

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PDAM Tirta Betuah Banyuasin

Heri Wijaya¹, Ninin Non Ayu Salmah², Tri Darmawati³

¹⁻³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, wijayaheri826@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the quality of human resources and work discipline on job satisfaction of employees of PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin. The method used in this study is a quantitative method with the number of samples studied as many as 35 people. The data analysis technique used in this study is the classical assumption test, coefficient of determination analysis, multiple linear analysis, t test and F test using the software program spss 22 for windows. From the results of the t-test research shows that there is an influence on the quality of human resources (X_1) with a significant value of $0.008 < 0.05$. That is, it can be concluded that the quality of human resources has a significant effect on job satisfaction. While the Work Discipline variable (X_2) with a significant value of $0.836 > 0.05$. So it can be concluded that there is no significant effect on job satisfaction. From the results of the f test proves that the quality of human resources and work discipline affect job satisfaction with a significant value of $0.025 < 0.05$, which means H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that the quality of human resources and work discipline affect job satisfaction at PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

Keywords : HR Quality. Work Discipline. Job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi, analisis linear berganda, uji t dan uji F dengan menggunakan program *software spss 22 for windows*. Dari hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh kualitas sdm (X_1) dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Artinya, dapat disimpulkan bahwa Kualitas SDM pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai signifikan sebesar $0,836 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil uji f membuktikan bahwa Kualitas SDM dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikan $0,025 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas SDM dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

Keywords : Kualitas Sdm. Disiplin Kerja. Kepuasan Kerja.

A. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia berperan penting sebagai modal non-finansial serta non material pada organisasi bisnis, sumber daya manusia yang cukup punya keahlian menciptakan serta mewujudkan gagasan, punya kreativitas, berinisiatif, berkeahlian memecahkan masalah. Kualitas sumber daya manusia adalah yang paling penting pada mencapai kesuksesan suatu emiten, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan maka semakin mewujudkan prestasi kerja yang dihasilkan. (Afrizal, 2014:5) kualitas SDM Seperti keterampilan, keahlian, serta pengetahuan individu yang bisa dipakai untuk membiasakan layanan profesional.



Saat melakukan pekerjaan karyawan dituntut untuk selalu loyal serta bertanggungjawab salah satunya ialah dengan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah komponen yang turut menjadi penentu baik buruknya kualitas kerja yang dihasilkan. Jika pekerja tak hadir dan tidak bekerja bisa menimbulkan dampak negatif bagi pekerja, salah satunya adalah pekerjaan yang dilakukan tidak tuntas tepat waktu dan hal itu berimbas tidak tercapainya tujuan emiten tersebut.

Salah satu tujuan dari bekerja adalah mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang baik pada pekerjaan akan mendorong motivasi untuk meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan dan kepuasan kerja bisa menggambarkan bahwa sejauh mana individu merasakan puas/ tidak dengan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan tersebut.

B. KAJIAN TEORI

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2015:4) manusia telah diposisikan sebagai modal dengan lahirnya konsep *Human Capital* dimana manusia diciptakan sebagai aspek yang bisa mewujudkan modal. Pada artian SDM yang berkualitas bisa menyusun *business plan* yang baik sehingga proyek yang akan dilakukan itu dapat meyakinkan investor untuk membiayai proyek.

Menurut Mustika (2013:107) indikator kualitas SDM adalah sebagai berikut :

1. *Intelligence* (kecerdasan). Indikator ini dinilai dari tingkat pendidikan karyawan
2. *Inisiatif* (inisiatif). Indikatornya adalah responden mengetahui dan memahami persoalan dilingkungannya
3. *Individuality* (kepribadian). Indikatornya adalah sikap karyawan itu sendiri
4. *Fair* (adil). Indikatornya adalah pendapat mengenai adil tidaknya penyediaan fasilitas dalam organisasi
5. *Skill* (keahlian). Indikator dinilai berdasarkan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dikerjakan
6. *Perspective* (pandangan). Pandangan responden dalam hal pendidikan *Optimism* (optimis). Indikator dinilai berdasarkan harapan yang lebih baik di masa depan.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2011:9) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan terhadap ketentuan jam kerja
2. Tingkat kehadiran karyawan
3. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja
4. Ketaatan terhadap prosedur operasional standar dalam melaksanakan pekerjaan

