

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, KUALITAS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA

### Muslim Sipahutar

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

\*Email korespondensi: [muslimsipahutar@gmail.com](mailto:muslimsipahutar@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: 31 Maret 2023 Direvisi: 10 April 2023 Disetujui: 15 April 2023	Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kualitas Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Dinas PMD (Pemerdayaan Masyarakat Desa) Labuhanbatu Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas PMD (Pemerdayaan Masyarakat Desa) Labuhanbatu Utara Sebanyak 35 Pegawai sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan Nonprobability sampling atau Sampling Jenuh sebanyak 35 Pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik Daftar Pertanyaan melalui menyebarkan angket/quesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software IBM SPSS Statistic 23. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Disiplin Kerja, Kualitas Kerja dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas PMD (Pemerdayaan Masyarakat Desa) Labuhanbatu Utara
Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kualitas Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja	

### PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh peneliti pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Daerah Labuhanbatu Utara memiliki kendala pada disiplin kerja, dimana saat pandemi covid para pegawai harus bekerja di rumah melalui media elektronik sehingga para pegawai kadang merasa bingung serta kurang paham apabila menggunakan media elektronik untuk bekerja, hal ini yang dapat mengurangi disiplin kerja dimana mereka harus memahami dan mengikuti arahan yang diberikan yaitubekerja melalui media elektronik, dimana hal itu akan memakan waktu serta mengakibatkan menurunnya disiplin, hal ini lah yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas kerja, para pegawai tidak dapat langsung turun ke lapangan akibat pandemi covid. Hal ini mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja para pegawai serta insentif yang pegawai terima juga akan berkurang tidak seperti biasanya.

Serta masih ada sebagian masyarakat merasa kurang puas terhadap kinerja, sehingga Pemberdayaan Desa tidak semaksimal mungkin karena dialihkan ke BLT (Bantuan Langsung Tunai) sehingga mempengaruhi pada kualitas kerja dan

berdampak pada insentif pegawai.

## **METODE**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut Juliandi, Irfan dan manurung (2015:90) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, Sugiono (2016: 8).

### **Tempat Dan Waktu penelitian**

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Daerah Labuhan Batu Utara. Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan Mei 2021 sampai dengan September 2021.

### **Populasi Dan Sampel**

#### **Populasi**

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Labuhan Batu Utara yaitu 35 orang.

#### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan jenis *Nonprobability sampling*. Dengan menggunakan teknik Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, berjumlah 35 orang.

#### **Teknik Pengumpulan Data.**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

##### **1. Daftar Pertanyaan (*quesioner*)**

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Labuhan Batu Utara dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi 5 yaitu :

**Tabel Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sugiyono (2016:142) menyatakan questioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isidan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Regresi Linier Berganda

**Tabel Koefisien Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,66	7,698		1,775	,086		
Disiplin Kerja	,199	,163	,214	1,720	,002	,950	1,053
Kualitas Kerja	,139	,162	,148	1,859	,007	,984	1,016
Insentif	,173	,138	,219	2,252	,000	,955	1,048

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 23.0 di dapat:

$$a = 13,661$$

$$b_1 = 0,199$$

$$b_2 = 0,139$$

$$b_3 = 0,173$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (Disiplin Kerja, Kualitas Kerja dan Insentif) adalah:

$$Y = 13,661 + 0,199 X_1 + 0,139 X_2 + 0,173 X_3$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Disiplin Kerja, Kualitas Kerja dan Insentif) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai). Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

## Uji Hipotesis

### Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Coefficients<sup>a</sup>**  
**Tabel Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)**

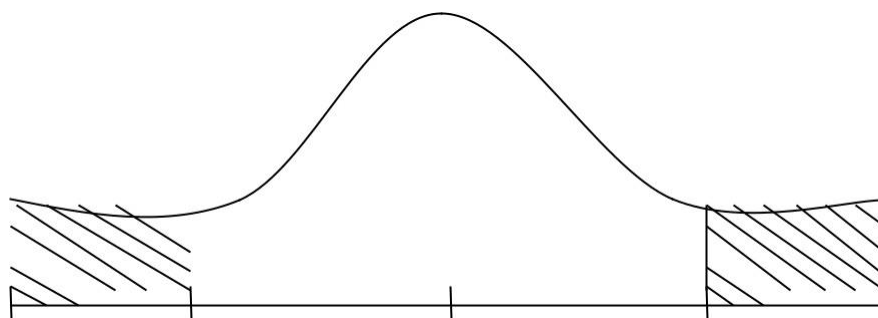
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,661	7,698		1,775	,086		
Disiplin Kerja	,199	,163	,214	1,720	,002	,950	1,053
Kualitas Kerja	,139	,162	,148	1,859	,007	,984	1,016
Insentif	,173	,138	,219	2,252	,000	,955	1,048

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan data tabel uji di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients:  $t_{hitung} = 1,720$   $t_{tabel} = 1,690$ .

