

# Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Paramount School Palembang

Adenani<sup>1</sup>, Yasir Arafat<sup>2</sup>, Maliah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [adedea89@gmail.com](mailto:adedea89@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [yasirarafat@univpgri-palembang.ac.id](mailto:yasirarafat@univpgri-palembang.ac.id)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [maliahse1961@gmail.com](mailto:maliahse1961@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine or test whether there is an effect of Work Competence and Work Discipline on Employee Job Satisfaction at Paramount School Palembang . The research method used is descriptive quantitative . The population of this research is 35 employees at Fundamental School Palembang. While the sample used in this study is the entire population as a sample . Given that the population is less than 100 , the sample in this study is 35 people . The technique of collecting information in this study was through distributing questionnaires to 35 employees at the Palembang Fundamental School . Analysis of the information used in this study using the SPSS version 23 program . Instrument testing techniques in this study include validity and reliability tests. Classical assumption test includes normality test, multicollinearity test , and heteroscedasticity test . Information analysis techniques used are multiple regression analysis, correlation coefficient analysis ( R ) , and coefficient of determination analysis ( R<sup>2</sup> ) . And the criteria for testing the hypothesis are partial test ( t test) and simultaneous test ( f test ) . Based on the results of partial hypothesis testing, work competence has a significant effect on job satisfaction, with a significance value of  $0.000 < 0.05$  , which means  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted and work discipline has no significant effect on work satisfaction is a significant value of  $0.087 > 0.05$  which means  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected . Based on the F test simultaneously work competence and work discipline have a significant effect on employee job satisfaction with a value of  $0.000 < 0.05$  , meaning  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.*

**Keywords:** Work Competence , Work Discipline , and Job Satisfaction.

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk memutuskan atau menguji apakah ada pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pemenuhan Kerja Pegawai di Paramount School Palembang . Strategi eksplorasi yang digunakan sangat kuantitatif. Jumlah penduduk dalam tinjauan ini adalah 35 perwakilan di Sekolah Pusat Palembang. Sedangkan keteladanan yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat sebagai panutan . Mengingat populasinya di bawah 100 , maka contoh dalam penelitian ini adalah 35 individu. Prosedur pemilihan informasi dalam tinjauan ini adalah melalui penyebaran polling kepada 35 pekerja di Sekolah Paramount Palembang . Pemeriksaan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah memanfaatkan program SPSS form 23 . Prosedur pengujian instrumen dalam tinjauan ini menggabungkan uji kualitas yang sah dan tidak tergoyahkan . Uji praduga gaya lama meliputi uji ordinaritas , uji multikolinearitas , dan uji heteroskedastisitas. Strategi investigasi informasi adalah berbagai pemeriksaan relaps, pemeriksaan koefisien koneksi (R) , dan pemeriksaan koefisien assurance (R<sup>2</sup> ) . Selain itu , aturan untuk menguji spekulasi adalah uji setengah jalan ( uji t) dan uji serentak (uji f). Dilihat dari konsekuensi pengujian spekulasi uji-t fraksional , kemampuan kerja secara fundamental mempengaruhi pemenuhan pekerjaan dengan nilai besar  $0.000 < 0.05$  , dan itu berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi pemenuhan kerja dengan kritis . bernilai  $0.087 > 0.05$  maka diakui berarti  $H_0$  . terlebih lagi ,  $H_a$  diberhentikan. Berdasarkan uji F sekaligus, keterampilan kerja dan disiplin kerja pada dasarnya mempengaruhi pemenuhan D pekerjaan representatif dengan nilai  $0.000 < 0.05$  , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui.

**Kata Kunci:** Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja.

## A. PENDAHULUAN

Keunikan yang didapatkan langsung oleh pencipta selama penjelajahan di Paramount School Palembang adalah masih banyak kemampuan kerja dan jalur kerja yang tidak sesuai dengan pemenuhan pekerjaan yang representatif sehingga sering terjadi keterlambatan penampilan perwakilan dan penurunan . dalam sifat pekerjaan pekerja. pekerja individu. Ini menghasilkan pekerjaan yang kurang menarik dan produktif di tempat kerja . Oleh karena itu, untuk meningkatkan pemenuhan pekerjaan yang representatif , diperlukan keterampilan kerja, termasuk penegasan disiplin kerja yang lebih baik sehingga sifat pemenuhan pekerjaan pekerja terjamin.