Perencanaan SDM

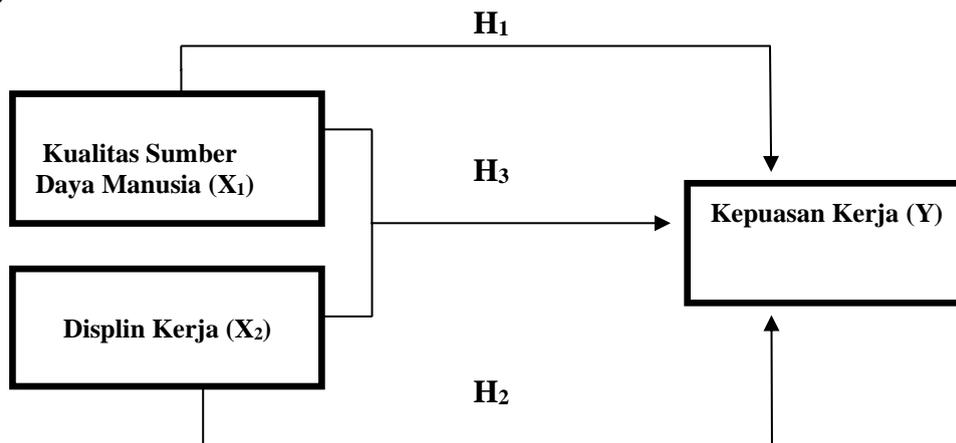
Menurut Yusuf (2015:279) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri mungkin mempengaruhi kehadirannya pada kerja dan keinginan untuk ganti pekerjaan juga bisa memengaruhi kesediaan untuk bekerja.

Menurut Suwanto dan Priansa (2013:263) Kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya menghasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Cara individu merasakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh karakteristik individu serta situasi-situasi baik didalam maupun diluar pekerjaan. Kepuasan kerja bersifat individual, setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang belaku didalam dirinya

Menurut kasmir (2016:208) untuk mengukur kepuasan kerja dapat digunakan indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Sikap terhadap pemimpin
2. Ketepatan waktu kerja
3. Motivasi kerja
4. Promosi jabatan
5. Bakat khusus
6. Kepuasan kerja manajerial
7. Sistem upah/ pengajian.

Kerangka Berfikir



Gambar Kerangka Berfikir

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kepasan kerja, demikian juga disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja baik secara parsial dan simultan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang menunjang dan lengkap. Berdasarkan kerangka pemikiran maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT PDAM Tirta Betuah Banyuwasin.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

H3: Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Menurut Sugiyono (2013:35) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk itu, dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan jenis data asosiatif atau kausal yang berpengaruh antara variabel independen dan variabel dependennya.

Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kualitas Sumber Daya Manusia	Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Yusuf (2015).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan 2. Inisiatif 3. Kepribadian 4. Adil 5. Keahlian 6. Pandangan 7. Optimis Mustika (2013:107)
2	Disiplin Kerja	Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Sinambela (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan terhadap ketentuan jam kerja 2. Tingkat kehadiran karyawan 3. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja 4. Ketaatan terhadap prosedur operasional standar dalam melakukan pekerjaan Sutrisno (2019:94)
3	Kepuasan kerja	Kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya. Cara individu merasakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh karakteristik individu serta situasi baik didalam maupun diluar pekerjaan. Kepuasan kerja bersifat individual, setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku didalam dirinya. Suwanto & Priyansa (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap terhadap pemimpin 2. Ketepatan waktu kerja 3. Motivasi kerja 4. Promosi jabatan 5. Bakat khusus 6. Kepuasan kerja manajerial 7. Sistem upah/ pengajian. Kasmir (2016:208)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap PT PDAM Tirta Betuah Banyuasin dan berjumlah 35 orang.

