PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PULAU-PULAU BATU KABUPATEN NIAS SELATAN

Reynelsisda Wau[1], Aluiwaauri Tafonao[2]
[1]Universitas Negeri Medan [2]Universitas Nias Raya
([1]reynelsisdawau@gmail.com, [2]alui.tafonao@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan. Analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Kemudian dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah: $Y = 1{,}223 + 0{,}707X_1 + 0{,}288X_2$. Ini berarti bahwa setiap ada kenaikan variabel bebas baik X_1 (Kepuasan Kerja), dan X_2 (Disiplin Kerja), sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Y (Prestasi kerja pegawai) sebesar nilai koefisien beta masing-masing variabel bebas dikalikan dengan besarnya kenaikan yang terjadi. Bila Kepuasan Kerja meningkat satu-satuan maka prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu akan meningkat sebesar 0,707. Hal ini berarti apabila variabel Kepuasan Kerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,707. Kemudian apabila variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar 0,288, maka akan meningkatkan Y (prestasi kerja pegawai) sebesar 0,288.

Kata Kunci: *Kepuasan; disiplin; prestasi kerja pegawai*

Abstract

This research aims to determine the influence of job satisfaction and work discipline on employee work performance at the Batu Islands Subdistrict Office, South Nias Regency. The data analysis used is multiple regression. The results of this research show that partially and simultaneously the variables of job satisfaction and work discipline have an influence on employee work performance. Then in this research, the multiple linear regression equation obtained is: Y = 1.223 + 0.707X1 + 0.288X2. This means that every time there is an increase in the independent variables, both X1 (Job Satisfaction) and . If Job Satisfaction increases one unit, the work performance of employees at the Batu Islands Subdistrict Office will increase by 0.707. This means that the Job Satisfaction variable

will increase employee work performance by 0.707. Then if the Work Discipline variable increases by 0.288, it will increase Y (employee work performance) by 0.288.

***Keywords**: Satisfaction; discipline; employee work performance*

A. Pendahuluan

Pada hakekatnya prestasi kerja merupakan hasil usaha seseorang pegawai atau sekelompok pegawai dari fungsi-fungsi pekerja yang dilakukannya. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh bagaimana keinginan pegawai tersebut untuk maju dan bersaing dengan yang lain dan tentunya hal ini tercipta karena adanya tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembankan. Prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan suatu instansi/organisasi karena semakin tinggi prestasi kerja pegawai, maka semakin produktif juga kegiatan yang ada pada instansi tersebut dan akan membawa dampak yang baik terhadap tujuan yang dikehendaki bersama.

Untuk mewujudkan prestasi kerja perlu peningkatan kualitas sumber daya manusia yang handal, sehingga seluruh kegiatan operasional kantor dapat berjalan secara efektif dan efisien. Prestasi kerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah instansi pemerintah, karena semakin banyak pegawai yang berprestasi, maka cepat tercapainya tujuan secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan melalui kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya pegawai yang puas terhadap pekerjaanya akan cenderung lebih semangat dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Kepuasan kerja merupakan faktor yang membuat seseorang senang dan merasa nyaman dalam bekerja. Menurut Wibowo (2012:503) "faktor kepuasan kerja terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan". Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai tercermin dari pekerjaan itu sendiri, apabila pekerjaan yang diberikan tidak monoton dan menyenangkan maka pegawai tersebut merasa nyaman dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Kemudian sumber ketidakpuasan kerja antara lain adalah sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Gaji yang diterima oleh setiap pegawai mencerminkan perbedaan tanggungjawab, pengalaman, kecakapan maupun senioritas. Selain itu, sistem karir yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama juga merupakan sumber ketidakpuasan pegawai, Tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta jenjang karir dan promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap tidak peduli dalam bekerja. Untuk itu dalam sebuah oragnisasi perlu menciptakan kepuasan kerja para pegawai agar mereka dapat bekerja lebih antusias dan dapat meningkatkan prestasi kerja dan sekaligus tercapainya tujuan

secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2012:508) bahwa "kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja yang lebih tinggi".

Kemudian faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan melalui penerapan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja dalam lingkungan organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sementara manfaatnya pada diri pegawai yaitu menambah suasana yang menyenangkan serta rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, dimana disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya penerapan disiplin kerja sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang lebih efektif dan efisiensi (Tafonao 2022).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Sutrisno (2009:97) mengatakan "bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Artinya penerapan disiplin selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisplinan kerja akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki pegawai dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianggap tidak sah dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diorganisasi. Setiap pegawai memiliki sifat yang berbeda, begitu juga dalam hal mengikuti peraturan. Walaupun atasan sudah ketat dalam mengawasinya, jika pegawai itu sendiri tidak memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang diterapkan maka akan terus terjadi pelangaran yang nantinya berdampak pada hasil kerja.

