



Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang

Khalid Anshari Pasaribu¹, Tengku Ahmad Helm², Ilham Sonata³, Sri Gustina Pane⁴

^{1),2),3),4)}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author : ahmad.helmi@fe.uisu.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received : 20 May 2026

Accepted : 30 August 2026

Published : 31 August 2026

Kata Kunci:

Fasilitas Kerja;

Disiplin Kerja;

Kepuasan Kerja.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 pegawai, dengan sampel sebanyak 96 responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang. Fasilitas kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi atau memberikan nilai penentu terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang tergolong relatif kecil oleh karena itu diperlukan berbagai perbaikan fasilitas kerja dan disiplin kerja, lebih diutamakan perbaikan fasilitas kerja pegawai mengingat fasilitas kerja pegawai secara parsial tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work facilities and work discipline on employee job satisfaction, both partially and simultaneously, at the Department of Human Settlements and Spatial Planning of Deli Serdang Regency. This research employed a quantitative approach with an associative method. The population consisted of 125 employees, while the sample included 96 respondents determined using the Slovin formula. The data used were primary data collected through questionnaires developed based on the indicators of each variable and measured using a Likert scale. Data analysis was conducted using SPSS version 25 statistical software. The results indicate that work facilities do not have a significant effect on employee job satisfaction. In contrast, work discipline has a significant effect on employee job satisfaction. Simultaneously, work facilities and work discipline

Keyword:

Work Facilities;

Work Discipline;

Job Satisfaction.

influence employee job satisfaction at the Department of Human Settlements and Spatial Planning of Deli Serdang Regency. Work facilities and work discipline contribute to, or serve as determinants of, employee job satisfaction at the Department of Human Settlements and Spatial Planning of Deli Serdang Regency; however, their overall contribution is relatively small. Therefore, various improvements in both work facilities and work discipline are necessary. Priority should be given to improving work facilities, considering that, partially, work facilities do not have a significant effect on employee job satisfaction within the Department of Human Settlements and Spatial Planning of Deli Serdang Regency.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, baik yang bergerak di sektor swasta maupun sektor pemerintahan. Organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, serta mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, pegawai sebagai aparatur negara memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu mendukung kinerja pegawai, salah satunya melalui peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya dan dapat memengaruhi tingkat kinerja serta produktivitas kerja (Putri et al., 2022)

Kepuasan kerja pegawai menjadi isu yang penting dalam organisasi pemerintahan karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta mampu menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya tingkat absensi, serta berkurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi (Robbins dan Judge, 2017).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan kerja yang lengkap, ruang kerja yang nyaman, serta dukungan teknologi yang memadai, dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja pegawai (Sedarmayanti, 2017; Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2017). Sebaliknya, fasilitas kerja yang kurang memadai dapat menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan tugas serta menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai (Alex S. Nitisemito, 2010).

Selain fasilitas kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu mengelola waktu kerja dengan baik, menyelesaikan tugas sesuai target, serta menjalankan tanggung jawab secara optimal (Hasibuan, 2016; Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2017). Hal ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa bentuk pelanggaran disiplin, seperti keterlambatan hadir, ketidakteraturan dalam kehadiran, serta keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi suasana kerja serta berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai (Veithzal Rivai, 2011).

Fenomena yang terjadi pada beberapa instansi pemerintahan, termasuk di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang, menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai masih menjadi hal yang perlu mendapat perhatian. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat beberapa keluhan yang disampaikan pegawai terkait sarana pendukung pekerjaan yang dinilai belum memadai, seperti keterbatasan peralatan teknologi, fasilitas kerja yang kurang lengkap, serta kondisi ruang kerja yang kurang nyaman. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka.

KAJIAN LITERATUR

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi yang berfungsi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan pegawai. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien sehingga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017; Alex S. Nitisemito, 2010).

Fasilitas kerja yang memadai dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Fasilitas yang baik membantu pegawai bekerja secara lebih efektif dan efisien serta mengurangi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan (Sedarmayanti, 2017; Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2017).

H1 : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang baik dapat menciptakan keteraturan kerja, meningkatkan tanggung jawab pegawai, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif (Malayu S. P. Hasibuan, 2017; Veithzal Rivai, 2015).