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Dalam penelitian ini menggunakan data primer, data yang diperoleh dari pembagian kuisisioner yang berisi serangkaian pertanyaan kepada responden dan dilengkapi dengan data sekunder yaitu dokumen yang diambil dari PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini Kuesioner, Dokumentasi, Observasi kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, untuk mencari pernyataan yang valid menggunakan metode *Corrected Item Total* dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel}

a. Kaulitas Sumber Daya Manusia (X_1)

Hasil pengelolaan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidaknya variabel kualitas SDM (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

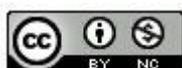
Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas SDM					
No	Item	Corrected Correlation	Item-Total	T_{tabel} Product Moment	Keterangan
1	X1	0,742		0,344	Valid
2	X2	0,713		0,344	Valid
3	X3	0,637		0,344	Valid
4	X4	0,716		0,344	Valid
5	X5	0,780		0,344	Valid
6	X6	0,795		0,344	Valid
7	X7	0,647		0,344	Valid
8	X8	0,714		0,344	Valid
9	X9	0,703		0,344	Valid
10	X10	0,784		0,344	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Berdasarkan olahan data dari 35 orang responden yang telah diuji menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dari item 1 sampai 10 pada variabel kualitas sumber daya manusia diperoleh hasil dimana dengan ketentuan nilai t_{hitung} dari *corrected item total* > t_{tabel} *product moment*. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan dari indikator variabel kualitas sumber daya manusia telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Hasil pengelolaan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidaknya variabel disiplin kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	T _{tabel} Product Moment	Keterangan
1	X2.1	0,724	0,344	Valid
2	X2.2	0,604	0,344	Valid
3	X2.3	0,654	0,344	Valid
4	X2.4	0,488	0,344	Valid
5	X2.5	0,353	0,344	Valid
6	X2.6	0,503	0,344	Valid
7	X2.7	0,478	0,344	Valid
8	X2.8	0,514	0,344	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Berdasarkan olahan data dari 35 orang responden yang telah diuji menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dari item 1 sampai 8 pada variabel disiplin kerja diperoleh hasil dimana dengan ketentuan nilai t_{hitung} dari *corrected item total* > t_{tabel} *product moment*. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan dari indikator variabel Disiplin telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian.

c. Kepuasan kerja (Y)

Hasil pengelolaan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidaknya variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini

Hasil Uji Variabel Kepuasan Kerja

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	T _{tabel} Product Moment	Keterangan
1	Y1	0,537	0,344	Valid
2	Y2	0,622	0,344	Valid
3	Y3	0,568	0,344	Valid
4	Y4	0,630	0,344	Valid
5	Y5	0,590	0,344	Valid
6	Y6	0,691	0,344	Valid
7	Y7	0,687	0,344	Valid
8	Y8	0,651	0,344	Valid
9	Y9	0,635	0,344	Valid
10	Y10	0,443	0,344	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Berdasarkan olahan data dari 35 orang responden yang telah diuji menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dari item 1 sampai 10 pada variabel kepuasan kerja diperoleh hasil dimana dengan ketentuan nilai t_{hitung} dari *corrected item total* > t_{tabel} *product moment*. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan dari indikator variabel Kepuasan Kerja telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *cronbach alpha (a)* suatu variabel $\geq 0,60$ sedangkan nilai *cronbach alpha (a)* $\leq 0,60$ maka indikator yaang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas adaalah dibawah ini:

