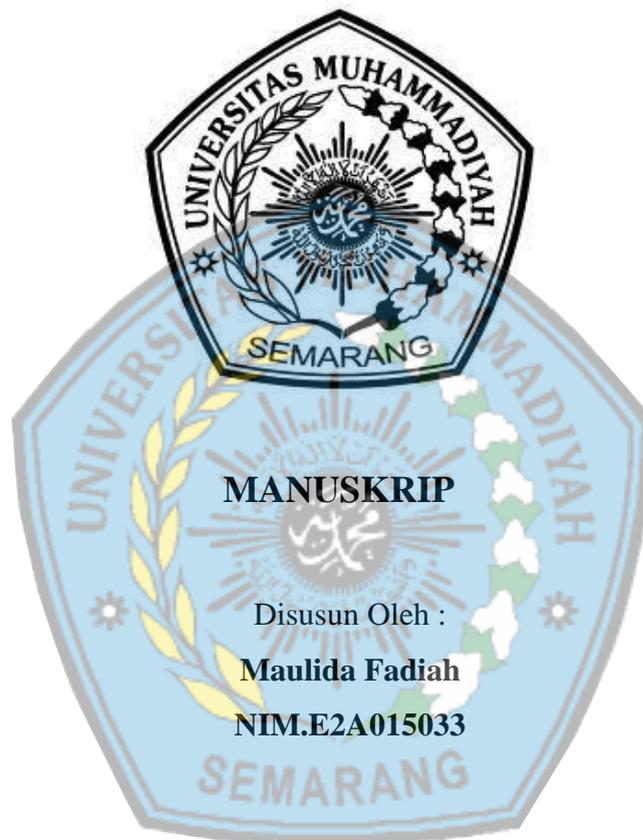


**PENGARUH VARIABEL DIMENSI KERJA : DISIPLIN,
KEPUASAAN, DAN BEBAN TERHADAP PRESTASI
KERJA**

(Studi Pada Pegawai Kantor Pos Semarang)



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Maulida Fadiah
Nomor Induk Mahasiswa : E2A015033
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / S1 Manajemen
Judul Skripsi : “ Pengaruh Dimendi Kerja : Disiplin, Kepuasan,
Beban Terhadap Prestasi Kerja “ (Studi Pada
Pegawai Kantor Pos Semarang)

Telah memenuhi dan dinyatakan lengkap sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana pada program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang.

Semarang, 13 Maret 2020

Dosen Pembimbing I


Dr. Suwardi, MM

NIP : 195905191987031001

Dosen Pembimbing II


Nurhayati, SE, MM

NIK : 28.6.1026.227


Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen

Drs. Triyono, MM

NIP : 195902061986031003

**PENGARUH VARIABEL DIMENSI KERJA : DISIPLIN, KEPUASAAN,
DAN BEBAN TERHADAP PRESTASI KERJA**
(Studi Pada Pegawai Kantor Pos Semarang)

Maulida Fadiah
(E2A015033)

Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Semarang
Email : maulidafadiah.unimus@gmail.com

ABSTRACT

This is the research has the aim to find out the extent of the effect work Dimensions : Discipline, Satisfaction, Burden of Performer (Study of Semarang Post Office Employees). The population in this study are Semarang Post Office Employees.

The result of this study indicate that the work Dimensions. Discipline (X_1) significance probability value of $0.001 (0,1\%) < \alpha 0.05 (5\%)$ then H_1 is accepted which means that there is significant positive influence on Discipline work Dimensions (X_1) on Job Performance (Y). Work Dimension Satisfaction (X_2) significance probability value of $0.002 (0,2\%) < \alpha 0.05 (5\%)$ then H_1 is accepted which means that there is significant positive influence on work Dimensions Satisfaction Satisfaction (X_2) on job performance (Y). Work Dimension Load (X_3) significance probability $0,517 (57,70\%) > 0,05 (50\%)$ or maximum alpha 10% then H_3 is rejected, which means that Load (X_3) value has a significant effect on Job Performance (Y). Discipline, Satisfaction, Burden have a significant positive effect together on work performance with a Fcount of 22,057 and Ttable of 1.414 (Fcount > Ttable) with a significance value of $0,000 (0\%) < 0,05 (5\%)$. Work Achievement in the research model is influenced by variable Work Discipline, Work Satisfaction, WorkLoad with an R^2 sebesar 50,2%.

Based on these data means the variable Work Discipline and Work Satisfaction partially or simultaneously expressed positive significant effect on Job Performance. While the WorkLoad the variable is state to have a positive but not significant effect. The analysis using R square determination coefficient obtained 50,2%. The percentage explain that change in job performance in the research model are influenced by variable Work Discipline, Work Satisfaction, WorkLoad with an R^2 50,2%. While the remaining 49,8% is influenced by order variable.

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

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Dimensi Kerja: Disiplin, Kepuasan, Beban Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor Pos Semarang). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Pos Semarang., Kemudian melakukan penentuan spesifik random sampling dengan kriteria yang telah ditentukan dalam metode penentuan sampel yang akan diteliti, kemudian diperoleh hasil sampel sebanyak 70 orang yang memenuhi kriteria persyaratan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dimensi Kerja : Disiplin (X_1) nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,001 (0,1\%) < \alpha 0,05 (5\%)$ maka, H_1 **diterima** yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan Dimensi Kerja Disiplin (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y). Dimensi Kerja : Kepuasan (X_2) nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,002 (0,02\%) < \alpha 0,05 (5\%)$ maka, H_2 **diterima** yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan Dimensi Kerja : Kepuasan (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Dimensi Kerja : Beban (X_3) nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,517 (57,70\%) > 0,05 (5\%)$ atau (maksimal) $\alpha 10\%$ maka, H_3 **ditolak** yang berarti Beban (X_3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Disiplin, Kepuasan dan Beban berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja dengan nilai F_{hitung} sebesar 22,057 dan F_{tabel} sebesar 1.414 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 (0\%) < 0,05 (5\%)$. Prestasi Kerja pada model penelitian dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja dengan nilai R^2 sebesar 50,2%.

Berdasarkan data tersebut berarti variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara parsial maupun simultan dinyatakan berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan variabel Beban Kerja dinyatakan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi R square yang didapatkan 50,2%. Prosentase tersebut menjelaskan bahwa perubahan Prestasi Kerja pada model penelitian dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja dengan nilai R^2 sebesar 50,2%. Sedangkan 49,8% jumlah sisanya adalah dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan jasa pelayanan pengiriman dari tahun ke tahun semakin menjadi perhatian masyarakat luas. Ketatnya persaingan dan semakin banyaknya perusahaan jasa pengiriman yang bermunculan pada saat ini membuat pihak pemilik atau pengelola harus dapat menciptakan strategi agar mampu bersaing dan lebih unggul dibanding para pesaingnya.

Ada begitu banyak perusahaan yang menyediakan berbagai layanan pengiriman seperti TIKI, JNE, PAHALA Express dan ESL Express. Banyaknya perusahaan pengiriman, membuat para pelaku usaha tersebut semakin berlomba-lomba memberikan kualitas pelayanan yang terbaik untuk pelanggannya. Perusahaan yang sudah lama berdiri dan memiliki pelanggan seharusnya menjaga asetnya serta melakukan inovasi agar para pelanggan tidak berpindah ke perusahaan yang lain.

Kantor Pos Semarang adalah salah satu BUMN yang bergerak di bidang jasa. Di tengah perkembangan alat komunikasi yang semakin canggih dan modern, Kantor Pos telah melakukan restrukturisasi, pembenahan, dan transformasi. Dengan demikian surat dan jasa pengiriman melalui pos tetap menjadi salah satu sarana pilihan masyarakat dalam berkomunikasi.

Pada umumnya sebuah instansi perlu adanya penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan produktifitas kerja guna mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan dan ketetapan instansi. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi itu diabaikan atau sering di langgar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya bila pegawai tunduk pada ketetapan instansi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik Sutrisno (2017: 97).

Faktor kedua yang mempengaruhi Prestasi Kerja adalah Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2017:74), terdapat macam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dunia kerja setiap pegawai mempunyai Beban Kerja yang berbeda-beda. Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu Dhania (2010 ;16). Menurut Danang Sunyoto (2012;18) Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Variabel Dimensi Kerja : Disiplin, Kepuasan, Dan Beban Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor Pos Semarang)”, maka pokok masalah yang akan dibahas adalah :

1. Bagaimana Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pos Semarang
2. Bagaimana Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pos Semarang
3. Bagaimana Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja pada kantor Pos Semarang
4. Bagaimana Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi kerja pada Kantor Pos Semarang

Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Menganalisis variabel Disiplin, Kepuasan dan Beban yang mempengaruhi Prestasi Kerja pada Kantor Pos Semarang
2. Seberapa besar variable independen berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pos Semarang

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan (Rivai, 2009).

Dasar teori pembelajaran dalam pendekatan keperilakuan "*The Behaviourist approach learning*" (John B. Waston, 1943 dalam Buchanan, et, als, 1991, hal 95) sehingga efek pembelajaran dalam proses menciptakan disiplin berupa perilaku para pegawai untuk bekerja lebih inovatif/kreatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Lenny Hasan, SE., MM. Pada tahun 2012 tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin (Kerja) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang menghasilkan analisis tentang pengaruh variabel disiplin (X_2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) diperoleh nilai $P_y X_2 = 0,370$ dengan nilai $t_{hitung} = 2,933$ pada $Sig. 0,005 < 0,05$ berarti koefisien jalurnya signifikan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Jika disiplin meningkat, maka komitmen organisasi pegawai juga akan mengalami peningkatan. Begitupun sebaliknya, jika disiplin menurun, maka komitmen organisasi pegawai juga akan mengalami penurunan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani.

Penelitian yang dilakukan oleh Lenny Hasan, SE., MM. Pada tahun 2012 tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang menghasilkan hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung = $4.195 > t \text{ tabel} = 1.973$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($\text{sig} < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Teori KSD (Kebergantungan Sumber Daya) memberikan dasar bahwa untuk mencapai keberlanjutan memperoleh pemenuhan sumber daya bagi organisasi, maka organisasi hendaknya mengembangkan pola perilaku hubungan “saling kebergantungan” (*mutual dependence*) hubungan kesetaraan saling membutuhkan dan meningkatkan peran dalam menjamin jaminan keberlanjutan terhadap pemenuhan sumber daya (Aldrich, 1999 ; Ulrich & Barney, 1984). (Scott, 1998).

Hasil penelitian dari Khasifah dan Nugraheni tentang pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada balai besar wilayah sungai Pemali Juana)

adalah Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien sebesar 1.339 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,185 dan nilai indeks sebesar 50,08 terhadap variabel kinerja pegawai. Hal tersebut menyimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hal utama yang menjadi perhatian bagi perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001 ; 67) :

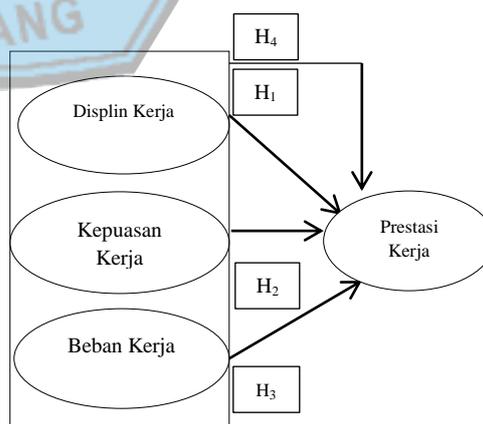
Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Rizki Novriyanti Zahara, dan Hajan Hidayat Pada 2017 tentang Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam menghasilkan hasil uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} = 4.203 > t_{tabel} = 1.973$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($sig < 0,05$).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan dan kesediaan karyawan akan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Kerangka Pemikiran

Untuk lebih menjelaskan variabel dependen dan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, maka berikut digambarkan model penelitian :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Populasi dan Sampel

Penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Kantor Pos Semarang 136 orang. Adapun teknik yang digunakan dalam melakukan penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*.

Jumlah populasi yang ada pada Kantor Pos Semarang yaitu sebanyak 136 orang responden. Jumlah kuesioner yang berhasil disebar sebanyak 70 responden, 66 responden gagal disebarkan disebabkan kendala-kendala lapangan.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini akan menggunakan data primer, data primer merupakan data yang di dapatkan dari sumber pertama baik individu maupun perseorangan, seperti wawancara atau pengisian kuisisioner.

Sumber Data

Sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden melalui kuisisioner.

Metode Penelitian

1. Observasi
2. Kuisisioner

Metode Analisis Data

Menganalisis data yang telah terkumpul, maka penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan peralatan statistik yaitu metode regresi linier berganda. (Sugiyono,2001:211).

Analisis Data Kualitatif

Penelitian kualitatif pada hakikatnya adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti keadaan yang alamiah.

Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono,2017:8).

Uji Kualitias data

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reabilitas alat pengukur itu rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendekati normal dapat dilihat grafik normal *p-p plot of regression standardized residual*. Dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. (Ghozali,2005:30).

Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya korelasi yang besar antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas didapat dengan *uji collinearity statistic*. Dalam melakukan uji multikolinearitas harus mengetahui terlebih dahulu Variance Inflation Factor (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali,2005:105)

Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala korelasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independen satu sama lain. Secara sederhana, gejala ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan test statistic Durbin-Watson.

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk melakukan prediksi permintaan dimasa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu untuk mengetahui pengaruh

satu atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel tak bebas.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Uji t adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat. (Sugiyono,2009:75).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F diperlukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan tingkat kesalahan (α) adalah 5%.

Uji Koefisien Determinan

Sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin

besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistimasikan nilai variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Validitas Butir (item) Instrumen			
Butir Instrumen	r hitung	r kritis	Keputusan
	(r Indikator&Total)	(Cut off)	(Keterangan)
r (x.1.1)(Y)	0,997	0,3	Valid
r (x1.2.)(Y)	0,997	0,3	Valid
r (x1.3.)(Y)	0,994	0,3	Valid
r(x1.4.)(Y)	0,996	0,3	Valid
r (X2.1)(Y)	0,990	0,3	Valid
r (X2.2)(Y)	0,990	0,3	Valid
r(X2.3)(Y)	0,990	0,3	Valid
r (X2.4)(Y)	0,991	0,3	Valid
r (X3.1)(Y)	0,990	0,3	Valid
r (X3.2)(Y)	0,983	0,3	Valid
r (X3.3)(Y)	0,978	0,3	Valid
r (Y.1.1)(Y)	0,989	0,3	Valid
r (Y.1.2)(Y)	0,997	0,3	Valid
r (Y.1.3)(Y)	0,997	0,3	Valid
r (Y.1.4)(Y)	0,997	0,3	Valid
r (Y.1.5)(Y)	0,987	0,3	Valid

Uji Reliabilitas

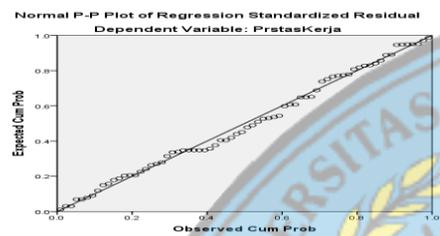
Case Processing Summary

	N	%
Valid	70	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	70	100.0

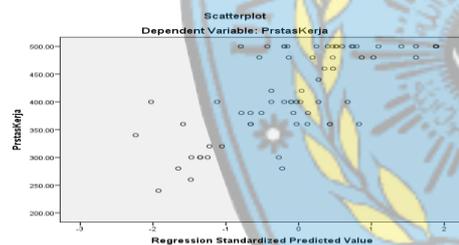
Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Uji Heteroskedastisitas



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.708 ^a	.501	.478	55.52909	1.291

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	63.821	45.145		1.414	.162
Displ Kerja	.341	.094	.369	3.633	.001
Kepu Kerja	.504	.156	.392	3.228	.002
Beban Kerja	.071	.108	.075	.651	.517

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.708 ^a	.501	.478

Uji-t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	63.821	45.145		1.414	.162
DisplKerja	.341	.094	.369	3.633	.001
KepuKerja	.504	.156	.392	3.228	.002
BebanKerja	.071	.108	.075	.651	.517

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja

Uji Multikolinieritas

Tolerance	VIF
1	
.735	1.361
.514	1.946
.570	1.754

Uji-F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	204038.866	3	68012.955	22.057	.000 ^b
Residual	203509.705	66	3083.480		
Total	407548.571	69			

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja

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

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil dari pengujian data menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga besarnya Disiplin Kerja akan mampu meningkatkan Prestasi Kerja.

Hasil ini sejalan dengan buku Hasibuan (2013:193) yang mengatakan Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil dari pengujian data menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga besarnya Kepuasan Kerja akan mampu meningkatkan Prestasi Kerja.

Hasil ini sejalan dengan buku Sutrisno (2017: 74) yang mengatakan Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Gusti dan I Gede (2018) tentang pengaruh motivasi dan pengembangan karier pada kepuasan kerja, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan (studi pada lpd desa adat tegal) menghasilkan Karyawan LPD Desa Adat Tegal yang memiliki kepuasan kerja yang didefinisikan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya kompensasi yang diterima karyawan dan banyaknya yang diyakini yang harus diterima dengan indikatornya adalah :kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, dan kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Tegal.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil dari pengujian data menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga besarnya Beban Kerja akan mampu meningkatkan Prestasi Kerja.

Hasil ini sejalan dengan buku Dhania (2010 ;16) Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu.

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Rahman dan kawan-kawan tentang Pengukuran Beban Kerja Petugas Keamanan Untuk Memenuhi Standard Minimal Tingkat Keamanan Lingkungan menghasilkan Simulasi proses pemeriksaan kendaraan bermotor (sepeda motor) pada setiap pintu keluar kampus merupakan model utama yang dihasilkan dalam penelitian ini. Masih rendahnya beban kerja petugas keamanan kampus dan sangat jarang nya proses pemeriksaan surat kendaraan

sebagai proses seleksi pengamanan obyek yang keluar dari kampus merupakan persoalan yang memerlukan penerapan skenario-skenario penerapan kebijakan keamanan melalui simulasi. Untuk mencapai tingkat pengamanan yang paling baik yaitu tingkat pengamanan 100% maka seluruh obyek atau kendaraan yang keluar harus diperiksa. Bila pemeriksaan dilakukan secara keseluruhan maka terdapat kemungkinan beban kerja petugas keamanan akan sangat tinggi.

Pengaruh Displin Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil dari pengujian data menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga besarnya Kepuasan Kerja akan mampu meningkatkan Prestasi Kerja.

Hasil ini sejalan dengan buku Danang Sunyoto (2012;18) Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Hasil penelitian dari Ibrahim yang menunjukkan bahwa Banyak faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi antara lain pendapatan atau gaji, motivasi kerja, sikap terhadap profesinya (Disiplin Kerja), pengetahuan, perhatian pimpinan dan tanggung jawab (Beban Kerja), kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi, (Kepuasan Kerja), lingkungan kerja dan lain sebagainya berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil regresi persamaan yang di peroleh adalah Konstanta sebesar 63.821, bila seluruh variabel tidak dilaksanakan maka Prestasi Kerja memiliki nilai sebesar 63.821. Koefisien X_1 sebesar 0,34, koefisien X_2 sebesar 0,504, koefisien X_3 sebesar 0,071.

2. Disiplin (X_1) nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001 (0,01%) < alpha 0,05 (5%) maka, H_1 **diterima** yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Disiplin (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)
3. Kepuasan (X_2) nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,002 (0,02%) < alpha 0,05 (5%) maka, H_2 **diterima** yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Kepuasan (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)
4. Beban (X_3) nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,517 (51,17%) > 0,05 (5%) signifikansi diatas alpha 10% maka, H_3 **ditolak** yang berarti Beban (X_3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y)
5. Disiplin, Kepuasan dan Beban berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja dengan nilai F_{hitung} sebesar 22,057 dan F_{tabel} sebesar 1.414 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0%) < 0,05 (5%)

6. Prestasi Kerja pada model penelitian dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja sebesar 50,2%.

Saran

1. Bagi para peneliti lain dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan memasukkan variabel-variabel lain selain Disiplin, Kepuasan dan Beban. Hal tersebut didasarkan atas diperolehnya nilai R Square sebesar 50,2% sehingga potensi penelitian untuk variabel lain dalam penelitian dengan orientasi Prestasi Kerja sebesar 49,80%.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen untuk menilai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja. Untuk itu, peneliti yang akan datang dapat menambah variabel baru dan rasio-rasio probabilitas lain dan menghubungkannya untuk mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi.

