

Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih

Eka Travilta Oktaria^{1*}, Triana Anjeli^{2*}, Umar Bakti^{3*}, Maria Septijantini Alie^{*}

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia, Lampung

Trianaanjeli2002@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of job satisfaction, work discipline, and human resource development on the performance of UPTD employees at the Gunung Sugih Community Health Center. The research method used is the Quantitative Method with a Causal Comparative research approach with questionnaire data collection techniques with a Likert scale. The population in this study was 52 employees using non-probability sampling techniques. The non-probability sampling technique used in this research is the Saturated Sampling technique, namely the technique for determining the sample if all members of the population are sampled. The research results show that job satisfaction, work discipline, and human resource development simultaneously influence employee performance. This is indicated by the value $F_{count} > F_{table}$ ($36.978 > 2.79$) and a significant value smaller than 0.05, namely ($0.000 < 0.05$). And the Adjusted R Square of 0.679 means the contribution of job satisfaction, work discipline and human resource development is 67.9%. Meanwhile, the difference 32.1% is explained by other factors or variables not used in this research.

Keywords: Job Satisfaction, Work Dicipline, Human Resource Development, Performance.

1. Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya merupakan kerjasama antara dua individu atau lebih untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan tertentu. Untuk bisa mencapai tujuan, organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya salah satunya adalah sumber daya manusia. Hairudin & Oktaria (2022) Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, baik atau tidaknya organisasi bergantung pada kinerja pegawai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sdm. Menurut Hairudin et al. (2022) agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi, maka selalu perlu untuk mengembangkan dan mengarahkan kualitas sumber daya manusia. Kinerja akan meningkat apabila kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sdm berproses dengan baik

Menurut Fattah (2017:68) menyatakan bahwa kepuasan kerja bisa dijelaskan sebagai evaluasi terhadap perasaan puas atau tidak puas terkait dengan pekerjaan yang sedang dijalankan. Selain kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Sinambela (2019) disiplin kerja merupakan kesadaran dan keinginan pegawai untuk menghormati dan mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Tidak hanya itu pengembangan sdm juga berperan penting terhadap kinerja pegawai. Menurut Riofita et al. (2023) pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan individu dalam lingkungan perusahaan.

UPTD Puskesmas Gunung Sugih merupakan unit kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja. Terdapat fenomena penurunan kinerja pegawai hal ini diduga karena rendahnya kepuasan kerja seperti lingkungan kerja yang masih belum cukup nyaman. Faktor lain yang membuat kinerja kerja pegawai menurun adalah disiplin kerja dan pengembangan sdm. Berdasarkan informasi yang didapat, banyak ditemukan karyawan yang datang terlambat dan kurang menaati peraturan yang berlaku sehingga pekerjaan yang dimulai terlambat dan mengurangi produktifitas pegawai. Pegawai juga masi banyak yang tidak mengikuti pengembangan sdm hal ini, menciptakan disparitas yang mengakibatkan ketidakmerataan peningkatan kinerja diantara pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas, maka riset ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