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,720 dengan nilai signifikan 0,002 sedangkan nilai ketentuan untuk 35 sample  $t_{tabel}$  sebesar 1,690 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,720 > 1,690 dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas PMD (Pemerdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Labuhanbatu Utara.



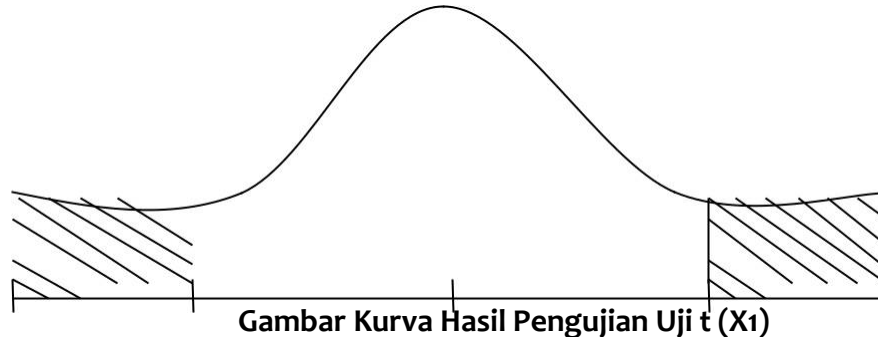
**Gambar Kurva Hasil Pengujian Uji t ( $X_1$ )**

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan data tabel uji di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients :  $t_{hitung} = 1,859$   $t_{tabel} = 1,690$ .

Kualitas Kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,859 dengan nilai signifikan 0,007 sedangkan nilai ketentuan untuk 35 sample  $t_{tabel}$  sebesar 1,690 dengan nilai

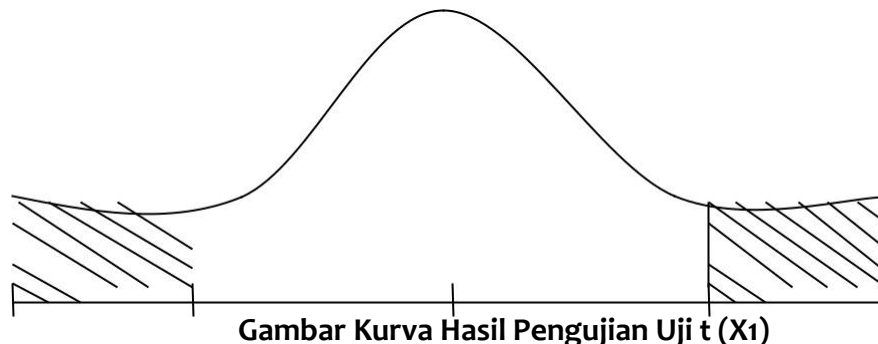
signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 1,859 > ttabel 1,690 dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Kualitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas PMD (Pemerdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Labuhanbatu Utara.



Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : thitung= 2,252 ttabel= 1,690.

Insentif (X3) diperoleh thitung sebesar 2,252 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 35 sample ttabel sebesar 1,690 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 2,252 > ttabel 1,690 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas PMD (Pemerdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Labuhanbatu Utara.



Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

### Uji Signifikan Secara Simultas (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : Disiplin Kerja (X1), Kualitas Kerja (X2) dan Insentif (X3) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

- Ho :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  {apabila semua koefisien  $\beta$  adalah sama dengan nol, maka Disiplin Kerja (X1), Kualitas Kerja (X2) dan Insentif (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)}.
- Ha : Salah satu  $\beta \neq 0$  {apabila salah satu koefisien  $\beta$  tidak sama dengan nol, maka Disiplin Kerja (X1), Kualitas Kerja (X2) dan Insentif (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)}.

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova  $< \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai Sig  $> \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	8,163	3	2,721	11,119	,000 <sup>b</sup>
Residual	75,379	31	2,432		
Total	83,543	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Kualitas Kerja, Disiplin Kerja

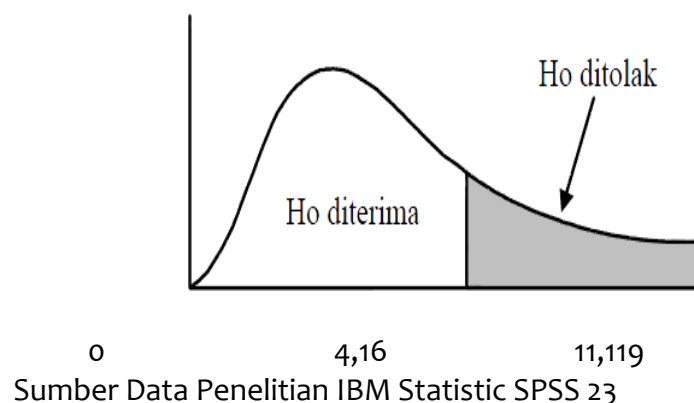
Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

