23	D3	≤ 2 tahun
9	Perempuan	42	S2	14
10	Laki-Laki	39	S1	8
11	Laki-Laki	32	S1	5
12	Laki-Laki	31	S1	3
13	Laki-Laki	30	S1	4
14	Perempuan	25	S1	≤ 2 tahun
15	Perempuan	28	S1	≤ 2 tahun
16	Perempuan	32	S1	5
17	Laki-Laki	40	S1	7
18	Perempuan	32	S2	5
19	Perempuan	25	S1	≤ 2 tahun
20	Perempuan	24	S1	≤ 2 tahun
21	Laki-Laki	29	S1	5
22	Perempuan	34	S1	5
23	Perempuan	31	S1	≤ 2 tahun
24	Laki-Laki	52	S2	16
25	Laki-Laki	44	S2	12
26	Perempuan	31	S1	3
27	Laki-Laki	38	S1	8
28	Laki-Laki	35	S1	3
29	Laki-Laki	32	S1	2
30	Perempuan	27	S1	≤ 2 tahun
31	Perempuan	33	S1	5
32	Perempuan	31	S1	5

Lampiran 3. Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

No Responden	VARIABEL KEPUASAN KERJA (X1)										Total
	Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Pernyataan 7	Pernyataan 8	Pernyataan 9	Pernyataan 10	
1	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	41
2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	46
5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
6	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
8	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	39
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
10	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	42
11	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
12	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
13	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
14	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	43
15	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
18	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
20	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	43
21	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45

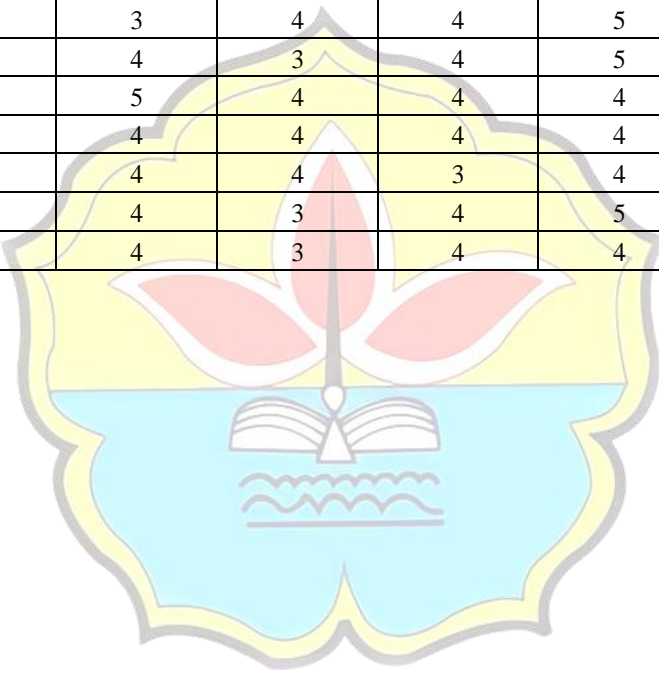
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
23	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	39
24	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	37
25	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	41
26	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
27	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
28	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	46
29	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
30	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	46
31	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	46
32	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45



Lampiran 4. Data Penelitian Variabel Disiplin Kerja

No Responden	VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)										Total
	Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Pernyataan 7	Pernyataan 8	Pernyataan 9	Pernyataan 10	
1	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	43
2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	39
5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	42
6	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	38
7	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
8	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	40
9	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	40
10	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	45
11	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
12	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
13	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	41
14	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
15	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	38
16	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	44
17	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
18	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
19	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	41
20	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
21	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	41

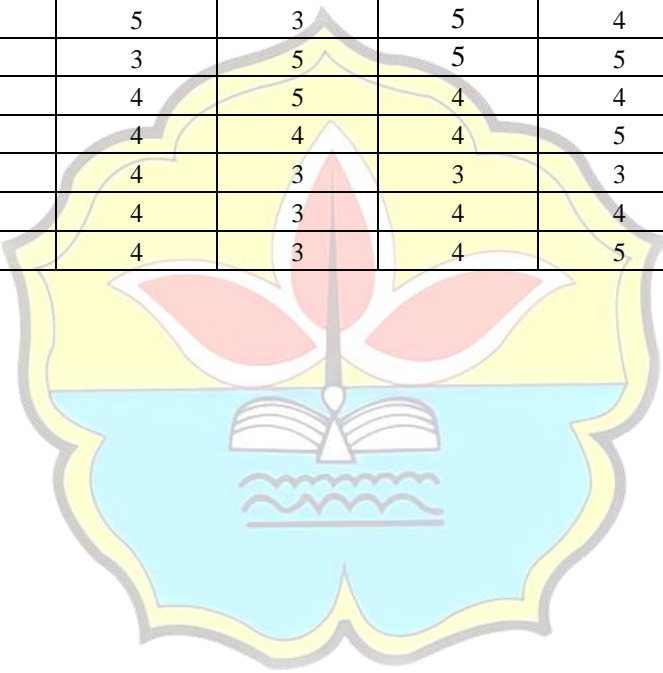
22	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
23	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	35
24	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	43
25	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	37
26	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	43
27	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	38
28	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
30	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	37
31	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	39
32	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	37



Lampiran 5. Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

No Responden	VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)										Total
	Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Pernyataan 7	Pernyataan 8	Pernyataan 9	Pernyataan 10	
1	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	44
2	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	43
3	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	43
4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	42
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
6	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	40
7	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
8	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	43
9	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	42
10	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	45
11	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
12	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
13	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
14	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
15	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	45
16	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	45
17	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	42
18	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
19	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	41
20	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	42
21	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	45

22	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	45
23	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	41
24	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	46
25	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
26	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	42
27	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	41
28	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
29	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
30	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
31	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	37
32	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	41



Lampiran 6. Hasil Output SPSS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65,455	2	32,727	8,784	,001 ^b
	Residual	108,045	29	3,726		
	Total	173,500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,996	6,497		6,002	,000
	Kepuasan Kerja	,232	,094	,365	2,471	,020
	Disiplin Kerja	,337	,111	,449	3,038	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,614 ^a	,377	,334	1,93021

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai