



Indonesian Journal of Economics,  
Management and Accounting

## Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting

Vol. 1, No. 10, Oktober 2024  
Hal 1138-1149

E-ISSN : 3032-0550  
P-ISSN : 3032-1891

Site : <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema>

# Pengaruh Kondisi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Displin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Malalayang

Yulius Warombri<sup>1</sup>, Rita N. Taroreh<sup>2</sup>, Michael Ch. Raintung<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, Manado, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received September 20, 2024  
Revised September 20, 2024  
Accepted Oktober 24, 2024

#### Kata Kunci:

Kondisi Kerja,  
Kepuasan Kerja,  
Disiplin Kerja.

#### Keywords:

*Working Conditions,  
Job Satisfaction,  
Work Discipline*

### ABSTRAK

Manajemen (SDM), Mepunyai peranan penting, dalam instansi dan perusahaan Tujuan Penelitian, untuk menganalisis Kondisi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap, Displin Kerja Pegawai pada, Kantor Kecamatan Malalayang. Populasi penelitan sebanyak 38 pegawai, Besarlan Sampel penelitian ini adalah pengambilan sampel secara keseluruhan. teknik pengambilan sampel sampeling jenuh. Jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, penelitian kuantitatif, melalui kuesioner, metode asosiatif. Bertujuan untuk mengetahui antara variabel-variabel penelitian, uji data menggunakan regresi linier berganda mengolah data dengan IBM SPSS verisi 25. Hasi penelitian menunjukan bahwa t parsial untuk kondisi kerja lebih besaran t tabel dan tingkat signifikan lebih dari alpha. Sehingga kesimpulanya kondisi kerja mempengaruhi terhadap Disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap Displin kerja dimana koefisien beta menunjukan t hitung dari kepuasan kerja lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikan kecil dari alpha sehingga kesempulanya. Adalah semua variabel secara simultan bersama-sam mempunyai pengaruh yang menunjukan berada di angka 0,000 kesimpulan yaitu variabel kondisi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi terhdap disiplin kerja pegawai'' sehingga hasilkan' hipotesis Kondisi kerja dan kepuasan kerja dapat diduga secara simultan mempengaruhi terhadap disiplin kerja pegawai kantor kecamatan malalayang.

### ABSTRACT

*Management (HR) has an important role in agencies and companies. Research objectives are to analyze working conditions and job satisfaction with employee work discipline at the Malalayang District Office. The research population was 38 employees. The sample size for this research was taken as a whole. saturated sampling sampling technique. The number of samples is the same as the population, quantitative research, through questionnaires, associative methods. Aiming to find out between the research variables, test the data using multiple linear regression, processing the data with IBM SPSS version 25. The results of the research show that the partial t for working conditions is greater than the t table and the significant level is higher than alpha. So the conclusion is that working conditions influence work discipline and job satisfaction can influence work discipline where the beta coefficient shows that the calculated t for job satisfaction is greater than the t table with a smaller significant level than alpha so that it is perfect. It is that all variables simultaneously together have an influence which is shown to be at 0.000. The conclusion is that the variables of working conditions and job satisfaction influence the employee's work discipline, thus producing a hypothesis. Working conditions and job satisfaction can be predicted to simultaneously influence the work discipline of office employees. Malalayang sub-district.*

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



**Corresponding Author:**

Yulius Warombri  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,  
Manado, Indonesia  
Email: 17061102267@student.unsrat.ac.id

**1. PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusi, mempunyai peran penting, karena kesuksesan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja karyawannya. Kebijakan manajemen SDM yang efektif dapat mendukung perusahaan dalam proses perekrutan, pengembangan, motivasi, dan retensi karyawan berkualitas.[1] Undang-undang No.23 2014 Kecamatan ,dibentuk oleh wilayah Kabupaten Kota berpendoman pada peraturan Pemerintah daerah yang diberikan wewenang dan pelimpahan Bupati dan Walikota, kecamatan diberikan tanggung jawab mengurus tugas umum pemerintahan, Kecamatan malalayang merupakan satu dari sembilan Kecamatan diKota Manado, yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah. No. 15 tahun 2000 tentang pembentukan organisasi kecamatan” dikota manado, kecamatan. dipimpin oleh seorang pemmpin Kecamatan, yang disebut Camat. bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemerintah ditingkat kecamatan. Tanggung jawab Camat menyelenggarakan pemerintah ditingkat kecamatan kordinasi urusan pemerintahan memberikan pembinaan pengawasan.