Pramudyo (Narsih, 2017) Keterampilan tenaga kerja adalah kemampuan perwakilan untuk menyelesaikan kewajibannya sebagai pembimbing, pelaksana, dan penilai penilaian siswa yang diperoleh dari persiapan dan pendidikan. Secara bersamaan, kapabilitas adalah campuran dari kemampuan eksplisit pekerjaan, informasi, inovasi, dan perspektif yang membangkitkan semangat. Kemampuan pekerja dan pemenuhan pekerjaan yang representatif menambah pelaksanaan administrasi pembelajaran nilai. Pemenuhan Keterampilan dan Jabatan sebagaimana dinyatakan dalam Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Persekolahan Umum, pelatihan adalah suatu pekerjaan yang disadari dan disusun untuk menciptakan lingkungan belajar dan pengalaman pendidikan yang memberdayakan siswa untuk menumbuhkan kapasitasnya yang sebenarnya dengan kualitas yang ketat. secara efektif. kekuatan mental, kebijaksanaan, karakter, pengetahuan, orang terhormat, dan kemampuan penting dirinya, masyarakat, dan negara. Selanjutnya, pemikiran tentang kapabilitas pekerja mengacu pada informasi, perspektif, dan kemampuan yang digerakkan oleh individu untuk bertindak sebagai perwakilan.

Pencapaian atau kekecewaan sebuah asosiasi dimulai dari orang-orang yang sebenarnya yang umumnya mengambil bagian penting dalam latihan ini. Untuk mencapai tujuan ini, kantor juga harus memiliki SDM yang berkualitas, jika SDM tidak sesuai maka organisasi tidak akan bersaing dengan kantor lain.

Jika seorang perwakilan mengabaikan standar yang tidak sepenuhnya ditetapkan, pekerja akan mendapatkan pengesahan pelanggaran kerja baik secara lisan maupun dalam bentuk hard copy. Perwakilan yang dapat sangat fokus dalam waktu kerja lebih terbiasa dalam melakukan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Untuk mencapai tujuan ini, kantor membutuhkan tenaga kerja yang berfungsi untuk melakukan pekerjaan saat ini. Perwakilan yang memenuhi syarat setia dan patuh pada pedoman yang dibuat oleh organisasi.

Sukarno (Sutrisno, 2017) menunjukkan bahwa disiplin perwakilan memainkan pekerjaan penting dan sangat dominan dalam semua upaya untuk meningkatkan efisiensi pekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab individu dan atas tanggapan yang diberikannya.

Rivai dan Sagala (Kawiana, 2018) berpendapat bahwa pemenuhan pekerjaan umum bersifat pribadi. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan kerangka nilai yang berlaku untuk pengemudi. Penilaian yang tinggi dari suatu tindakan mungkin didasarkan pada keinginan individu dan kemudian tingkat pemenuhan yang serius dengan gerakan tersebut.

## B. KAJIAN TEORI

### Kompetensi Kerja

Kawiana ( 2020 : 246 ) mengungkapkan bahwa keterampilan merupakan ciri khas individu yang mendasar untuk digunakan sebagai pengujian kelayakan karakteristik individu dengan hubungan sebab akibat / sebagai kaidah kausalitas.

Kemampuan, khususnya fundamental ( karakter tersembunyi ) , mencakup 5 macam kemampuan esensial , khususnya ; proses berpikir , perspektif , ide diri , informasi dan kemampuan . Itu juga tidak mengakui sifat pekerjaan yang tak tertandingi antara lain . Kemudian , pada saat itu , sifat umum khas orang dapat mengenali kemampuan yang terkait erat dengan jenis kemampuan dalam karakteristik individu.

### Strategi Pengukuran Kompetensi Kerja

Mathis dan Jackson ( Busro, 2020 : 27 ) mengatakan bahwa perbedaan strategi yang ada dapat menentukan kemampuan kerja dengan melakukan wawancara kesempatan , sebagai berikut :

1. Susunan kepala tingkat yang signifikan mengikuti ruang kerja masa depan dalam strategi dan vital . Ide ini bisa lebih luas dari ide yang ada sebelumnya.
2. Pertemuan dewan akan membentuk beberapa individu terpelajar untuk usaha organisasi.
3. Fasilitator dari HR yang berbeda dan penasehat meminta agar pertemuan ini menghasilkan karya yang tepat dalam organisasi.
4. Fasilitator membuat perincian kompetensi kerja secara keseluruhan.
5. Kompetensi kerja ini dijelaskan dalam bentuk tingkat yang diperlukan untuk target yang akan diidentifikasi.