Daftar Pustaka

Adaptasi: Barney, J. (2002)

Aldrich, R.J. 1984 *Weed-crop Ecology. Principles in Weed Management*. North Stituate Massachussets: Bretton Publiser.

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

Armstrong BS, Dale MA, Franzblau A, Evanoff BA, 2008, Risk Factor for Carpal Tunnel Syndrome and Median Neuropathy in a Working Population.

Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman untuk penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Danang Sunyoto (2012;18)
Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. Available : [Http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography)

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. Available : [Http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography)

[628/4/S_MBS_1001311_Bibliography](#)

- Departemen Dalam Negeri, PerMen DamNeg No. 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta (2008)
- Dhania (2010 ;16). Dhania, Dhini R. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. IAIN: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Doyle, A., Griffith, S .J . B., 2000, *Cell and Tissue Culture for Medical Research*, 49, John Willey and Sons, Ltd., New York.
- Florida Dessy Putri Sanuddin, A.M. Rosa Widjojo, 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa". Ghozali, Imam, 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP.
- Robbins, Stephen P.2003. *Perilaku Organisasi*. Index Jakarta.
- Gudono. 2009. *Teori Organisasi*. Sleman:Pensil Press.
- Handoko (2001) Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- I Gusti Ayu Dan I Gede Dody (2018) *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja, Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Lpd Desa Adat Tegal)* Vol. 24, No. 1. Available : <http://triatmamulya.ejurnal.info/index.php/triatmamulya/article/view/105>
- Irwanto dan wulandari (2018) berdasarkan hubungan disiplin kerja dengan produktifitas kerja pegawai pada kantor pelayanan perbendaharaan Negara (KPPN) Langsa adalah disiplin memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktifitas kerja.

- John B. Waston, 1943 dalam Buchanan, et, als, 1991, hal 95) Buchanan and Gibbons, 1974, *Bergey's manual of Determinative Bacteriology, eighth edition*, Waverly Press, Inc.
- Khasifah, dan Nugraheni (2016) *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana) Volume 5, Nomor 1, Tahun 2016, Halaman 3* Available : <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13471>
- Lenny Hasan, SE., MM. Pada tahun 2012 Lenny Hasan, SE., MM (2012) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang. Volume 3, Nomor 1.* Available : <http://journal.unitas-pdg.ac.id/abstract-83.html>
- Munandar, M, 2005. *Budgetting*. Yogyakarta : BPF
- Novriyanti, dan Hidayat (2017) *Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. Vol. 1, No. 2,* 2017, 150-156 Available: <https://jurnal.poli.batam.ac.id/index.php/JAMA/article/view/500/349>
- Rahman dkk (2016) *Pengukuran Beban Kerja Petugas Keamanan Untuk Memenuhi Standard Minimal Tingkat Keamanan Lingkungan.* Available : <http://dx.doi.org/10.12962/j.23546026.y2018i1.3383>.
- Rina Milyati Yuniastuti tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung perhitungan korelasi Product Moment
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Gujarati, Damodar. 1993. *Ekonometrika Dasar*, cetakan ketiga, Jakarta; Erlangga.
- Siagian (2013) Siagian P. Sondang. 2004. *Teori motivasi dan Aplikasinya. Edisi 3.*

Jakarta: PT. Rineka Cipta.
Siagian, 2013, *Manajemen
Sumber daya Manusia*,
Bumi aksara, jakarta.

Bandung : Alfabeta, CV.
Available :
<https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/>.

Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*,
Bandung: CV Alfa Beta.

Sutrisno (2017: 74) Sutrisno, Edy.
2017. *Manajemen
Sumberdaya Manusia*.
Cetakan ke-9. Jakarta:
Kencana.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif dan
R&D*, Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2013, *Metodelogi
Penelitian Kuantitatif,
Kualitatif Dan R&D*.
(Bandung: ALFABETA).

Sutrisno (2017: 97). Sutrisno, Edy.
2017. *Manajemen
Sumberdaya Manusia*.
Cetakan ke-9. Jakarta:
Kencana.

Sugiyono. (2017). *Metode
Penelitian Kuantitatif,
Kualitatif, dan R&D*.