Tabel 1: Penduduk Kecamatan Malalayang Tahun 2021

Kelurahan	Kepala Keluarga		Jumlah	Penduduk		Jumlah
	L	P		L	P	
Malalayang Satu	2238	232	2470	4169	4262	8431
Bahu	1958	286	2244	3783	3656	7439
Kleak	763	762	1525	2340	2375	4715
Batu Kota	855	111	966	1765	1666	3431
Malalayang Satu Timur	1582	209	1791	2889	2902	5791
Malalayang Satu Barat	1391	129	1520	2854	2903	5757
Malalayang Dua	1916	161	2077	4144	4754	8898
Winangun Satu	980	971	1951	3758	3683	7441
Winangun Dua	410	416	826	1300	1347	2647

Jumlah		1209 3	3277	15370	2700 3	2754 7	54550
--------	--	-----------	------	-------	-----------	-----------	-------

Banyak penduduk akan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai jadi pentingnya untuk menjaga kondisi lingkungan kerja yang aman sehat untuk dapat memberikan layanan kepentingan masyarakat dan memberikan kepuasan kerja secara tepat dan berdisiplin menjamin penediaan pelayanan publik sesuai dengan peraturan pemerintah dan memenuhi kebutuhan masyarakat. yaitu seperti pembuatan KTP surat kehilangan kartu keluarga, surat izin usaha fasilitas milik pemerintah ditingkat menengah, kantor kecamatan merupakan pusat pemerintahan dan layanan, publik tingkat kecamatan yang berhubungan antara pemerintah desa kelurahan dan pemerintah kabupaten kota dan desa.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan, individu dapat mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku” penerapan disiplin. sangat penting dalam sebuah organisasi perusahaan.[2]

Kondisi Lingkungan kerja terdiri dari dua aspek, kerja fisik dan non fisik yang mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, secara langsung maupun tidak langsung.[3]

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif tentang pekerjaan seorang dari evaluasi kerja yang mereka terima dengan tingkat kepuasan kerja, meningkatkan kualitas kepuasan kerja organisasi memiliki hasil kerja dari pegawai yang optimal berikan imbalan sesuai dengan harian kerja mereka memberikan insentif perbaikan lingkungan kerja kantor fasilitas kenyamanan lingkungan kerja ruang kerja tata tertip dan memahami tujuan kerja jelas sediakan pelatihan kesempatan belajar membrikan ketrampilan baru mendorong karyawan mengembangkan kompetensi.[4]

Berdasarkan hasil observasi masalah sebelumnya diperoleh informasi dikantor Camat malalayang masih adanya pegawai sering datang terlambat dan masih kurangnya disiplin pelayanan sehingga hal ini akan kurang efektif untuk pencapaian yang ingin dicapai organisasi kantor kecamatan. Kondisi kerja kurang kepuasan kerja kurang informasi jadwal kerja kurang jelas.

## 2. METODE

### 2.1 Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif metode asosiatif tujuan menginvestigasi gejala variabel penelitian, baik variabel independe maupun dependen serta menganalisis korelasi, antara variabel. Menurut sugiyono metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan angka dan statistik untuk menganalisis data dengan tujuan menguji hipotesis, dan menemukan sebab dan akibat antara variabel yang diteliti, populasi dan sampel melalui penyebaran kuesioner. [5] tempat penelitian ini di Kantor Kecamatan Malalayang.

### 2.2 Populasi Sampel dan Teknik Sampel

Populasi keseluruhan objek satuan kelompok individu, mempunyai karakteristik dapat diduga. Menurut Sugiyono (2013:115) Populasi merupakan “wilayah generalisasi, terdiri dari satuan objek dan subjek memiliki kualitas dan kuantitas tertentu yang diteliti oleh peneliti. [6]

populasi, penelitian ini jumlah tenaga kerja honorer 10 dan PNS 28 yang ada dikantor kecamatan malalayang jadi jumlah keseluruhan 38 pengawi.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu sebuah teknik pengabailan sampeling, yang melibatkan seluruh populasi yang diteliti sehingga sampel yang di ambil merupakan representasi, yang akuarat dari populasi. dengan menggunkan sampeling jenuh diman jumlah sampel.