Hasil Uji Realibilitas		
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kualitas SDM	0,892	Reliabel
Disiplin kerja	0,658	Reliabel
Kepuasan kerja	0,799	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Berdasarkan tabel bahwa nilai *cronbachalpha* untuk variabel X1 sebesar 0,892 nilai cronbach alpha X2 sebesar 0,658 dan nilai *cronbach Y* sebesar 0,799 yang menunjukkan jika suatu variabel dinyatakan reliabel maka nilai *cronbach alphanya* harus > 0,60 dari hasil uji reabilitas diatas menunjukkan nilai ketiga variabel > 0,60 yang berarti semua variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Pada penelitian ini normalitas data diuji menggunakan uji *one sample Kolmogorov test*. Uji ini dapat dilihat pada dibawah ini:

Hasil Uji normalitas Kolmogorov Smirnov Test		
		Unstandardized residual
N		35
Normal parameters	Mean	1,2777457
	Std deviaton	3.28210806
	Absolute	,085
Most extreme differences	Positive	,085
	Negative	,081
Test statistic		,085
Asymp. Sig (2-tailed)		,200

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas hasil dari uji normalitas menggunakan *kolmogorov-smirnov test* menunjukkan nilai sig 2 tailednya adalah 0,200 > 0,05 maka kesimpulannya dapat dikatakan variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolenialitas

Persamaan regresi yang bebas gejala multikolinearitas adalah mempunyai VIF < 10 dan mempunyai angka *tolerance* > 0,1. Uji ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Hasil Uji Multikolinearitas		
Variabel	Collianerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kualitas SDM	0,855	1,170
Disiplin Kerja	0,855	1,170

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Berdasarkan tabel nilai *tolerance* kedua variabel penelitian adalah > 0,1 dan VIF < 10 maka dalam penelitian ini kedua variabel tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Disini uji heteroskedastisitas menggunakan uji Gletser untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas dapat



dilihat pada tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Heteroskedstisitas

Variabel	Koefisen t	Sig.
Kualitas SDM	-1,895	0,068
Disiplin kerja	-916	0,367

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Berdasarkan tabel dapat dilihat nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, dari tabel diatas nilai sig kedua varibel kualitas SDM sebesar 0,068 > 0,05 dan disiplin kerja 0,367 > 0,05 sehingga keduanya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Koefisiensi Determinasi

Uji ini bertujuan untukmenerangkan variasi variabel terikat. Uji ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji Determinasi

Model	R square	Std .error of the estimate
1	0,218	3,827

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas R square sebesar 0,218 atau 21,8%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel bebas Kualitas SDM dan Disiplin kerja terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja yaitu sebesar 21,8% sedangkan sisanya sebesar 78,2% disumbangkan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti, faktor-faktor tersebut antara lain kompensasi, prestasi dan keamanan kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan uji ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap varaibel terikat. Hasil analisis ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Hasil uji linear berganda

Variabel	Koefisien regresi	T	Signifikan
Constanta	29,343	3,367	0,001
Kualitas SDM (X ₁)	0,263	2,853	0,008
Disipin kerja (X ₂)	0,039	0,209	0,836

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Dari perhitungan diatas didapatkan hasil konstanta sebesar 29,343,variabel Kualitas SDM (X₁) sebesar 0.263 dan Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,039. Maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y=29,343 +0,263X_1+0,039X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 29,343 hal ini berarti jika variabel kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja samadengan nol, maka kepuasan kerja sebesar 29,343. Koefisien regresi b₁ sebesar 0,263 merupakan koefisien regresi dengan variabel bebas kepuasan kerja, dengan nilai yang menunjukkan hasil positif memiliki hubungan yang searah yang artinya jika kualitas sumber daya manusia meningkat satu satuan maka

kepuasan kerja meningkat sebesar 0,263 satuan dan sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia menurun satu satuan maka kepuasan kerja menurun sebesar 0,263 satuan sementara itu disiplin kerja kosntan. Koefisien regresi b2 sebesar 0,039 merupakan koefisien regresi dengan variabel bebas disiplin kerja, dengan nilai yang menunjukkan hasil positif memiliki hubungan yang searah yang artinya jika disiplin kerja meningkat satu satuan maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,039 satuan dan sebaliknya jika disiplin kerja manusia menurun satu satuan maka kepuasan kerja menurun sebesar 0,263 satuan sementara itu disiplin kerja kosntan.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