Horizon ( 2020 ) indikator kompetensi berikut :

1. Wawasan kerja  
Kemampuan yang dapat diukur dari pekerjaan yang berbeda menyebabkan lamanya pekerjaan dan informasi dan penguasaan singular itu sendiri ;
2. Landasan Instruktif  
Merupakan ilmu tunggal yang didapat dari pengalaman yang berkembang .
3. Kehadiran keterampilan individu  
Kecakapan dalam berpikir dan berkembang untuk menciptakan karya yang siap untuk menguraikan ciptaan tunggal itu sendiri .
4. Adanya kemampuan individu  
perwakilan berbakat dapat mencapai hasil yang jauh lebih baik.

### Disiplin Kerja

Nofriyanti ( 2019 ) mengungkapkan bahwa " disiplin perwakilan memainkan pekerjaan yang sangat penting , vital , dan mendasar pada umumnya untuk menggarap sifat pekerjaan perwakilan " . Dengan demikian , semakin tinggi disiplin kerja tunggal, semakin tinggi pula tingkat pemenuhan pekerjaan tunggal. Pemenuhan pekerjaan perwakilan terlihat ketika perwakilan memiliki koneksi ke asosiasi dan juga dijunjung tinggi oleh disiplin kerja yang kuat.

Saputra ( Williams, 2020 ) Disiplin kerja dicirikan secara kolektif dalam menetapkan pemenuhan pekerjaan sebesar - besarnya kemudian hingga mencapai tujuan dan sasaran organisasi . Dengan demikian , jika konsekuensi dari disiplin representatif meningkat , pemenuhan pekerjaan individu juga akan meningkat .

Pemenuhan pekerjaan perwakilan dapat tercermin ketika perwakilan fokus pada asosiasi dan dijunjung tinggi oleh disiplin kerja yang keras.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Sutrisno ( Azhar, 2020 ) mengemukakan berbagai variabel yang mempengaruhi disiplin kerja , khususnya :

#### 1. Ukuran remunerasi

Banyak pekerja harus memiliki pilihan untuk mengikuti perintah yang ditetapkan oleh organisasi dengan asumsi pekerja memperoleh hasil dan penghargaan yang sesuai dengan keringat mereka .

#### 2. Dampak dari bos yang sangat baik dalam organisasi

Perspektif dan pilihan bos sangat menarik , hal ini dapat terjadi karena , dalam hal organisasi adalah setiap perwakilan dapat melihat bos dalam focus , perilaku , dan pilihan yang akan membawa beberapa masalah dengan prinsip disiplin yang berbeda yang akan dihadapi . diterapkan .

#### 3. Dampak manajemen - pengawasan

Atasan yang menyelesaikan pengawasan disipliner tidak diragukan lagi akan terlibat langsung.

Subhan ( 2020 ) indikator disiplin kerja berupa 3 indikator , yaitu :

#### 1. Pemanfaatan waktu yang berhasil

Ini adalah jika spesialis dapat melakukan penampilan dan lepas landas dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu , perwakilan dapat disebut bekerja dengan disiplin tertinggi .

#### 2. Mematuhi prinsip - prinsip

Memiliki data kapan tidak layak datang , termasuk perwakilan yang memiliki kedisiplinan tinggi.

#### 3. Bertanggung jawab untuk tugas tersebut.

Pekerja yang mengabdikan diri dan menyelesaikan semua pekerjaan yang ditunjuk tepat waktu juga dapat memiliki disiplin yang tinggi.

### **Kepuasan Kerja**

Indrawati ( 2019 ) dalam pemenuhan pekerjaan yang dapat mempengaruhi sifat orang dan organisasi . Pemenuhan pekerjaan dapat memperluas kebanggaan , dan tingkat koneksi ke pekerjaan . Ketika perwakilan menganggap semua tugas mudah untuk diselesaikan , maka , pada saat itu , mereka akan memiliki kepuasan dalam pekerjaan yang sebenarnya.

### **Teori Kepuasan Kerja**

Wexley dan Yulk ( Sukrispiyanto , 2019 : 182 – 184 ) berpendapat dengan sebagai berikut :

#### 1. Hipotesis Kontras

Hipotesis yang sebelumnya diterapkan Doorman adalah untuk menguji pemenuhan representatif dalam menemukan celah antara apa yang telah diciptakan dan apa yang telah diantisipasi secara umum .

#### 2. Hipotesis Nilai

Penemuan hipotesis ini adalah Locke , pedoman hipotesis ini adalah bahwa seseorang akan merasa terpenuhi atau tidak dengan alasan bahwa ia dapat ditangani secara wajar atau tidak oleh perwakilan dalam suatu organisasi .