### 2.3 Jenis dan Sumber Data

Data adalah informas yang digunakan dalam perusahaan. untuk pengambilan keputusa, sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data primer dan data sekunder di peroleh langsung oleh peneliti faktor atau variabel yang di butukan oleh peneliti tersebut. Data primer yaitu diperoleh” langsung dari kantor kecamatan malalayang melalui penyebaran kuesioner kepada responden pegawai. Dan untuk data sekunder yaitu memperoleh dari buku- buku dan dukumen dukumen lentratur penelitian terdahulu internet dan instasi terkaitan yang sama sejenis.

### 2.4 Teknik pengabilan data

Pengambilan data penelitian’ ini yaitu kuesioner pengupulan data dengan cara penyebaran kuesioner untuk dapat memperoleh jawaban dari dikantor kecmatan malalayang, dimana untuk dapat ditetapkan sebagai sampel penelitian. Dengan cara memberikan seprakat pernyataan tertulis kepada respondent dimana teknik ini paling esfesien dalam skala likert, memiliki gardasi dari sangat positif dan negatif.

### 2.5 Validitas dan Realibilitas

Validitas digunakan untuk menentukan kevalitan, atau tidaknya sebuah kuesioner” bilahmana kuesoner” dinyatakan vailid jika pertanyaan kuesioner menyatakan untuk diukur melalui koesioner tersebut, uji validitas digunakan untuk menentukan apakah sebuah kuesioner valid atau tidak. Sebuah instrumen atau kuesioner dianggap valit pernyataannya pada instrumen kuesioner, dapat mengungkapkan untuk memastikan kuesioner tersebut terakurat apa yang mau di ukur menggunakan analisis korelasi perarson. Untuk mengetahui butir instrumen jika pada tingkat kepercayaan 10% jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid.

### 2.6 Uji Normalitas

Normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dan ada model regresi dan terdapat distribusi normal atau tidak, data terdistribusi normal, maka dapat digunakan. Namun, jika asumsi ini dilanggar, maka uji stastistik akan menjadi tidak valiid. Untuk jumlah sampel yang sedikit analisis grafik dilakukan normalitas probabality plot dengan perbandingan distribusi komlatif dan distribusi normal, dengan melihat penyebaran titik pada garis diagonal grafik p-p plot, titik-titik jau dar garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal, dan dan model regresi tidak memenuhi syarat.

## 2.7 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan mengidentifikasi apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel independen dan terikat, tujuan uji multikolinieritas yaitu untuk menentukan model regresi, memiliki korelasi, atau tidak. Metode menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat mengetahui dari besarnya, nilai VIF (variance inflation factor). Untuk menunjukkan ada tidaknya nilai toleransi yaitu  $VIF \geq 0,10$  jika nilai  $VIF < 0,01$  maka disimpulkan terjadi multikolinieritas.

## 2.8 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan menguji model regresi, memiliki ketidak samaan variasi residual, antara satu aitem dengan aitem lainnya. ada juga cara lain yang dapat digunakan untuk menguji, selain itu juga ada cara lain. uji heterokedastisitas yaitu menggunakan grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terkait menguji Glejser nilai kebebasan lebih besar dari 0,05 maka tidak mempengaruhi heterokedastisitas dalam penelitian ini.

## 2.9. Analisis, Linier Berganda

Regresi berganda untuk melihat apakah terdapat pengaruh signifikan dari lebih dari satu variabel independen. [7] regresi linier berganda lebih dari satu variabel bebas X yang dihitung terhadap variabel (Y) untuk mengetahui berapa besarnya arah dan pengaruh terhadap masing – masing, variabel terikat dan terikatnya.

Independen variabel penelitian digunakan yaitu Kondisi Kerja, (X1) Kepuasan Kerja, (X2), sedangkan variabel prediktor Disiplin kerja (Y). persamaan regresi berganda sebagai berikut ini.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

1. Y = disiplin kerja pegawai

2. X1 = kondisi kerja

3. X2 = kepuasan kerja

$\alpha$  = konstanta nilai Y disiplin kerja, X1 Kondisi Kerja, dan X2 Kepuasan Kerja.