2. Kajian Pustaka

Kepuasan Kerja

Pegawai yang puas dalam pekerjaannya akan termotivasi, berdedikasi pada perusahaan, dan akan sangat terlibat dalam pekerjaan yang semuanya berkontribusi pada pengembangan kinerja yang berkelanjutan. Studi dari Robbins & Judge mengatakan, kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Oktavia & Yanuar, 2019). Pegawai yang kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara pegawai yang tingkat kepuasannya rendah akan memiliki perasaan negatif. Faktor – faktor penentu kepuasan kerja, yaitu menurut Sinambela (2019: 482) meliputi : (1) faktor individual, meliputi harapan, watak, umur, dan kesehatan. (2) faktor sosial, meliputi kesempatan berkreasi, kebebasan berpolitik, hubungan kekeluargaan, pandangan & hubungan kemasyarakatan, dan kegiatan perserikatan pekerja. (3) faktor utama dalam pekerjaan, meliputi ketentraman kerja, kondisi kerja, pengawasan, upah, dan kesempatan untuk maju. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu, Jufrizen & Sitorus (2021) meliputi (1) pekerjaan itu sendiri, pekerjaan memberikan tugas yang menarik, peluang untuk belajar, kesempatan untuk bertanggung jawab, dan perkembangan bagi pegawai. (2) kualitas pengawasan, mencerminkan seberapa andal, akurat, dan berhasilnya pengawasan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. (3) hubungan dengan rekan kerja, merupakan hubungan interaksi saling berpengaruh di lingkungan kerja yang sama. (4) peluang promosi, pegawai diberikan kesempatan untuk naik jabatan, namun diiringi dengan Tingkat tanggung jawab yang lebih besar. (5) gaji, pendapatan yang diterima pegawai dari pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan dan dianggap adil.

Disiplin Kerja

Disiplin bertujuan untuk mencegah pelanggaran terhadap perjanjian yang telah dibuat dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga dapat menghindari penegakan hukuman terhadap individu atau kelompok. Menurut Marnisah & Idrus (2021), disiplin kerja merupakan tindakan penyesuaian yang sesuai dengan aturan, baik yang tertulis maupun tidak. Konsekuensi dari pelanggaran terhadap aturan adalah adanya sanksi. Jika pegawai melakukan pelanggaran terhadap aturan, baik yang tertulis maupun tidak maka akan dikenakan konsekuensi (sanksi). Faktor – faktor penentu disiplin kerja, yaitu menurut Anggara et al. (2023) meliputi : (1) tingkat kehadiran. (2) motivasi kerja. (3) sifat kepemimpinan. (4) komunikasi. (5) lingkungan kerja. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu menurut Fathoni dalam Ajabar (2020) meliputi : (1) tujuan & kemampuan, pegawai dalam memahami peraturan yang berlaku dalam organisasi akan mempengaruhi kedisiplinan kerja. (2) keteladanan pimpinan, pemimpin harus memberikan contoh pada para bawahan agar peraturan bisa dilaksanakan secara maksimal. (3) keadilan, setiap adanya pelanggaran maka harus ada sanksi yang jelas tanpa membedakan kedudukan pekerja. (4) pengawasan melekat, dilaksanakan agar pimpinan selalu aktif dan mengawasi perilaku, moral, semangat kerja, dan prestasi kerja dari setiap pegawai. (5) sanksi, sanksi dapat mengarahkan dan memperbaiki perilaku pekerja. (6) ketegasan, ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap pekerja yang melanggar, sehingga peraturan dapat diberlakukan dengan konsisten. (7) hubungan kemanusiaan, adanya disiplin kerja maka pekerja akan terbiasa mematuhi dan menyenangkan peraturan kerja, prosedur kerja, dan semua kebijakan yang diterapkan.

Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan karena terdapat aspek penting untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dan pencapaian tujuan spesifik yang memiliki dampak signifikan terhadap kemajuan suatu perusahaan. Menurut Riofita et al. (2023), pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan individu dalam lingkungan perusahaan. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja individu melalui pengembangan SDM bertujuan untuk memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan serta perkembangan perusahaan. Metode pengembangan sdm, yaitu menurut Riofita et al. (2023) meliputi : (1) pelatihan. (2) magang. (3) Pendidikan. (4) rotasi kerja. (5) studi banding). (6) uji kompetensi. (7) *coaching*. (8) *outbond*. . Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk

mengukur pengembangan sdm, yaitu menurut Krismayati dalam Yosepa et al. (2020) meliputi : (1) motivasi, motivasi akan menggerakkan kinerja perusahaan baik dalam kerja tim maupun individu untuk berkembang lebih maju. (2) kepribadian, Perusahaan dapat memastikan bahwa program pengembangan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan & karakteristik pegawai. (3) keterampilan, kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang baik biasanya dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, kedisiplinan pegawai serta kemampuan untuk berkembang dengan perubahan dalam lingkungan. Menurut Silaen et al. (2021), kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya organisasi atau Perusahaan, semakin berkualitas kinerja pegawai maka semakin maju pula organisasi tersebut. Faktor – faktor yang menentukan kinerja pegawai menurut Mathis & Jackson dalam Arianto et al. (2023) meliputi : (1) kemampuan pegawai. (2) minat pegawai dalam bekerja. (3) lingkungan kerja. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu menurut Mangkunegara dalam Nabawi (2019) meliputi : (1) kualitas, seberapa efektif seorang pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan. (2) kuantitas, tingkat kecepatan kerja pegawai dalam bekerja setiap harinya. (3) pelaksanaan tugas, seberapa baik pegawai dalam menjalankan tugasnya tanpa membuat kesalahan. (4) tanggung jawab, kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab mereka untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif kausal komparatif. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Gunung Sugih.

Teknik Pengumpulan Data

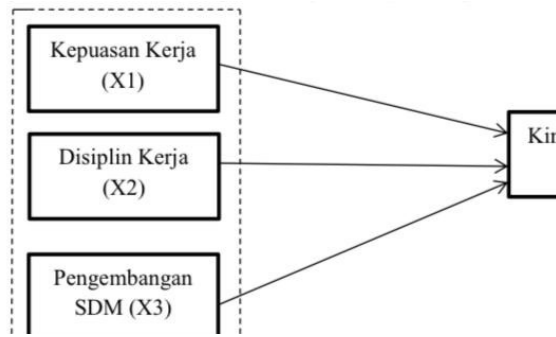
Guna memperoleh data & informasi menyangkut materi penulisan ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu proses pengamatan langsung tentang apa yang terjadi di objek penelitian untuk mendapatkan data – data yang diperlukan dalam penelitian ini.
2. Kuesioner, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
3. Dokumentasi, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen – dokumen yang berkaitan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sdm.

Populasi dan Sampel

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* (sampel jenuh). Menurut Sugiyono dalam Basmar (2019) *Nonprobability Sampling* (sampel jenuh) merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, sampel jenuh juga biasa disebut sampel yang sudah maksimum.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih sebanyak 52 orang, maka dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sampel.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sumber : Olah Data, 2024

Hipotesis

Berdasarkan uraian secara teori di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 = Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih.
- H2 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih.
- H3 = Pengembangan sdm berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih.
- H4 = Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sdm berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Keabsahan Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Kepuasan Kerja	1	0,952	0,273	Valid
	2	0,874	0,273	Valid
	3	0,843	0,273	Valid
	4	0,792	0,273	Valid
	5	0,898	0,273	Valid
Disiplin Kerja	1	0,546	0,273	Valid
	2	0,812	0,273	Valid
	3	0,825	0,273	Valid
	4	0,826	0,273	Valid
	5	0,81	0,273	Valid
	6	0,888	0,273	Valid
	7	0,769	0,273	Valid
Pengembangan SDM	1	0,959	0,273	Valid
	2	0,841	0,273	Valid
	3	0,871	0,273	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,853	0,273	Valid
	2	0,709	0,273	Valid
	3	0,831	0,273	Valid
	4	0,876	0,273	Valid

Sumber : Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas instrument diatas menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi item pada masing-masing variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sdm sudah lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,273.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasi Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	Croanbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,920	Reliabel Sangat Kuat
Disiplin Kerja (X_2)	0,892	Reliabel Kuat
Pengembangan SDM (X_3)	0,870	Reliabel Kuat
Kinerja (Y)	0,837	Reliabel Kuat

Sumber : Olah Data, 2024

Berdasarkan pada tabel uji realibilitas instrumen diatas kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien realibilitas yang diperoleh $> 0,70$. Hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien pada variabel kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), pengembangan sdm (X_3), dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap masing-masing variabel dinyatakan realibel. Maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,63779414
	Absolute	,197
Most Extreme Differences	Positive	,180
	Negative	-,197
Kolmogorov-Smirnov Z		1,421
Asymp. Sig. (2-tailed)		,35

Sumber : Olah Data, 2024

Berdasarkan pada table uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel kepuasan (X_1), disiplin kerja (X_2), pengembangan sumber daya manusia (X_3) dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,35 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov smirnov-*test* diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi.