### 3. Hipotesis Dua Komponen

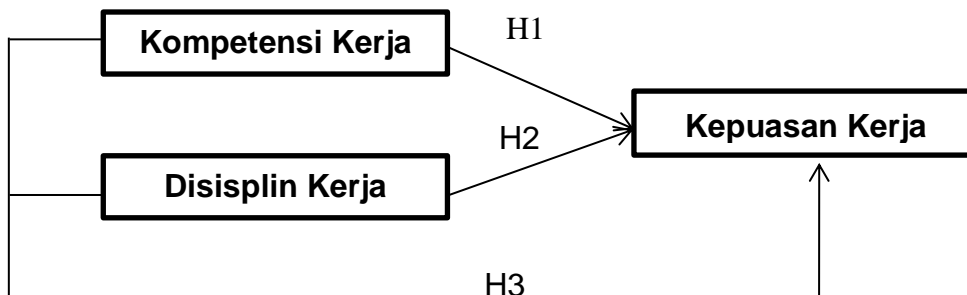
Herzberg mengungkapkan bahwa ada dua faktor pemenuhan, yaitu faktor dari orang yang merasakan kepuasan kerja (*satisfiers*) dan unsur dari orang yang merasa kecewa (*dissatisfiers*).

Indrasari (2017 : 45) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Pemenuhan dari pertunjukan yang sebenarnya .  
Pekerjaan akan membuka pintu bagi perwakilan yang benar-benar ingin memperluas keunggulan mereka dalam belajar .
2. Peluang kompensasi .  
Dalam pemenuhan pekerja akan meningkat apabila terjadi keseimbangan penerimaan upah/tingkat upah sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya .
3. Buka pintu sebagai kemajuan .  
Pemenuhan pekerjaan perwakilan akan meningkat apabila perwakilan tersebut mendapat kemajuan atas pelaksanaan pekerjaan yang telah didapatkan oleh pekerja itu sendiri .
4. Pemenuhan dengan inisiatif .  
Manajer yang akan dijadikan contoh atau contoh yang baik bagi wakilnya sendiri jika atasannya bertindak dan selalu membangunkan pekerjanya dengan menawarkan bantuan dan surat menyurat yang baik dalam suatu tugas .
5. Pemenuhan dengan kolaborator .  
Di tempat kerja yang layak, dan semua rekan kerja, termasuk bos, memiliki hubungan korespondensi yang baik, pemenuhan pekerjaan yang baik juga akan dilakukan.

### Kerangka Pemikiran

Kompetensi Kerja ( X1 ) dan Disiplin Kerja ( X2 ) terdapat juga ( Y ) Kepuasan Kerja Pegawai .



Gambar Kerangka Berfikir

### Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2018 : 99) hipotesis adalah jawaban kilat dalam rencana masalah, perincian masalah adalah kalimat dari penyelidikan. Belum pada realitas eksperimental yang diperoleh dari bermacam-macam informasi.

H1: Sampai batas tertentu, kemampuan kerja secara fundamental mempengaruhi pemenuhan pekerjaan representatif di Paramount School Palembang.

H2: Sampai batas tertentu, disiplin kerja pada dasarnya mempengaruhi pemenuhan pekerjaan representatif di Paramount School Palembang.

H3: Pada saat yang sama kemampuan kerja dan disiplin kerja membuat perbedaan berdampak besar terhadap pemenuhan pekerjaan pekerja di Pramount School Palembang.

**B. METODE PENELITIAN**

Pemeriksaan kuantitatif dipilih oleh spesialis untuk digunakan. Sekolah P ramount Palembang yang dipilih sebagai objek eksplorasi ini terletak di Jalan MP. Mangkunegara No . 10 – 20, Bukit Sangkal, Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114, Indonesia. Jumlah tenaga kerja di Sekol ah Dasar Palembang adalah 35 orang dan jumlah tes yang diambil. Sumber informasi penting atau informasi yang diperoleh secara langsung digunakan dalam penelitian . Survey merupakan salah satu strategi dalam berbagai informasi . Skala likert dalam menentukan skala dalam penelitian. Uji legitimasi dan uji kualitas yang tak tergoyahkan dalam prosedur pengujian instrument. Prosedur investigasi informasi meliputi Uji Dugaan Tradisional, Uji Kebiasaan, Uji Multikolinearitas , Uji Heteroskedastisitas , Banyak Kekambuhan Lurus -, Koefisien Sambungan ( R ) , Koefisien Pemeriksaan Kepastian ( R2 ). Pengujian Spekulasi dengan Uji Tidak Lengkap ( t ) dan Uji Serentak ( F ).