$\beta$  = besaran peningkatan dan penurunan, Y disiplin kerja dalam satuan X1 jika naik, maka X2 konstan.

$e$  = standar error/ tingkat kesalahan

uji hipotesis nol menyatakan bahwa data empiris sesuai model, dan tidak ada perbedaan antara model data. Jika demikian, maka dikatakan model tersebut fit.

## 2.10 Hipotesis

### 2.10.1 Uji Semultan (f)

Uji statistik F untuk, mengabarkan, semua model variabel bebas memiliki pengaruh sama terhadap variabel terikat, sehingga diterima ataupun ditolak. uji ini akan dilakukan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 \beta_2 = 0$$

X1 Kondisi kerja dan X2 Kepuasan kerja, terhadap variabel (Y) Disiplin kerja dapat dikatakan bahwa variabel independen, memiliki pengaruh signifikan. Adalah  $H_a: \beta_1, \beta_2 : > 0$  Dapat disimpulkan bahwa pengaruh, signifikan dari variabel independen, adalah X1 Kondisi kerja dan X2 Kepuasan kerja variabel terikat disiplin kerja pegawai (Y). Untuk menentukan nilai

F tabel, dan F hitung, pada tingkat kepercayaan 95%, atau taraf signifikan 10%  $\alpha = 0,05$  jika F hitung, lebih besar dari F tabel,  $H_0$  tolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara semuitan masing – masing variabel independen terdapat pengaruh variabel terikat. Jika F hitung lebih sedikit dari F tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak belarti masing masing varibel ti memberikan pengaruh kepada variabel terikat.

### 2.10.2 Uji Parsial (t)

Statistik t digunakan untuk melihat signifikansi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Karteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ , yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel bebas

$H_1: \beta_1 > 0$ , yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial divariabel independen

Pengujian dilakaun dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  menggunakan distribusi t dengan derajat kebebasan (n) jik t hitung lebih besar dari t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

### 2.10.3 Korelasi (R) dan koefisensi determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Korelasi untuk mengindetifikasi pengaruh variabel independen, yang dapat mempengaruhi variabel dependen, sehingga dapat diketahui besarnya kontribusi, semua variabel bebas terhadap variabel depependen koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, yang dilihat melalui variabel dependen.

## 3. HASIL PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson corelasi	Nilai signifikan	Keterangan
Displin kerja Y	Y1	0,449	< 0,000	Valid
	Y2	0,449	< 0,000	Valid
	Y3	0,262	< 0,000	Valid
	Y4	0,247	< 0,000	Valid
	Y5	0,092	< 0,000	Valid
	Y6	0,518	< 0,000	Valid
	Y7	0,154	< 0,000	Valid
Kondisimkerja X1	X1.1	0,532	< 0,000	Valid
	X1.2	0,535	< 0,000	Valid
	X1.3	0,384	< 0,000	Valid
	X1.4	0,172	< 0,000	Valid
	X1.5	0,339	< 0,000	Valid
	X1.6	0,400	< 0,000	Valid
Kepuasan kerja X2	X2.1	0,362	< 0,000	Valid
	X2.2	0,351	< 0,000	Valid
	X2.3	0,219	< 0,000	Valid
	X2.4	0,008	< 0,000	Valid
	X2.5	0,253	< 0,000	Valid
	X2.6	0,272	< 0,000	Valid
	X2.7	0,599	< 0,000	Valid

Dapat dilihat dari tabel, diatas untuk korelasi anantara masing-masing aitem dengan total skor variabel pernyataan variabel X1, X2, dan Y menunjukan nilai kolerasi pearson diatas 0,20 dengan tingkat signifikan 0, 05 oleh karena itu, semua aitem pernyataan variabel dianggap valid.