Prestasi kerja merupakan kecakapan, kemampuan, pegawai dalam melaksanakan suatu tugas-tugas yang diberikan dan dievaluasikan dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif atau sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Menurut Sutrisno (2009:150) "prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan

karakteristik pribadinya serta persepso terhadap perannya dalam pekerjaan itu". Dalam mewujudkan prestasi kerja yang baik didukung oleh tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaanya dan penerapan kedisiplinan dalam bekerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan bahwa hasil kerja pegawai masih belum optimal, yang disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai dalam bekerja contohya pembayaran gaji yang tidak tepat waktu khusus kepada tenaga honorer, terdapatnya pegawai yang kurang puas terhadap penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, peralatan dan perlengkapan yang kurang memadai, pegawai tidak nyaman dalam bekerja karena beban kerja yang diberikan terbebankan kepada pegawai tertentu sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja, rekan kerja tidak ikut membantu apabila pekerjaan menumpuk sehingga terbenbankan kepada pegawai tertentu.

Kemudian disiplin kerja pegawai masih belum berjalan dengan baik dengan indikasi terdapatnya pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi kedisiplinan yang diterapkan karena atasan tidak sepenuhnya memberikan ketegasan kepada bawahan, terdapatnya pegawai yang kurang peduli terhadap pekerjaanya. Sehingga hal tersebut di atas, menjadi masalah dalam mewujudkan prestasi kerja pegawai. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu maka penulis merasa penting untuk melakukan penelitian secara ilmiah yakni mengenai "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan". Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan?

Konsep Kepuasan Kerja

Pada hakekatnya kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Konsep tersebut, diperkuat oleh pendapat Duha (2014:249) "kepuasan kerja sebagai keadaan menyenangkan yang dialami individu dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya". Jadi, kepuasan kerja dalam hal ini merupakan sikap yang menyenang bagi seseorang terhadap pekerjaanya dan lingkungan kerja yang ianya bekerja. Selanjutnya, menurut Hasibuan (2003) dalam Yuniastuti (2011) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Strauss dan Sayles dalam Sutrisno (2009:75) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustasi. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun organisasi, terutama

karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja.

Dari beberapa defenisi di atas, dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan yang menyenangkan bagi diri pegawai atas pekerjaannya dan keadaan yang positif dilingkungan ia bekerja.

Konsep Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap seseorang pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, norma yang berlaku di organisasi. Sutrisno (2009:97) mengatakan "bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin dalam organisasi merupakan cara untuk menujukkan kesadaran pegawai dengan tujuan meningkatkan kesadaran pegawai dalam menaati peraturan yang ada. Disiplin juga diartikan oleh Sinungan (2000) dalam Parhusip dkk., (2014) adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Dari uraian teori di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin menunjukan kondisi atau sikap yang ada pada diri pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, norma yang berlaku di organisasi.

Konsep Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atas pelaksanaan beban dan tanggungjawab yang diembankan selama periode tertentu. Bernardi dan Rusel dalam Sutrisno (2009:150) bahwa "prestasi merupakan catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu". Artinya prestasi kerja merupakan hasil usaha pegawai yang berkaitan dengan fungsi-fungsi pekerjaan yang akan dievaluasi dalam mengetahui prestasi yang dicapai pegawai. Menurut Hasibuan dalam Silalahi dkk., (2014) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Mangkunegara dalam Yuniastuti (2011) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Artinya, prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai pada periode tertentu.

Berdasarkan uraian teori di atas, dapat dismpulkan bahwa prestasi kerja

merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yakni dengan melalui kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, pegawai yang puas terhadap pekerjaanya akan cenderung dapat mewujudkan hasil kerja yang memuaskan. Kemudian disiplin kerja dapat meningkatkan prestasi kerja, karena dengan adanya disiplin kerja dalam lingkungan organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Suryanto (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja. Pegawai yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan dapat bekerja dengan baik dan jika disiplin kerja diterapkan dengan baik maka akan dapat memperlancar pelaksanaan kegiatan kerja sehingga akan terwujudnya prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja dan disiplin yang baik dalam bekerja dapat berdampak pada kepribadian pegawai yang berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Indikator Kepuasan Kerja

Dalam mengukur kepuasan kerja pegawai didasarkan pada tingkat kedisiplinan pegawai, balas jasa yang sesuai, penempatan kerja yang sesuai dan sebagainya. Menurut Hasibuan (2003) dalam Yuniastuti (2011) mengemukakan bahwa pada umumnya yang digunakan sebagai indikator kepuasan kerja adalah kedisiplinan, moral kerja dan *turnover*. Rivai dan Sagala (2012:860) menguraikan indikator kepuasan kerja adalah:

