



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 6356-6363

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja

Muhammad Akbar^{1✉}, Nuriyah²

STIE Widya Praja Tanah Grogot, Paser, Indonesia

Email: akbar.widyapraja@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk melihat pengaruh disiplin kerja (X_1) serta kepuasan kerja (X_2) pada kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten. Sampel dan populasi memiliki 42 responden, hasil uji validitas dari 13 pernyataan valid serta batasan signifikan $r_{tabel} 0,05$ juga uji dua sisi, maka nilai r_{tabel} sejumlah 0,3044 sedangkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ di tiap-tiap pernyataan pada penelitian ini. Uji realibilitas nilai *Cronbach Alpha* sejumlah 0,933 > 0,60 artinya kuesioner yang dipakai di penelitian ini yakni reliabel. Persamaan regresi linear berganda $Y = 0,883 + 0,123X_1 + 0,614X_2$, berarti variabel disiplin kerja serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi (R) sejumlah 0,714 yang ada di interval 0,60-0,799 berarti ada hubungan yang kuat diantara variabel disiplin kerja dengan kepuasan kerja pada kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,484 atau 48,4% variabel independen berkontribusi pada variabel dependen, sedangkan sisanya (100%-48,2%) sejumlah 51,6% diberikan pengaruh dari faktor lain yang tidak masuk pada penelitian. Uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 20,421 > 3,24 dengan tingkat signifikan 0,000 berarti variabel disiplin kerja serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara simultan pada kinerja pegawai. Hasil uji t variabel disiplin kerja (X_1) nilai t_{hitung} sejumlah 1,049 < t_{tabel} sejumlah 2,022 dan uji t variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar t_{hitung} 4,120 > t_{tabel} sejumlah 2,022.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja*

Abstract

This study aims to look at work discipline (X1) and job satisfaction (X2) on employee performance (Y) at the Long Ikis District Office. The sample and population have 42 respondents, the results of the validity test of 13 valid statements and the significant limit of r table 0.05 are also a two-sided test, then the value of r table is 0.3044 while $r_{count} > r$ table in each statement in this study. The reliability test of the Cronbach Alpha value of $0.933 > 0.60$ means that the questionnaire used in this study is reliable. The multiple linear regression equation $Y = 0.883 + 0.123X_1 + 0.614X_2$, means that the variables of work discipline and job satisfaction have a positive influence on employee performance. The correlation coefficient (R) value of 0.714 which is in the interval 0.60-0.799 means that there is strong relationship between the work discipline variable and job satisfaction on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value is 0.484 or 48.4% of the independent variable contributes to dependent variable, while the remaining (100%-48.2%) of 51.6% is given the influence of other factors not included in the study. The $F_{hitung} > F_{tabel}$ test or $20.421 > 3.24$ with a significant level of 0.000 means that the work discipline and job satisfaction variables have a simultaneous influence on employee performance. The results of t test of the work discipline variable (X1) t_{count} value of $1.049 < t$ table of 2.022 and the t test of the job satisfaction variable (X2) of t_{count} 4.120 $> t$ table of 2.022.

Keyword: *Work Discipline, Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Peran manusia sebagai sumber daya (SDM) pada organisasi semakin dianggap kepentingannya, sehingga memberikan dorongan pada perkembangan ilmu terkait bagaimana pendayagunaan SDM supaya meraih keadaan yang maksimal. Pembentukan sebuah organisasi bermaksud untuk meraih tujuan bersama, tetapi untuk meraih tujuan yang sudah ditetapkan dibutuhkan manajemen yang benar dan baik. Kesuksesan dan keberhasilan kinerja pegawai sebuah organisasi ditetapkan oleh kualitas SDM. Manajemen SDM ialah bagian dari manajemen secara makro memberi pengaturan pada sebuah organisasi untuk meraih tujuan pada organisasi. Dengan menjalankan manajemen SDM juga akan bermanfaat untuk individu, tim ataupun organisasi.

Handoko dalam Sinambela (2018:334) menjabarkan "Disiplin ialah ketersediaan seseorang yang muncul dengan kesadaran sendiri guna mematuhi aturan yang berlaku pada organisasi."

Disiplin ialah sebuah bentuk ketaatan pada peraturan, baik tidak tertulis ataupun tertulis yang sudah ditentukan. Pada dasarnya disiplin kerja selalu diinginkan menjadi ciri tiap SDM pada organisasi, sebab kedisiplinan kerja akan meraih tujuan dengan baik juga. Tingkat kedisiplinan kerja yang pegawai miliki bisa memberikan pengaruh terhadap

kehidupan pribadi pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai.