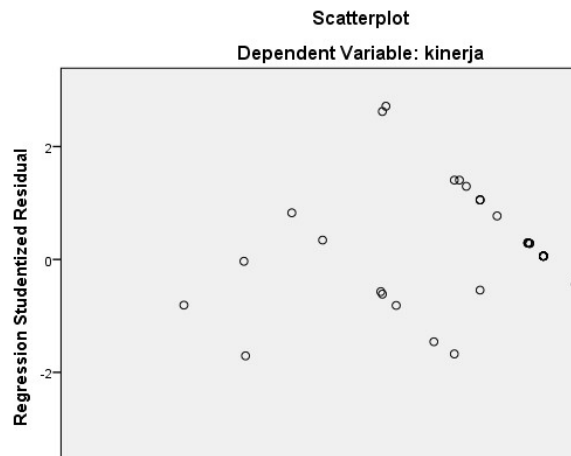
Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Kepuasan	0,841	1,189
Disiplin	0,941	1,063
Pengembangan SDM	0,891	1,123

Berdasarkan pada tabel uji multikolinearitas diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen < 10 dan nilai Tolerance dari masing-masing variabel independen > 0,10. Maka disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk penelitian selanjutnya dan tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastistas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastistas
 Sumber : Olah Data, 2024

Berdasarkan output scatterplot diatas, terlihat sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah angka nol. Dengan demikian model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastistas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

a	$\beta_1 X_1$	$\beta_2 X_2$	$\beta_3 X_3$	e
15,803	0,151	0,622	0,723	0,05

Sumber : Olah Data, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa analisis regresi menghasilkan arah regresi β_1 sebesar 0,151, β_2 sebesar 0,622, dan β_3 sebesar 0,723 dan konstanta a sebesar 15,803. Dengan demikian maka pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan melalui persamaan regresi :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 15,803 + 0,151 (X_1) + 0,622 (X_2) + 0,723 (X_3) + e$$

1. Hasil ini menunjukkan apabila variabel kepuasan kerja ditingkatkan sebesar 1 tingkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,151 lebih besar.
2. Hasil ini menunjukkan apabila variabel disiplin kerja ditingktkan sebesar 1 tingkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,622 lebih besar.
3. Hasil ini menunjukkan apabila variabel pengembangan sdm ditingkatkan sebesar 1 tingkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,723 lebih besar.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,698	,679	,65742

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN, DISIPLIN, KEPUASAN

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,679. hal itu berarti bahwa presentase kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 67,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	15,803	5,737		2,754	,008
1	KEPUASAN	,151	,049	,266	3,074	,003
	DISIPLIN	,622	,156	,325	3,973	,000
	PENGEMBANGAN	,723	,090	,677	8,060	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah Data, 2024

Dapat diketahui bahwa nilai variabel kepuasan kerja $t_{hitung} 3,074 > t_{tabel} 2,010$, variabel disiplin kerja $t_{hitung} 3,973 > t_{tabel} 2,010$, variabel pengembangan sdm $t_{hitung} 8,060 > t_{tabel} 2,010$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Dari hasil keseluruhan uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa dari variabel tiga bebas yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sdm yang secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih atau H_1, H_2, H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a		
Mean Square	F	Sig.
15,982	36,978	,000 ^b
,432		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN, DISIPLIN, KEPUASAN

Sumber : Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel uji F di atas dapat diketahui nilai $F_{hitung} 36,978 > F_{tabel} 2,79$, dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_4 diterima dan H_0 ditolak.