$F_{tabel} = Df_1 = k-1 = 3-1=2$ ,  $Df_2 = n-k-1 = 35-3-1 = 31$  adalah 4,16,  $F_{hitung} = 11,119$

- $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed  $\leq 0,05$ )
- $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed  $\leq 0,05$ )

Berdasarkan data tabel 4.13. uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,119 dengan nilai signifikan 0,000 pada  $F_{tabel}$  untuk 35 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 4,16 , maka diperoleh  $F_{hitung} 11,119 > F_{tabel} 4,16$  dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kualitas Kerja ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada Dinas PMD (Pemerdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Labuhanbatu Utara

**Gambar Uji Simultan Uji F**



### Koefisien Determinasi (R-Square)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

**Tabel Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 <sup>a</sup>	,698	,010	1,55936

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kualitas Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,613 dan R-Square adalah 0,698 atau 69,8%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama Disiplin Kerja, Kualitas Kerja dan Insentif memiliki pengaruh sebesar 9,8%, sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Disiplin Kerja, Kualitas Kerja dan Insentif) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Dari hasil uji statistik Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas PMD (Pemerdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Labuhanbatu Utara dikarenakan hasil thitung (1,720) > ttabel (1,690) dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trisnawati (2012) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2014). bahwa Kepuasan Kerja pegawai dipengaruhi oleh Disiplin Kerja yang diberikan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Dari hasil uji statistik Kualitas Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas PMD (Pemerdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dikarenakan hasil thitung (1,859) > ttabel (1,690) dengan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Peoni (2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Goetsch dan Davis (2018, hal 22) bahwa Kepuasan Kerja karyawan dipengaruhi oleh Kualitas Kerja kerja. Kualitas sebagai "suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

### **Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Dari hasil uji statistik Insentif ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada Dinas PMD (Pemerdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Labuhanbatu Utara dikarenakan hasil thitung ( $2,252$ ) > ttabel ( $1,690$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Surasmi (2019) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (T. Hani Handoko, 2013: 176) mendefinisikan Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi standar-standar yang telah ditetapkan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Kualitas Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kualitas Kerja ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ) pada Dinas PMD (Pemerdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Labuhanbatu Utara dikarenakan hasil Fhitung ( $11,119$ ) > Ftabel ( $4,16$ ) dengan nilai signifikan  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan nilai R Square sebesar  $0,698$  atau  $69,80\%$  yang berarti bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ) dengan Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kualitas Kerja ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) adalah Sedang, sedangkan sisanya  $30,2\%$  variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kualitas Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas PMD (Pemerdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Labuhanbatu Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 35 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ) pada Dinas PMD (Pemerdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung ( $1,720$ ) > ttabel ( $1,690$ ) dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Kualitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas PMD (Pemerdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung ( $1,859$ ) > ttabel ( $1,690$ ) dengan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$  yang artinya Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Insentif ( $X_3$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas PMD (Pemerdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung ( $2,252$ ) > ttabel ( $1,690$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya Insentif

- berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.
4. Dari Uji Fhitung adalah 11,119 dengan probabilitas  $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kualitas Kerja ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha 0,05$ . Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,698 atau 69,80% yang berarti bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ) dengan Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kualitas Kerja ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) adalah Sedang, sedangkan sisanya 30,2% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

### Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Dinas PMD (Pemerdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Labuhanbatu Utara hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika Disiplin Kerja, Kualitas Kerja dan Insentif ditingkatkan maka Kepuasan Kerja juga meningkat, sehingga ada baiknya pimpinan memperhatikan Disiplin Kerja para pegawai demi meningkatkan Kualitas Kerja dan memberi insentif tepat waktu sesuai dengan masa kerja, jabatan amupun golongan pegawai.
2. Disarankan bagi peneliti lain agar dapat menjadi pedoman/acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap kontribusi dari variabel Disiplin Kerja, Kualitas Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan melihat korelasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai.

### DAFTAR RUJUKAN

- Anthony, M., (2005). *Membangun Spirit*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Aida Silvia Asriel. (2016). *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana.
- Bertens, K. (2004). *Sketsa-Sketsa Moral*. Yogyakarta: Kanisius.
- Darmin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish. Fahrul (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Kasmir (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo. Umam, Khaerul (2018). *Perilaku Organiasasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rahman, M (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: Sah Media.
- Busro, M., (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Grup.
- Sunarto. (2009) *Televisi, Kekerasan dan Perempuan*. Jakarta: Kompas Media Nusantara
- Suparyadi. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Surbakti. (2012) *Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta : Elex Media Komputindi