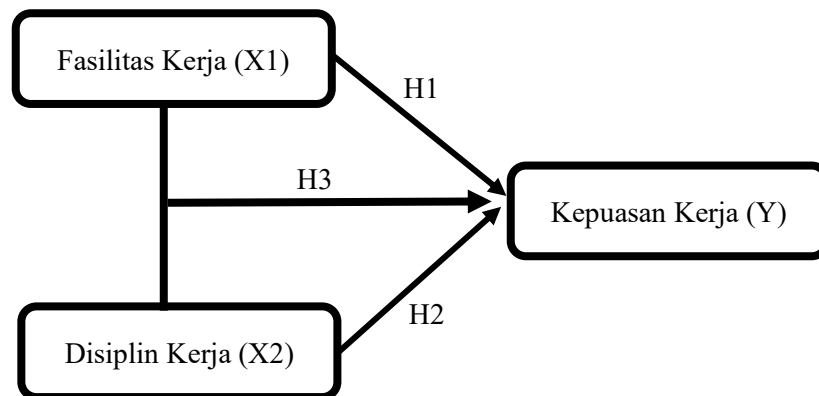
Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Malayu S. P. Hasibuan, 2017; Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2017).

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Fasilitas kerja yang memadai serta disiplin kerja yang baik secara bersama-sama dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung sehingga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Sedarmayanti, 2017; Hasibuan, 2017; Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2017).

H3 : Fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai



Gambar 1.

Kerangka Penelitian :

**Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang**

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara fasilitas kerja dan disiplin pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang, yang berlokasi di Lubuk Pakam, Provinsi Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 125 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode *stratified random sampling*, sehingga setiap kelompok jabatan memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 96 responden.

Data penelitian yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan *google form*. Instrumen penelitian diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel yang diteliti terdiri dari fasilitas kerja sebagai variabel independen (X1), disiplin pegawai sebagai variabel independen (X2), dan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen (Y).

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 25 melalui beberapa tahapan, yaitu analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

dimana Y merupakan kepuasan kerja, X_1 adalah fasilitas kerja, X_2 adalah disiplin pegawai, a adalah konstanta, β_1 dan β_2 merupakan koefisien regresi, dan ε adalah *error*.

Definisi operasional ini terdiri fasilitas kerja yaitu sarana pendukung fisik yang digunakan dalam aktivitas organisasi untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan (Moekijat, 2010 dan Faisal, 2016), dengan indikator kesesuaian kebutuhan, optimalisasi kerja dan kemudahan penggunaan. Disiplin pegawai yaitu kesadaran dan kemauan pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma organisasi (Hasibuan, 2017) dengan indikator kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab. Kepuasan Kerja adalah respon emosional positif individu terhadap pekerjaan dan kondisi kerja (Agustini, 2019), dengan indikator gaji/imbalan, pekerjaan itu sendiri, supervise, promosi dan hubungan rekan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 96 responden pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang, berdasarkan data kuesioner yang diperoleh melalui kuesioner ditentukan profil responden meliputi jenis kelamin dan usia. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi diperoleh hasil rincian profil responden pada Tabel 1 berikut :

Tabel.1. Profil Responden

Kategori	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	59	61.46
	Wanita	37	38.54
Usia	21-30	15	15.63
	31-40	46	47.92
	>40	35	36.46
Status Perkawinan	Menikah	81	84.38
	Belum Menikah	15	15.63

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa penelitian ini didominasi Pria, usia pada kisaran 31-40 tahun dan menikah, data ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman yang relatif stabil

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan jumlah responden sebanyak 96 orang sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,201 pada taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data. Hasil uji validitas instrumen penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2. Uji Validitas