1. Bekerja pada tempat yang tepat, artinya pegawai dapat merasa puas dalam bekerja ketika pegawai ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan keahliannya.
2. Pembayaran yang sesuai, kompensasi yang sesuai dengan tanggungjawaban dan tugas yang dilaksanakan maka dengan sendirinya pegawai puas dalam bekerja.
3. Organisasi dan manajemen, organisasi dan manajemen merupakan hal saling berkaitan. Artinya apabila struktur organisasi efektif dan sistem manajemen yang baik maka dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Supervisi pekerjaan yang tepat, pengawasan pimpinan terhadap pekerjaan bawahan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, apabila pengawasan yang dilakukan terlalu ketat maka pelaksanaan kerja akan monoton.
5. Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat, penempatan kerja yang tidak sesuai akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Artinya, jika penempatan pegawai sesuai maka pegawai akan

dapat bekerja dengan puas, atau sebaliknya, jika penempatan pegawai tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai maka akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Kemudian, Kreitner dalam Wibowo (2012:504) terdapat 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)
   Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (perbedaan)
   Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan, pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.
3. *Value anttainment* (pencapaian nilai)
   Gagasan *value anttainment* bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Equity* (keadilan)
   Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.
5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)
   Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan yang lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan uraian teori di atas, penulis menyimpulkan bahwa indikator yang menjadi tolak ukur dalam mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai adalah bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, supervisi pekerjaan yang tepat dan orang yang berada pada pekerjaan yang tepat.

Indikator Disilpin Kerja

Untuk mengukur sejauh mana tingkat disiplin kerja yang diterapkan pada lingkungan organisasi yaitu dengan mengetahui indikator-indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja. Menurut Hasibuan (2009:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, dintaranya:

1. Tujuan dan kemampuan;
   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat

kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jalas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan;
   Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas jasa;
   Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisipliinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaanya.
4. Keadilan;
   Keadailan ikut mendorong terwujudnya kedisiplina karyawan, 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 karyawan perusahaan.
6. Sanksi hukuman;
   Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan dan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan;
   Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusian;
   Hubungan kemanusian yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relantionship, direct group relantionship* dan *cross relantionship* hendaknya harmonis.

Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja pegawai (Inu, dalam Mailiana 2016) adalah:

1. Tingkat ketepatan waktu, antara lain: disiplin pada jam kehadiran di kantor, disiplin saat jam kerja, disiplin pada jam pulang kantor, tingkat Penyelesaian pekerjaan.
2. Tingkat kepatuhan pada peraturan, antara lain: ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada pakaian dinas dan atribut, tindakan Pendisiplinan disiplin kerja selain dipengaruhi faktor lingkungan kerja (bagaimana budaya disiplin

dalam organisasi tersebut) juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, maka ketidakhadiran salah satu faktor akan menyebabkan pelanggaran aturan.

Berdasarkan uraian teori diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa indikator yang dijadikan tolok ukur kedisiplinan kerja pegawai adalah; ketegasaan, balas jasa, teladan pimpinan, tujuan dan kemampuan.

Indikator Prestasi Kerja Pegawai

Untuk mengukur prestasi kerja para pegawai dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2003) dalam Yuniastuti (2011) standar yang biasa digunakan sebagai ukuran prestasi kerja secara garis besar dibedakan menjadi dua yaitu:

1. *Tangible* Standar yaitu, sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya. Contoh: tingkat kehadiran, tingkat produktivitas.
2. *Intangible* Standar yaitu, sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standarnya. Misalnya : standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Kemudian Silalahi dkk., (2014) mengemukakan indikator prestasi kerja, adalah:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan memikul resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistik
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh
5. Berjuang untuk merealisasikan tujuan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Dharma (1985) dalam Parhusip dkk., (2014), pengukuran prestasi kerja ada 3, yaitu:

1. Kuantitatif: melibatkan jumlah keluaran yang dihasilkan oleh perusahaan, sehingga untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan dilihat dari standart kuantitatif yang dibuat oleh perusahaan;
2. Kualitatif: melibatkan tentang kepuasan, yaitu seberapa baik tingkat penyelesaian suatu pekerjaan dan hal ini berkaitan dengan keluaran;
3. Ketepatan waktu: melibatkan tentang kesesuaian waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Selanjutnya, menurut Hasibuan (2005:95) indikator prestasi kerja akan meliputi penilaian terhadap:

1. Kesetiaan;
   Mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi
2. Kejujuran;
   Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Kedisiplinan;

Menilai karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi.