**C. HASIL PENELITIAN**

**Tabel Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja**

Item	Sig.(2-tailed)	A	Keterangan
Pernyataan 1	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 2	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 3	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 4	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 5	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 6	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 7	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 8	0.000	<0,05	Valid

*Sumber : olahan dalam program SPSS versi 23*

Diatas terlihat keseluruhan item pernyataan variabel Kompetensi Kerja ( X 1 ) adalah Valid . Dalam hal ini karena nilai sig <  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Item	Sig.(2-tailed)	$\alpha$	Keterangan
Pernyataan 1	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 2	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 3	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 4	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 5	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 6	0.000	<0,05	Valid

*Sumber : olahan dalam program SPSS versi 23*

Ternyata keseluruhan item pernyataan variabel Disiplin Kerja ( X2 ) adalah Valid . Dalam hal ini karena nilai sig <  $\alpha = 0,05$ .



**Tabel Uji Validitas Variabel Kepuasan Kierja**

Item	Sig.(2-tailed)	$\alpha$	Keterangan
Pernyataan 1	0.002	<0,05	Valid
Pernyataan 2	0.002	<0,05	Valid
Pernyataan 3	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 4	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 5	0.001	<0,05	Valid
Pernyataan 6	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 7	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 8	0.001	<0,05	Valid
Pernyataan 9	0.000	<0,05	Valid
Pernyataan 10	0.000	<0,05	Valid

**Sumber : olahan dalam program SPSS versi 23**

Dalam keseluruhan item pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja ( Y ) adalah Valid . Dalam hal ini karena nilai sig <  $\alpha = 0,05$  .

**Tabel Uji Realibilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha
1	(X <sub>1</sub> )	,765	,893
2	(X <sub>2</sub> )	,803	,938
3	(Y)	,758	,881

**Sumber : pengolahan program SPSS versi 23**

Dengan dilihat jika X<sub>1</sub> , X<sub>2</sub> , dan Y terdapat nilai output *Cronbach Alpha* lebih dari 0,06 bisa disimpulkan ternyata penelitian ini adalah reliabel .

## Uji Asumsi Klasik

**Tabel Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kompetensi Kerja	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja
N		35	35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	31,94	,0000000	41,43
	Std. Deviation	3,970	1,61207690	3,829
	Most Extreme Differences	Absolute	,134	,128
Differences	Positive	,074	,128	,118
	Negative	-,134	-,085	-,183
Test Statistic		,134	,127	,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,112 <sup>c</sup>	,164 <sup>c</sup>	,158 <sup>c</sup>

**Sumber : pengolahan program SPSS versi 23**

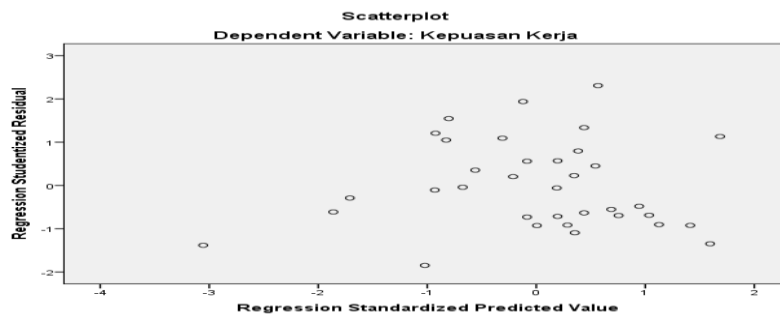
Berdasarkan tersebut memperlihatkan keseluruhan data-data penelitian ini berdistribusi normal. Model regresi terdapat dipenelitian ini asumsi normalitas .

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	10,894	2,648			4,114	,000
Kompetensi Kerja	,875	,069	,907		12,769	,000
Disiplin Kerja	,107	,060	,125		1,765	,087

**Tabel Uji Multikolonieritas**

*Sumber : pengolahan program SPSS versi 23*

Hal ini menunjukkan bahwa uji multikolinearitas variabel kapabilitas kerja pada pemenuhan pekerjaan representatif memiliki nilai VIF 1.000 dan nilai resistensi 1.000 , untuk disiplin kerja pada pemenuhan kerja pekerja nilai VIF 1.000 dan nilai resiliensi 1 , 000 . Dari kedua faktor bebas , harga resiliensi umum di atas lebih dari 0,010 dan harga VIF di bawah 10 . Sehingga didapatkan hasil bahwa model relaps terbebas dari dampak multikolinearitas .



**Gambar Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber : pengolahan program SPSS versi 23*

Gambar tersebut jika titiknya penyebaran tidak terdapat pola jelas seperti titik - titik yang bersebaran , disimpulkan bahwa dalam penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedastisietas.

**Teknik Analisis Data**

**Tabel Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	10,894	2,648		4,114	,000		
Kompetensi Kerja	,875	,069	,907	12,769	,000	1,000	1,000
Disiplin Kerja	,107	,060	,125	1,765	,087	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber : pengolahan program SPSS versi 23*



Klarifikasi dari tabel bahwa nilai konsisten sebesar 10.894 menyiratkan bahwa faktor bebas berpengaruh positif antara kemampuan kerja dan disiplin kerja. Dalam hal variabel otonom bagian yang tersisa, variabel pemenuhan pekerjaan yang representatif akan dipenuhi.

Dari efek samping dari kondisi di atas dapat dimaknai sebagai berikut:

- a. Nilai konsisten sebesar 10.894 menyiratkan bahwa hal itu sangat mempengaruhi faktor bebas, khususnya kemampuan kerja dan disiplin kerja. Dengan asumsi faktor bebas tetap, variabel pemenuhan pekerjaan pekerja akan meluas dan terpuaskan.
- b. Koefisien X1 menunjukkan bahwa variabel kapabilitas kerja berpengaruh terhadap pemenuhan pekerjaan yang representative. Dengan asumsi kemampuan kerja meningkat, pemenuhan pekerjaan representatif akan meningkat sebesar 0,875. Kemudian lagi, jika kemampuan kerja berkurang, pemenuhan pekerjaan representatif akan berkurang sebesar 0,875. Artinya, semakin berkembang kemampuan kerja seorang perwakilan Paramount School Palembang, maka pemenuhan pekerjaan perwakilan tersebut juga akan meningkat.
- c. Koefisien X2 bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap pemenuhan kerja representatif sebesar 0,107 atau 10,7%. Dalam hal disiplin kerja berkurang, pemenuhan kerja representatif akan berkurang sebesar 0,107 begitu pula sebaliknya, jika disiplin kerja meningkat, pemenuhan kerja.
- d. pegawai akan naik 0,107. Hal ini menunjukkan bahwa semakin dibina disiplin kerja pegawai maka kepuasan kerja agen juga akan meningkat.

#### Tabel Uji Analisis

Model Summary <sup>b</sup>				
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,916 <sup>a</sup>	,838	,828	1,586	2,502

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

#### Koefisien Korelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Penjelasannya nilai koefisien korelasi (R) 0,916 hubungannya yakni variabel bebas Kompetensi Kerja dan Disiplin kerja dengan variabel yang terikat pada Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sangat kuat.

#### Tabel Uji Analisis Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,916 <sup>a</sup>	,838	,828	1,586	2,502

- a. Predictors : (Constant) , Disiplin Kerja , Kompetensi Kerja
- b. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tersebut koefisien determinansi R Square ( R 2 ) 0 , 838 ( 83 , 8 % ) dan sisa ( 100 % - 83 , 8 % ) 16 , 2 % di pengaruhnya akan banyak faktor lain yang tidak termasuk di penelitian ini.

### Uji Hipotesis

**Tabel Uji t ( Parsial )**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,894	2,648		4,114	,000
Kompetensi Kerja	,875	,069	,907	12,769	,000
Disiplin Kerja	,107	,060	,125	1,765	,087

**Sumber : pengolahan program SPSS versi 23**

Keterampilan Kerja , tepatnya sig 0 , 000 < sig 0 , 05 , yang membuat perbedaan besar. Kemampuan Kerja pada Disiplin Kerja Representatif di Sekolah Terdepan Palembang .

Disiplin Kerja adalah sig 0 , 087 > sig 0 , 05 yang dimaksudkan agar tidak ada pengaruh yang besar antara Disiplin Kerja terhadap Pemenuhan Kerja Pegawai di Sekolah Paramount Palembang.

**Tabel Uji F ( Simultan )**

ANOVA <sup>a</sup>					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	418,049	2	209,024	83,067	,000 <sup>b</sup>
Residual	80,523	32	2,516		
Total	498,571	34			

- a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja
- b. Predictors : ( Constant ) , Disiplin Kerja , Kompetensi Kerja

**Sumber : pengolahan program SPSS versi 23**

Dilihat dari tabel konsekuensi uji F di atas, menghasilkan F hitung sebesar 83 , 067 dan nilai kritis 0 , 000 . menyiratkan konsekuensi dari sig 0,000 < sig 0 , 05 . Ada dampak kritis Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja selama ini terhadap Pemenuhan Kerja Perwakilan di Sekolah Kepala Sekolah Palembang.

### D. PEMBAHASAN

Mengingat efek samping dari tinjauan ini , konsekuensi dari uji legitimasi semua hal pernyataan yang telah digunakan untuk mengukur faktor - faktor penelitian ini adalah  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel . Ada 35 contoh perwakilan dalam ulasan ini . Diperkirakan bahwa efek samping dari semua hal dari pernyataan ( penunjuk ) adalah Substansial.