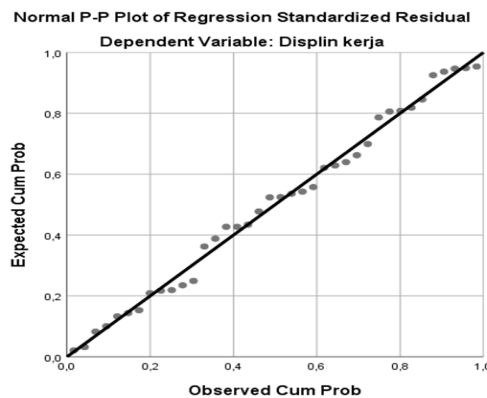
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbaach's alpha	Keterangan
Kondisi Kerja X1	0,662	Reliabel
Kepuasan Kerja X2	0,734	Reliabel
Displin Kerja Y	0,726	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha lebih dari 0,6 maka kesempunya adalah seluruh konsep pengukurun dari tiap variabel terdapat dalam koseioner ini dinyatakan reliabel.pernyataan-pernyataan dalam koesioner nilai reliabel karena nilai dari cronbach alpha diatas dari 0,60

### 3.2 Pengujian Asumsi Klasik

#### 3.2.1 Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa penyebaran data sekitar garis arah diagonal dan mengikuti arah dengan demikian data ini menunjukan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

#### 3.2.2 Multikoliniertas

Multikolineritas memungkinkan mengetahui besar kecilnya nilai toleransi dan *variance infalnci* faktor, (VIF) yang umum digunakan untuk menunjukan adanya multikolineritas. Variabel independen Kondisi kerja terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja yang disajikan pada tabel sebagai berikut.

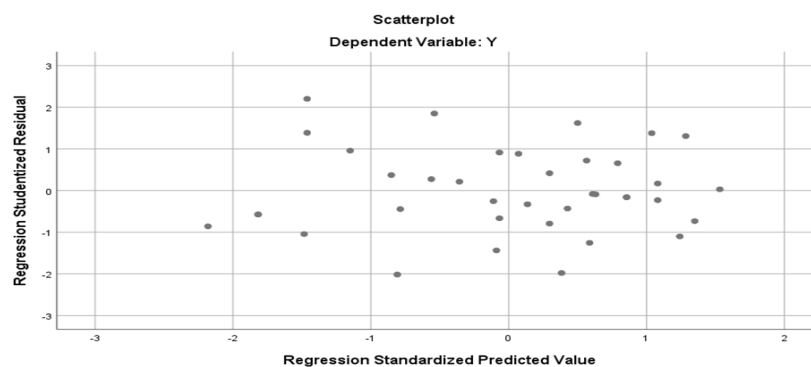
### 3.2.1 Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38,563	3,722		10,362	,000		
	Kondisi kerja	,095	,067	,211	1,424	,163	,985	1,016
	Kepuasan kerja	,350	,108	,477	3,224	,003	,985	1,016

a. Dependent Variable: Displin kerja

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel diatas dapat menunjukan bahawa tidak terdapat gejala multikolinieritas ketika nilai VIF <10. Karena nilai VIF seluruh variabel kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak terdapat tanda-tanda multikolinieritas pada seluruh variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa multikolinieritas tidak terjadi dan dapat digunakan pada semua aitem pernyataan.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Analisis R pada Gambar 2. menunjukan bahawa hasil uji heteroskedastitas, tidak semua titik mempunyai partikular pola distribusi poin. Artinya angka 0 pada sumbu (Y) berarti tidak ada regresi linieritas tidak terdapat adanya heteroskedastitas regresi.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41,716	1,081		38586	,000
Kondisi kerja	,32	,002	,847	17,833	,014
Kepuasan kerja	,324	,035	,442	9,296	,000

Tabel 4. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Dari Tabel 3 terlihat bahwa persamaan regresi penelitian ini yaitu.  
 $Y = 0,41716 + 0,32 X_1 + 0,324 X_2 + e$   
 Dimana:

$a = 0,41716$

$b_1 = 0,32$

$b_2 = 0,324$

X1 = Kondisi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

Y = Displin Kerja

€ = Variabel lain yan tidak diteliti.

Persamaan regresi emperis menunjukan bahwa:

1. Nilai kosten sebesar 0,41716 menunjukan bahwa variabel bebas dianggap mempunyai nilai 2 maka displin kerja, (Y) sebesar 0,41716 dengan satuannya.
2. Dengan nilai asumsi variabel lain kosten, maka nilai koefisien regresi adalah 0,32 satuan. Sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap, maka jika nilai variabel kondisi kerja (X1) menurun satuan satuan maka variabel displin kerja (Y) turun 0,32 satuan positif. Semakin baik displin kerja (Y) maka semakin baik pula hasinya. Kondisi kerja variabel (X1
3. Nilai koefisien regresi sebaliknya jika nilai variabel kepuasan kerja(X2) mengalami penurunan sebesar satu satuan, 0,324 maka variabel displin kerja (Y) akan berkurang satu satuannya yaitu sebesar 0324 dengan asumsi variabel lain tetap. Semakin tinggi pekerjaannya maka kepuasan kerja semakin baik begitu pula displin kerja (Y) semakin baik.