4. Kreativitas;

Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya dalam mengerjakan pekerjaan.

5. Kerjasama;
   Menilai karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.
6. Kepemimpinan;
   Menilai kemampuan untuk memimpin bawahan untuk bekerja efektif.
7. Kepribadian;
   Menilai karyawan dari prilaku, kesopanan, serta berpenampilan simpatik dan bersikap wajar.
8. Prakarsa;
   Menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif.

Berdasarkan uraian teori di atas, peneliti menyimpulkan bahwa indikator dalam mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai adalah kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu, kejujuran dalam bekerja tanggungjawab.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:18) bahwa "penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), Dengan demikian dapat diketahui bahwa sifat penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel tersebut.

Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersifat *cross section*. Artinya data yang diperoleh langsung dilapangan melalui penyembaran kuesioner kepada responden.

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak program SPSS 15.0 *for windows*, maka persamaan yang digunakan adalah sebagai beriku:

$Y = f(X_1, X_2)$ Atau $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan *software SPSS* dengan hasil penelitian: $Y = 1{,}223 + 0{,}707X_1 + 0{,}288X_2$. Model regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda yang positif. Ini berarti kenaikan salah satu atau keseluruhan variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja) akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai atau sebaliknya. Hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai (Y) pada

Kantor Camat Pulau-Pulau Batu. Ini berarti bahwa setiap ada kenaikan variabel bebas baik X_1 (Kepuasan Kerja), dan X_2 (Disiplin Kerja), sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Y (Prestasi kerja pegawai) sebesar nilai koefisien beta masing-masing variabel bebas dikalikan dengan besarnya kenaikan yang terjadi.

Bila Kepuasan Kerja meningkat satu-satuan maka prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu akan meningkat sebesar 0,707. Hal ini berarti apabila variabel Kepuasan Kerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,707. Kemudian apabila variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar 0,288, maka akan meningkatkan Y (prestasi kerja pegawai) sebesar 0,288. Ini berarti bahwa bila variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja ditingkatkan satu-satuan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar persentase peningkatan dari variabel bebas masing-masing sebesar 0,288..

D. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan maka variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (5,504) > t_{tabel} (1,699).
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (3,184) > t_{tabel} (1,699).

Bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 23,870> nilai F_{tabel} sebesar 3,328 pada dk = n – k -1 atau 32 - 2 - 1 = 29dengan α = 5%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahan hail penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga penulis menyarankan kepada:

1. Hendaknya untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja yang dinilai kurang baik dan untuk lebih diperhatikan, dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang digeluti oleh pegawai yang bersangkutan serta memberikan balas jasa yang sesuai.
2. Hendaknya untuk lebih meningkatkatkan disiplin kerja yang masih dinilai kurang baik dan untuk lebih diperhatikan, dengan memberikan ketegasan pada pegawai yang melanggar aturan yang berlaku.
3. Diharapkan kepada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu untuk lebih memperhatikan faktor- faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai

guna mencapai tingkat produktivitas yang optimal.

E. Daftar Pustaka

Abdi, Nur dan Farida, Siti Ning. 2014. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Bagian Produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. *Jurnal Bisnis Indonesia.* Volume V; 133-142).

Ariani, Darmastuti, Utami, Hamidah Nayati dan Susilo, Heru. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume I; 123-131).

Arikunto, Suarsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*: *Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.*

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mailiana. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bajarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Volume X; 123-134).

Parhusip, Carnila M.D., Musadieq, Mochammad Al. Dan Nurtjahjono, Gunawan Eko. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume IX; 1-10).

Rahmawati, Aulia Hani, Hamid, Djamhur dan Utami, Hamidah Nayati. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume VI; 1-9)

Rivai, Veithzal dan Sagala, Jaufani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Silalahi, Bonar P. Amalia F., Khaira dan Lufti, Muslich. 2014. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*. Volume I; 1-13).

Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alvabeta.

--------. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alvabeta.

Suliyanto. 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis,* Yogyakarta: ANDI.

Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Suryanto, Edy, Budi Hasiolan, Leonardo dan Fathoni, Azis. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada C.V. JM Jaya Motor Semarang. *Skripsi.* Managemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran: Semarang.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tafonao, Aluiwaauri. 2022. "Pengaruh Bauran Promosi (Promotion Mix) Terhadap Keputusan Pembelian Di Indomaret Telukdalam Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan* 5(2): 23–33. https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JEB/article/view/534.

Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yuniastuti, Rina Milyati. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Cv. Organik Agro System di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume I ; 199-210).