Satu lagi konsekuensi dari tinjauan ini, khususnya efek samping dari uji coba kualitas yang tak tergoyahkan dari Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja , dan Pemenuhan Kerja Representatif menghasilkan Cronbach Alpha senilai 0 , 765 , 0 . 803 , dan 0 . 758 , yang nilai umumnya adalah  $>$  0 , 06 . Oleh karena itu , sangat baik dapat dianggap bahwa penjelasan variabel umum dapat diandalkan.

Dilihat dari kekambuhan lurus yang berbeda, koefisien kekambuhan pada Kemampuan Kerja (  $X_1$  ) adalah 0 , 875 , untuk Disiplin Kerja (  $X_2$  ) 0 , 107 , nilai konsisten adalah 10, 894 . Secara umum nilai akibat dari berbagai kekambuhan langsung ada syarat ,  $Y = 10 , 894 + 0 , 875 X_1 + 0 , 107 X_2$  .

Mengingat konsekuensi dari ini berkonsentrasi pada efek samping dari uji legitimasi dengan asumsi semua hal dalam pertanyaan ditentukan melalui  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel 0 , 05 . Dengan 35 pekerja adalah contoh tinjauan ini. Ini cenderung beralasan bahwa efek samping umum dari pertanyaan ( petunjuk ) adalah sah .

Satu lagi konsekuensi dari ujian ini adalah adanya hasil uji kualitas yang tidak tergoyahkan untuk Kemampuan Kerja , Disiplin Kerja , dan Pemenuhan Kerja yang Representatif , masing - masing dengan skor Cronbach Alpha 0 . 765 , 0 . 803 , sedangkan 0 . 758 yang secara umum  $>$  0 , 06 dapat dikatakan bahwa segala sesuatu dari setiap variabel adalah padat .

Dilihat dari akibat dari berbagai kekambuhan langsung, koefisien kekambuhan Keterampilan Kerja (  $X_1$  ) adalah 0 , 875 , nilai Disiplin Kerja (  $X_2$  ) adalah 0 , 107 , dan nilai tetap adalah 10, 894 . Dari akibat umum tersebut Dari banyak kekambuhan langsung , ada persamaan , khususnya  $Y = 10, 894 + 0, 875 X_1 + 0, 107 X_2$  .

Dari informasi pengujian Dampak Ketrampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pemenuhan Kerja Perwakilan di Sekolah Paramount Palembang, hasilnya adalah sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Paramount School Palembang**

Uji-t yang dilakukan pada variabel Gig Skill (  $X_1$  ) pada Pemenuhan Pekerjaan (  $Y$  ) diperoleh hasil  $0 , 000 < 0 , 05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui. Hal ini dimaksudkan agar terdapat pengaruh yang sangat besar antara Ketrampilan Kerja terhadap Pemenuhan Pekerjaan Perwakilan di Sekolah Paramount Palembang.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Paramount School Palembang**

Dari hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja (  $X_2$  ) terhadap Pemenuhan Pekerjaan (  $Y$  ) , diperoleh hasil sebesar  $0 , 087 > 0 , 05$  yang berarti  $H_0$  diakui dan  $H_a$  ditolak. Disiplin Kerja pada Pemenuhan Kerja Perwakilan di Sekolah Pusat Palembang.

### **3. Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Paramount School Palembang**

Untuk variabel Kemampuan Kerja (  $X_1$  ) dan variabel Disiplin Kerja (  $X_2$  ) pada uji F sekaligus pada Pemenuhan Pekerjaan (  $Y$  ) diperoleh hasil  $0 , 000 < 0 , 05$  , artinya  $H_0$  diberhentikan dan  $H_a$  diakui semua sementara atau bersama-sama.

akan berdampak besar antara Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pemenuhan Kerja Perwakilan di Sekolah Paramount Palembang .

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Ilmuwan memahami bahwa penting untuk memahami dan selanjutnya mengetahui tentang kemampuan kerja dan disiplin kerja dalam mendukung pemenuhan pekerjaan yang representative . Bukti dalam tinjauan ini adalah bahwa ada pengaruh fraksional dan konkuren yang sangat besar dari keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap pemenuhan pekerjaan representatif di Paramount School Palembang .