### 3.3 Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Uji Simultan (F)

Tabel 4. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	237,034	2	118,517	203,990	,000 <sup>b</sup>
	Residual	20,335	35	,581		
	Total	257,368	37			

a. *Dependent Variable:* Displin kerja

b. *Predictors:* (Constant), Kepuasan kerja, Kondisi kerja

Hasil uji F simultan menunjukan nilai F hitung senilai 203,990 sementara nilai F tabel derajat kebebasan (df) = n-1-3=35 adalah 2,87. Karena  $F_h (203,990) > F_t (2,87)$  dan tingkat signifikanya  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  terima dan  $H_1$  tolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima, yang berarti kondisi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap displin kerja pegawai diterima atas terbuhtinya.

### 3.4 Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 5. Model Summary

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41,716	1,081		38,586	,000
Kondisi kerja	,32	,002	,847	17,833	,014
Kepuasan kerja	,324	,035	,442	9,296	,000

a. Dependent Variable: Displin kerja

Hasil uji t menunjukan nilai ttabel variabel kondisi kerja (X1) sebesar 17,833, sedangkan nilai ttabel dengan derajat kebebasan = 38-1-3=38 dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5 adalah 1,689, thitung nilai kondisi kerja (X1) sebesar 1,833, lebih besar dari t tabel (1,689) dan signifikansi P- value = 0,001 < 0,05, maka H $\alpha$  terima H0 tolak.dengan demikian kesimpulanya hipotesis (H2) mengenai pengaruh kondisi kerja secara parsial dan signifikan terhadap displin kerja dapat diterima dibuktikan.

Uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja X2 adalah 9,296, sedangkan nilai t tabel dengan derajat kebebasan =38-1-3=38 pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 5% adalah 1,685. Karena t hitung (9,296) lebih besar dari t tabel (1,685) nilai signifikan P- value = 0,001 < 0,05, maka H $\alpha$  diterima dan H0 ditolak dengan demikian, dapat menyepulkan bahwa hipotesis (H2), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap (H1), dapat diterima, selain itu hipotesis (H3) juga dapat dikatakan bahwa displin kerja berpengaruh positif terhadap kondisi kerja,yang dapat diterima dan terbukti.

Tabel 6. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 <sup>a</sup>	,921	,916	,762

a. Dependent Variable: Displin kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kondisi kerja

Berdasarkan model summary, nilai koefisien korelasi (R) pada model 1 sebesar 0,960, menujkkan bahwa kondisi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat.nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada model 1 adalah 0,921 yang berarti variabel bebas, kondisi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), memberikan kontribusi sebesar 92,1% terhadap variabel terikat, yaitu disiplin kerja (Y). Sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3.5 Pembahasan

#### 3.5.1 Pengaruh Kondisi Kerja Displin Kerja Pegawai

Berdaskan hasil pengujian dapat dilihat pada kolom  $\beta$  t hitung dan signifikansi bawhwa nilai beta dari koefisien menunjukkan t-hitung kondisi kerja lebih besar dari t-tabel serta

signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil peneliti Bagus Disfantor. [8] Pengaruh Motivasi Kondisi kerja dan kompensasi terhadap kerja karyawan, pada penelitian manajemen sumber daya manusia di PT. Primisima Sleman. Kondisi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Malalayang. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Malalayang. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah asosiatif kuantitatif teknik analisis data regresi linier, tetapi memiliki dampak yang sangat kecil dan memiliki dampak yang sangat negatif. Hal ini mengurangi kondisi kerja karyawan, sehingga mereka semakin terikat pada kondisi tersebut. Kondisi kerja dan kinerja pegawai akan meningkat. Hasil analisis menjelaskan bahwa naik atau turunnya efisiensi kerja pegawai tidak seluruhnya, dipengaruhi oleh kondisi kerja namun terdapat lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menunjukkan kondisi kerja memberikan pengaruh positif signifikan pada disiplin kerja pegawai.