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel (N=96, $\alpha = 0,05$)	Keterangan
Variabel Fasilitas Kerja			
Item 1	0,757	0,201	Valid
Item 2	0,629	0,201	Valid
Item 3	0,733	0,201	Valid
Item 4	0,613	0,201	Valid
Item 5	0,753	0,201	Valid
Item 6	0,775	0,201	Valid
Item 7	0,748	0,201	Valid
Item 8	0,780	0,201	Valid
Item 9	0,764	0,201	Valid
Variabel Disiplin Pegawai			
Item 1	0,715	0,201	Valid
Item 2	0,798	0,201	Valid
Item 3	0,655	0,201	Valid
Item 4	0,788	0,201	Valid
Item 5	0,745	0,201	Valid
Item 6	0,655	0,201	Valid
Item 7	0,592	0,201	Valid
Item 8	0,776	0,201	Valid
Item 9	0,744	0,201	Valid
Item 10	0,798	0,201	Valid
Item 11	0,738	0,201	Valid
Item 12	0,777	0,201	Valid
Item 13	0,749	0,201	Valid
Variabel Kepuasan Kerja			
Item 1	0,693	0,201	Valid
Item 2	0,889	0,201	Valid
Item 3	0,626	0,201	Valid
Item 4	0,709	0,201	Valid
Item 5	0,876	0,201	Valid
Item 6	0,905	0,201	Valid
Item 7	0,893	0,201	Valid
Item 8	0,889	0,201	Valid
Item 9	0,666	0,201	Valid
Item 10	0,714	0,201	Valid
Item 11	0,711	0,201	Valid
Item 12	0,566	0,201	Valid
Item 13	0,889	0,201	Valid
Item 14	0,619	0,201	Valid

Sumber : Data diolah, 2025.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan konsistensi internal instrumen pengukuran, yaitu sejauh mana instrumen tersebut memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Nilai Alpha ditetapkan >0.60 dinyatakan *reliabel* (Ghozali, 2018), berikut hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Fasilitas Kerja	0,889	Reliabel
2.	Disiplin Pegawai	0,928	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,943	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan konsisten.

Analisis Statistik Deskriptif

Berikut ini diuraikan hasil perhitungan statistik deskriptif sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4 berikut :

Tabel 4. Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>						
Variabel	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Fasilitas Kerja	96	27	12	39	27.50	5.634
Disiplin Kerja	96	39	18	57	39.73	8.043
Kepuasan Kerja	96	46	16	62	42.35	8.744
Valid N (<i>listwise</i>)	96					

Sumber : data diolah, 2025.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara umum berada pada kategori cukup baik.

Variabel fasilitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 27,50 dengan standar deviasi 5,634 yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja dinilai cukup memadai, meskipun masih terdapat perbedaan persepsi antarpegawai. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 39,73 dengan standar deviasi 8,043 yang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai berada pada kategori baik. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 42,35 dengan standar deviasi 8,744 yang mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai berada pada kategori cukup baik dengan variasi penilaian yang relatif beragam.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian, data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\geq 0,05$. Sebaliknya, jika nilai tersebut $< 0,05$, maka data dianggap tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Berikut ini ditampilkan hasil uji normalitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 5 :

Tabel 5. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		96
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.59052911
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.048
	<i>Positive</i>	.048
	<i>Negative</i>	-.047
<i>Test Statistic</i>		.048
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan bahwa model terbebas dari masalah ini, perhatikan dua indikator utama: *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* suatu variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF-nya kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki korelasi tinggi dengan variabel independen lainnya. Artinya, model Anda cukup stabil dan hasil analisis dapat diandalkan (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6 berikut :

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Fasilitas Kerja	0,221	2,977
	Disiplin Kerja	0,221	2,977

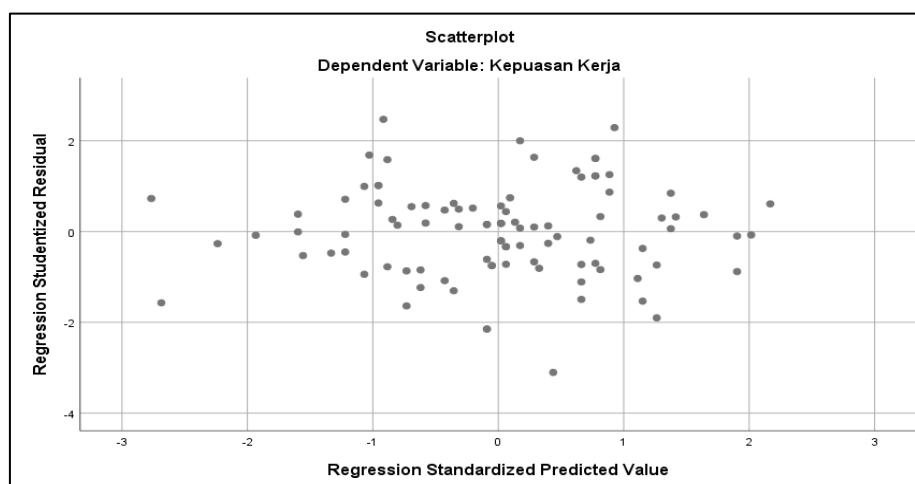
a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Sumber : Olahan data, 2025.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,221 ($>0,10$) dan nilai VIF sebesar 2,977 (<10). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan melalui grafik *scatterplot* antara nilai prediksi dan residual. Pola sebar acak menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, sedangkan pola tertentu, seperti menyempit atau melebar, mengindikasikan sebaliknya. Grafik *scatterplot* dapat dilihat pada Grafik 1 berikut :