		Hasil uji parsial (Uji t)				
Model		Undstandarized coefisients		Standarized coefisien		Sig
		B	Std error	Beta	T	
1	Constant	29,343	7,982		3,367	,001
	Kualitas SDM	,263	,092	,474	2,853	,008
	Disiplin kerja	,039	,189	,035	,209	,836

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikan t dengan variabel bebas kualitas sumber daya manusia sebesar 0,008 atau $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima yang berarti secara parsial kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuwasin. Nilai signifikan t dengan variabel bebas disiplin kerja sebesar 0,836 atau $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima yang berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuwasin.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan secara parsial. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

		Hasil Pengujian Simultan (Uji F)				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	regression	122,441	2	61,220	4,179	.025
	Residual	439,438	33	14,648		
	Total	561,879	35			

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikan F dengan variabel bebas kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja sebesar 0,025 atau $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima yang berarti secara simultan kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuwasin.



Pengaruh Kualitas SDM (X_1) terhadap Perencanaan Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai signifikan t dengan variabel bebas kualitas sumber daya manusia sebesar 0,008 atau $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima yang berarti secara parsial kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini, Sumber Daya Manusia mampu memberikan kesempatan para karyawan tidak hanya memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaannya, namun juga untuk mengembangkan dirinya.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai signifikan t dengan variabel bebas disiplin kerja sebesar 0,836 atau $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima yang berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mauritz (2015) dan Riyanto (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketidaksesuaian terjadi karena penelitian sebelumnya dilakukan di perusahaan swasta yang mana dalam peraturannya harus memiliki standar kedisiplinan yang tinggi dalam menghadapi persaingan. Usaha untuk melakukan efisiensi pada perusahaan swasta sangat ditekankan akibat tekanan persaingan yang dihadapi. Sedangkan di lingkungan instansi pemerintah hampir tidak memiliki kendala keuangan, terlebih untuk gaji karyawan. Pemerintah memiliki anggaran tetap yang memang dialokasikan untuk gaji karyawan.

Pengaruh Kualitas SDM (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hipotesis diperoleh nilai signifikan F dengan variabel bebas kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja sebesar 0,025 atau $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima yang berarti secara simultan kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferdi leuhery (2018) yang menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja maupun Prestasi Kerja. Mengingat begitu pentingnya peran pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perlunya diadakan upaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mendapatkan kualitas SDM yang baik dan kesadaran diri akan Disiplin pada setiap karyawan untuk membentuk pencapaian efektivitas kerja dalam suatu organisasi.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan pada bagian terdahulu memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil uji hipotesis dengan uji t membuktikan secara parsial kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin.
- b. Hasil uji hipotesis dengan uji t membuktikan secara parsial disiplin kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

- c. Hasil uji hipotesis dengan uji F membuktikan secara simultan kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

Saran

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yakni sebagai berikut:

- a. Berkaitan dengan variabel kualitas sumber daya manusia, diharapkan PT PDAM Tirta Betuah Banyuasin dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sudah baik karena kualitas sumber daya manusia berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Sebaiknya PT PDAM Tirta Betuah Banyuasin lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan, juga memberikan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c. Untuk penelitian yang akan datang disarankan mempertimbangkan memperluas sampel pada penelitian, dan memperbanyak jumlah variabel yang lain karena pada penelitian ini pengaruh kepuasan kerja masih banyak faktor yang belum disebutkan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sinambela , L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penenlitian Kauntitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Suwatno & Priansa, D. J. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