### 3.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Malalayang. Hal ini terlihat dari tabel  $\beta$  dan  $t$  hitung signifikansi dimana angka beta tersebut menunjukkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan kepuasan kerja.  $t$  tabel signifikansi lebih rendah dari alpha sehingga ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap disiplin kerja berbeda dengan penelitian yang dilakukan Yesika, Loang, Greis M. Sendow, Yantye Uhing. [9] Pengaruh Faktor hygiene, motivasi dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Manado Quality lodging. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh, faktor hygiene, motivasi dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Pada penelitian ini diteliti menggunakan, analisis regresi linier berganda metode asosiatif kuantitatif, menguji pengaruh secara simultan dan parsial antara masing-masing variabel dari penelitian ini menghasilkan pengaruh yang positif.

### 3.5.3 Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Kondisi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja pada Kantor kecamatan Malalayang Disiplin kerja merupakan hal yang penting dijalankan oleh setiap instansi untuk menatai setiap kebijakan guna untuk meningkatkan performa kerja pegawai, dan meningkatkan efisiensi kerja. Kondisi lingkungan kerja untuk membantu memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik. Kepuasan kerja atas kerja keras pegawai di instansi. Kantor Kecamatan Malalayang untuk bekerja lebih baik memberikan pelayanan secara mutu meningkatkan secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian dari uji  $f$  atau secara simultan  $F_h$  lebih besar dari  $F_t$  tingkat kepercayaan rendah dari alpha dan nilai *constant* yang positif sehingga hal ini disimpulkan variabel Kondisi kerja, Kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai, secara simultan mempunyai pengaruh signifikan menunjukkan bahwa berada di angka 0,000 dapat dikatakan bahwa variabel Kondisi kerja, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja sehingga hipotesis terdapat Kondisi kerja, Kepuasan kerja dapat diduga secara simultan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini diduga oleh peneliti sebelumnya yaitu diduga oleh Isvandiari, Any, Al Indris, Bagus. [10] pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, pada PT. Central Prospects cabang Malang. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Dengan metode kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda hasil uji  $t$  parsial dan uji  $F$  simultan

menunjukkan bahwa, Kepemimpinan dan terjadi signifikan, kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 4. KESIMPULAN

Kondisi kerja, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja pegawai secara parsial pada Kantor kecamatan Malalag. Kondisi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Malalayang.

#### REFERENSI

- [1] IDRUS, Syech, et al. Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2023, 7.1: 72-89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- [2] JUFRIZEN, Jufrizen; SITORUS, Tiara Safani. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In: *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*. 2021. p. 844-859. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i1.285>
- [3] HUTABARAT, Julianus, et al. Analisis Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jaya Perkasa Teknik. *Jurnal Valtech*, 2021, 4.1: 36-41. <https://ejournal.itn.ac.id/index.php/valtech/issue/view/194>
- [4] DARMAWAN, Didit, et al. Studi tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 2021, 9.2: 516-530. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v9i2.317>
- [5] WIBOWATI, JanuarIda; OCTARINIE, Nenny. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Pt Muarakati Baru Satu Palembang. *Jurnal Manajemen*, 2020, 8.2: 15-31. <https://doi.org/10.36546/jm.v8i2.348>
- [6] JANNA, Nilda Miftahul; HERIANTO, Herianto. Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS. 2021. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- [7] PADILAH, Tesa Nur; ADAM, Riza Ibnu. Analisis regresi linier berganda dalam estimasi produktivitas tanaman padi di Kabupaten Karawang. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 2019, 5.2: 117-128. <https://doi.org/10.24853/fbc.5.2.117-128>
- [8] Bagus Disfantoro,, Didik Subiyanto, & Epsilandri Septyarini. (2022). Pengaruh Motivasi, Kondisi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi. *Jurnal. Ekonomi Keuangan Dan Manajemen* , 18 (1), 185-195. <https://jurnal.jomparnd.com/index.php/jk/article/view/994>
- [9] Lopang, YI, Sendow, Gm, & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Faktor Hygiene, Motivator Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Manado Quality Hotel. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* , 11 (3), 512-522. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/49481>.
- [10] ISVANDIARI, Any; AL IDRIS, Bagus. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 2018, 12.1: 17-22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>