Sumber : Olahan data, 2025.

Grafik 1. Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat). Pada Tabel 7 berikut disajikan hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda				
<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	(<i>Constant</i>)	1.055	1.356	
	Fasilitas Kerja	-.333	.434	-.215
	Disiplin Kerja	1.270	.304	1.168
a. <i>Dependent Variable: Kepuasan Kerja</i>				
Sumber : Olahan data, 2025.				

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,055 - 0,333X_1 + 1,270X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta diperoleh sebesar 1.055, artinya jika fasilitas kerja dan disiplin kerja sama dengan nol maka kepuasan kerja konstan sebesar 1.055, koefisien beta fasilitas kerja (X₁) menunjukkan arah negatif dengan nilai koefisien sebesar (-0.333), indikasi ini menunjukkan bahwa setiap penurunan fasilitas kerja sebesar 1% maka akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja (Y) sebesar (-0.333) dan koefisien beta disiplin kerja (X₂) menunjukkan arah positif dengan nilai koefisien sebesar 1.270, indikasi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1% akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 1.270.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Pada Tabel 8 berikut diurai hasil uji parsial sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Uji Parsial

<i>Coefficients^a</i>			
Model	t	Sig.	
1			
	(Constant)	.779	.438
	Fasilitas Kerja	-.768	.070
	Disiplin Kerja	4.175	.020
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 8 dapat diartikan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai karena nilai signifikan diperoleh sebesar $0.07 > 0.05$, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0.02 < 0.05$.

Uji Simultan

Berikut ini akan diurai hasil uji simultan sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 9 berikut :

Tabel 9. Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
	Regression	6626.428	2	3313.214	483.317
	Residual	637.530	93	6.855	.000 ^b
	Total	7263.958	95		
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja					

Sumber : Olahan data, 2025.

Pada Tabel 9 dapat dilihat hasil uji simultan pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dimana nilai signifikansi diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$.

Berdasarkan hasil Tabel 8 dan Tabel 9 maka hipotesis penelitian ini dapat disimpulkan pada Tabel 10 sebagai berikut :

Tabel 10. Kesimpulan Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian	Keterangan
Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai	Ditolak
Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai	Diterima
Fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai	Diterima

Uji Determinasi

Berikut ini akan diurai hasil uji determinasi pada Tabel 11 yaitu :

Tabel 11. R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.549 ^a	.302	.264	2.122	1.402

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

b. Dependent Variable: Kerja Kerja Pegawai

Sumber : Olahan data, 2025

Berdasarkan Tabel 11 dapat dilihat nilai R Square diperoleh sebesar 0.302 atau 30.2%, indikasi ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi atau sebagai penentu kepuasan kerja pegawai sebesar 0.302 atau 30.2% sedangkan sisanya 69.8% ($100\% - 30.2\%$) ditentukan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai penentu atau kontribusi fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai masih tergolong relatif kecil yaitu masih berada dibawah 0.5 atau 50% oleh karena itu diperlukan berbagai perbaikan fasilitas kerja dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang. Fasilitas kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi atau memberikan nilai penentu terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang tergolong relatif kecil oleh karena itu diperlukan berbagai perbaikan fasilitas kerja dan disiplin kerja, lebih diutamakan perbaikan fasilitas kerja pegawai mengingat fasilitas kerja pegawai secara parsial tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : USU Press.

Faisal AF (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Moekijat (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putri, Y., Abdurachman, U., Situbondo, S., Wahyuni, I., & Subaida, I. (2022). Pengaruh disiplin Kerja Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Asn Melalui Kepuasan Kerja Di Dinaspendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 1(1), 186–200.
- Rivai, Veitzhal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.