Kedisiplinan mempunyai peran yang sangat penting pada pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi akan tetap melaksanakan tugas pokok serta fungsinya dengan baik walaupun tanpa pengawasan, mematuhi aturan yang diberlakukan dengan penuh kesadaran tanpa terdapat unsur paksaan. Karenanya pegawai akan memiliki kinerja yang baik serta bisa menciptakan hasil yang optimal saat bekerja. Oleh karena itu pegawai akan memiliki kinerja yang baik serta bisa menciptakan hasil yang optimal ketika bekerja, yang akhirnya target penyelesaian pekerjaan yang sudah ditentukan akan bisa tercapai tepat waktu, Sinambela (2018:302).

Kepuasan pegawai dibutuhkan untuk pelaksanaan kerja yang lebih efektif dan memberi dukungan pada penambahan kinerja pegawai. Dikarenakan apabila pegawai tidak memahami kepuasan kerja dengan baik maka pegawai tidak bersemangat saat melaksanakan pekerjaan. Minimnya kepuasan kerja didasari atas perlengkapan kerja yang kurang memadai contohnya prasarana dan sarana kantor yang kurang lengkap ataupun peralatan kantor kurang lengkap juga Kasmir (2016:14).

Salah satu indikator keberhasilan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tingginya disiplin kerja pegawai dalam mematuhi peraturan, nilai, dan norma yang berlaku di organisasi. Disiplin merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks Manajemen SDM, kedisiplinan menjadi salah satu fungsi yang paling krusial; semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula prestasi yang dapat diraih. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, akan menjadi sangat sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012).

Mangkunegara (2015:117), menjabarkan: "kepuasan kerja ialah sebuah perasaan yang menyokong maupun tidak menyokong pada diri pegawai yang berkaitan dengan keadaan dirinya ataupun pekerjaan".

Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, individu yang merasakan kepuasan kerja yang rendah seringkali mengalami sikap negatif terhadap tugas yang diembannya. Sejalan dengan hal ini, teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, disiplin kerja cenderung meningkat. Penelitian empirik yang dilakukan oleh Efrina (2017) dan Manik (2017) juga mendukung hal ini, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah penelitian kualitatif. Di penelitian ini peneliti mengambil populasi dari seluruh Pegawai Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser sejumlah 42 Orang. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini ialah teknik total sampling. Sampel di penelitian ini sejumlah 42 Orang. Pengumpulan data dilaksanakan dengan memberikan kuesioner pada sampel yang sudah dipilih. Analisis data dilaksanakan dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Tahap berikutnya ialah melaksanakan analisis regresi linear berganda, karena sub-variabel dari variabel independent Disiplin (X) yang dipakai pada penelitian ini ada 2 (dua), yang terbagi atas Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), variabel dependent Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser.

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	0,883
Disiplin Kerja X1	0,123
Kepuasan Kerja X2	0,614

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Didasarkan dari tabel 1, maka didapatkan persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut $Y = 0,883 + 0,123 X_1 + 0,614 X_2$, yang berarti:

- 1) Angka 0,883 adalah konstan berarti bila variabel disiplin kerja (X1) serta kepuasan kerja (X2) dianggap 0 (nol), maka kinerja pegawai (Y) nilainya 0,883
- 2) Koefisien variabel X1 adalah sejumlah 0,123, artinya jika disiplin kerja (X1) dinaikan sejumlah 1 satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan bertambah sejumlah 0,123, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Koefisien variabel X2 adalah 0,614, berarti bila kepuasan kerja (X2) dinaikan sejumlah 1 satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sejumlah 0,614, dengan asumsi variabel lain tetap.

B. Analisis Korelasi Ganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,714 ^a	0,509	0,484

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Untuk melihat keeratan hubungan antara variabel dependen serta variabel independen yang dipakai ialah nilai pada kolom R (koefisien korelasi), dari hasil penghitungan dihasilkan nilai R sejumlah 0,714. yang terdapat di interval 0,60-0,799, berarti memiliki pengaruh yang kuat pada variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser.

C. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Didasarkan tabel 2, hasil analisis data primer selanjutnya menunjukkan Adjusted R square yakni 0,484. Hasil ini memperlihatkan 48,4% variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y) bisa dijabarkan oleh variabel independen yakni disiplin kerja (X1) serta Kepuasan Kerja (X2), yang kemudian sisanya (100%-48,4%) yaitu sebesar 51,6% diberikan pengaruh oleh faktor lain yang tidak masuk pada penelitian ini.

D. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-Sama (Uji F)

Tabel 3

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Df	F	Sig.
1			
Regresion	2	20,241	0,000 ^b
Residual	39		
Total	41		

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Dari hasil penghitungan SPSS di tabel 24 bisa terlihat dari hasil uji F atau F_{hitung} yakni 20,241 dengan tingkat signifikansi 0,000, diketahui nilai F_{tabel} sejumlah 3,24 (df 2:39) maka $20,241 > 3,24$ artinya secara simultan variabel disiplin kerja (X1) serta variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai (Y) atau H_0 ditolak serta H_a diterima.

E. Pengujian Parsial (Uji t)

Untuk melakukan pengujian kebenaran hipotesis yang dilaksanakan pada penelitian ini yang mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel disiplin kerja (X1) serta kepuasan kerja (X2) pada variabel kinerja pegawai (Y), pengujian ini dilaksanakan secara parsial dengan melakukan uji t yang terlihat di tabel berikut.

Tabel 4
Hasil Uji t

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Ket.sig
Disiplin Kerja (X1)	1,049	2,022	0,301	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	4,120	2,022	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Uji selanjutnya adalah untuk mengetahui secara parsial (sendiri-sendiri) pengaruh disiplin kerja (X1) serta kepuasan kerja (X2) pada kinerja pegawai (Y)., berikut uraian dari masing-masing hasil uji t tersebut:

- 1) Variabel disiplin kerja (X1), diperoleh t_{hitung} sebesar $1,049 < 2,022$ (nilai t_{tabel}) dengan tingkat signifikan sejumlah $0,301 > 0,05$ sehingga hipotesis diterima, sesuai dengan syarat apa bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak. Maksudnya variabel disiplin kerja tidak memberikan pengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser.
- 2) Variabel kepuasan kerja (X2), diperoleh t_{hitung} sejumlah $4,120 > 2,022$ (nilai t_{tabel}) dengan tingkat signifikan sejumlah $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, sesuai dengan syarat apa bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Maksudnya ada pengaruh yang signifikan diantara variabel kepuasan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser.

Sehingga bisa ditarik kesimpulan variabel kepuasan kerja (X2) memberikan pengaruh dominan dengan nilai t_{hitung} 4,120 tertinggi dibandingkan dengan nilai t_{hitung} variabel yang lainnya, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan variabel kepuasa kerja (X2) memberikan pengaruh dominan pada kinerja pegawai (Y) terbukti, maka H_0 ditolak H_a diterima.

SIMPULAN

- A. Hasil uji validitas dari 13 pernyataan dinyatakan valid pada perbandingan seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah 0,3044.
- B. Hasil uji realibilitas yang memiliki cronchbach alpha sebesar 0,933 dan N Of Items yang menunjukkan bahwa 13 pernyataan dikatakan reliable.
- C. Menurut hasil perhitungan statistik dihasilkan persamaan nilai regresi linier berganda

sebagai berikut : $Y = 0,883 + 0,123 X_1 + 0,614 X_2$. Artinya bahwa semua variabel memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai.

- D. Hasil analisa data primer (model summary) menunjukkan R (koefisien korelasi) adalah sejumlah 0,714 hal tersebut memperlihatkan hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja (X1) serta kepuasan kerja (X2) pada variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y), karena berada pada interval 0,60–0,799
- E. Nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) adalah sejumlah 0,484, hal ini memperlihatkan 48,4% variabel dependen kinerja pegawai (Y) bisa dijabarkan oleh variabel independen yakni disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), kemudian sisanya 51,6% diberikan pengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti.
- F. Secara simultan disiplin kerja (X1) serta kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser karena memiliki $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $20,241 > 32,4$.
- G. Hasil analisis regresi menunjukkan hasil uji t hitung untuk variabel disiplin kerja (X1) sejumlah 1,049 lebih kecil daripada variabel kepuasan kerja (X2) sejumlah 4,120, sehingga bisa diketahui kepuasan kerja (Y) memberikan pengaruh yang dominan pada kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser, sebab nilai t hitung sebesar 4,120 > t_{tabel} sebesar 2,022.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Efrina Masdiani. 2017. Pengaruh Stres, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Emba*. Vo.3. No.1
- Fattah, A. Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manik, Sudarmin. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu". *International Journal Of Social Science and Business*. Vol. 1, No. 4.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.