Dari pemeriksaan informasi dalam tinjauan ini, ada baiknya untuk menguji apakah ada pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap pemenuhan kerja perwakilan di Sekolah Paramount Palembang yang telah dilakukan dari rencana masalah untuk memperoleh konsekuensi dari ini . review , dari eksplorasi ini sangat baik dapat ditutup sebagai berikut :

- a) Dalam batas tertentu , pengaruh besar terhadap pemenuhan pekerjaan representatif di Sekolah Terkemuka Palembang terdapat pada faktor kemampuan kerja dan disiplin kerja .
- b) Terhadap pemenuhan pekerjaan representatif di Sekolah Paramount Palembang berpengaruh besar terhadap uji coba serentak faktor keterampilan kerja dan disiplin kerja dengan konsekuensi kritis sebesar 0,00 0 .
- c) Pemenuhan kerja yang representatif di Sekolah Terkemuka Palembang dapat dimaklumi secara gamblang bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan koefisien relaps sebesar 83 , 8 % . Sedangkan kelebihan yang tersisa bertambah hingga 16 , 2 % , dan itu benar-benar berarti ada variabel lain yang tidak bisa diingat untuk kondisi kambing ini

### 2. Saran

Analisis dalam studi ini memberikan beberapa ide kepada ilmuwan berikut di mana faktor - faktor yang berbeda dapat ditambahkan untuk merampingkan pemenuhan pekerjaan yang representatif. Dan selanjutnya kepercayaan kepada Paramount School Palembang untuk lebih dinamis dan mengadakan persiapan yang sungguh – sungguh , khususnya mempersiapkan diri dalam mengembangkan lebih lanjut kemampuan kerja dan disiplin kerja para perwakilan untuk meningkatkan pemenuhan kerja pekerja .

Beberapa pemikiran yang dapat dilihat dari berbagai perkumpulan untuk Sekolah Pusat Palembang sebagai akibat dari peninjauan ini adalah sebagai berikut :

- a) Melihat bahwa kemampuan kerja di Sekolah Paramount Palembang merupakan pemenuhan pekerjaan yang representative , maka disarankan untuk terus mengembangkan latihan-latihan persiapan imajinatif yang dapat menarik minat untuk terus terampil dalam mengembangkan kualitas kerja yang lebih tinggi .
- b) Dalam mengembangkan lebih lanjut disiplin kerja yang representatif, dipercaya bahwa otoritas dapat lebih fokus pada apa yang telah menjadi variabel utama bagi pekerja , mengapa tidak adanya disiplin sehingga pemenuhan pekerjaan terus terpuaskan lagi. Demikian pula, otoritas juga harus lebih percaya diri dan cerdas dalam memberikan persetujuan kepada perwakilan yang terus mengabaikan sehingga dampak penghalang dapat dibuat dengan tujuan disiplin pekerja mereka dapat terus berkembang secara signifikan lebih maksimal .
- c) Untuk eksplorasi lebih lanjut , cenderung disarankan kembali untuk memeriksa faktor - faktor yang berbeda karena masih banyak faktor yang dapat

- mempengaruhi pemenuhan pekerjaan yang representatif seperti inspirasi kerja, variabel penghambat, dan lain-lain.
- d) Dalam eksplorasi tambahan, cenderung direkomendasikan bahwa analisis dapat melibatkan lebih banyak contoh dalam jumlah yang lebih besar sehingga mereka akan mendapatkan informasi lebih lanjut untuk memperkuat konsekuensi dari tujuan pemeriksaan di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, D., (2016). *Pengaruh Penggunaan Absensi Fingerprint Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada JNE Palembang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI, Palembang.
- Azhar, M, E, dkk (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Mitra Abadi Setiacargo Medan. *Jurnal Humaniora, Vol.4. No.*
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hulmawiyah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi (JRPE)*, Vol.3 No.1.
- Horizon (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon* Vol. 3, No. 2.
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering*, Vol.5 No. 1.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Kawiana, I, G, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Perusahaan*. Bali : (UNHI) Press.
- Kembau. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4.
- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi*. Vol.1.No.1.

- Nofriyanti, E., Kuswantoro, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879-897.
- Restantia, M., Pamintob, A., Michael. (2020). Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Emosional Serta Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Di Samarinda. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 16 No. 3.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitas, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development)*. E-Book Z-lib.org. Pusaka Jambi.
- Sari, D., (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Jurnal Sainatika UNPAM*, Vol. 1 No. 1.
- Septyarini, E., Tupen, O.B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Religion Education Social Laa Roiba Journal* Volume 4 Nomor 4.
- Sinambela, E.A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon* Vol. 3, No. 2.
- Sitorus, M., Manalu, T., Andira, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Seleksi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tirta Sumber Menara Lestari. *Tijarah*, Volume 1 No. 19.
- Subhan, M., Yusuf, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG* Volume 6– Nomor 1 (Hlm 13-19).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Williams, A., Purba, P., Prenita, V., Tobing, L., (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nasatech Sukses Abadi. *Journal of Economic, Business and Accounting*, Vol 3 No.2.