H_0 = Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sdm secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_4 = Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sdm secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sdm secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Gunung Sugih.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

- a) Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih. Dibuktikan dengan hasil uji t peran kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu nilai t_{hitung} sebesar 3,074 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,010 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sign. $0,003 < 0,05$.
- b) Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih. Dibuktikan dengan hasil uji t peran Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih yaitu nilai t_{hitung} sebesar 3,973 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,010 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.
- c) Variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih. Dibuktikan dengan hasil uji t peran Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih yaitu nilai t_{hitung} sebesar 8,060 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,010 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.
- d) Variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih. Dibuktikan dengan hasil uji F kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih dengan nilai sig. $0,000 > 0,05$ dan nilai F_{hitung} $36,978 > F_{tabel}$ $2,79$.
- e) Variabel Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan SDM berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan memberikan kontribusi sebesar 0,679 atau dipresentasikan 67,9%. Karena koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah searah.

Daftar Pustaka

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. CV BUDI UTAMA.
- Anggara, M. T., Ahluwalia, L., Suwarni, E., & Asmanita. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pt Sucofindo Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management & Accounting through Research & Technology*, 2(2), 47–57.
- Arianto, K., Broto, B. E., & Hendry, R. S. M. (2023). *The Influence of Work Conflict, Work Environment, and Human Resource Development on Employee Performance at the Labuhanbatu Transportation Service*. 7, 2424–2439.
- Basmar, N. A. (2019). *PENGARUH PRINSIP INTEGRITAS, OBJEKTIVITAS DAN*. 5(2), 89–99.
- Bakti, U., & Hairudin, H., (2020). *Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. Panjang Plant* . 12(2), 115-124.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxiv.861>
- Dekanawati, V., Astriawati, N., Setiyantara, Y., Subekti, J., & Kirana, A. F. (2023). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Diklat Kepabeanaan Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 23(2), 159. <https://doi.org/10.33556/jstm.v23i2.344>
- Djaali, H. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (B. S. Fatmawati (ed.); Cetakan Pe). PT. Bumi Aksara.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Hairudin, H., & Oktaria, E. T. (2022). *Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan (Analysis of Employee Performance Improvement through Internal Work Motivation and External Employee Motivation)*. 4(1), 1–14.
- Hairudin, H., Irvan, M., & Oktaria, E. T. (2022). *Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung*. 14(3), 159–170.
- Hasnidar. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Anemia pada Ibu Hamil di Kelurahan Mancanang Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Watampone. *Jurnal Kebidanan*

- Vokasional*, (5) 1, 34–39.
- Jayatmi, I. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik. In R. M. S. Neilas Sulung (Ed.), *Teknik Pengumpulan Data* (Cetakan Pe). Get Press Indonesia.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Marnisah, L., & Idrus, S. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Konsep dan Studi Kasus)* (Cetakan Pe). CV. AA. RIZKY.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Oktavia, S., & Yanuar. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Ramdhan, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Cetakan I). PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Riofita, H. (2023). *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. 2(12), 1–8.
- Ristiyana, R. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik. In R. M. S. Neilas Sulung (Ed.), *Populasi dan Sampel Penelitian* (Cetakan Pe). Get Press Indonesia.
- samsuni, Dan, T., Uin, K., & Banjarmasin, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 187–193.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan* (Cetakan Pe). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widina Media Utama).
- Sinambela, P., & Sinambela, S. (2019a). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja* (Cetakan Ke). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Sinambela, P., & Sinambela, S. (2019b). *Manajemen Kinerja: Pengolahan, , an, Dan Implikasi Kinerja* (1st ed.). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Slamet Riyanto, A. A. H. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen* (Cetakan Pe). DEEPPUBLISH.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Veronica, A., Abas, M., & Hidayah, N. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif* (S. S. A. Rahmi Hidayanti (ed.); Cetakan Pe). PT.GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>