

Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja (Reach employee performance by job performance and work discipline)

Ririn Nur Indah Sari¹, Hady Siti Hadijah^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia
Jl. Dr. Setiabudi, No.229 Bandung, Jawa Barat Indonesia
Email: hady@upi.edu

ABSTRAK

Kinerja antara lain ditentukan oleh kepuasan kerja yang dirasakan dan disiplin kerja yang diterapkan. Maka dengan sendirinya pegawai akan senantiasa menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi. Sehingga pegawai akan mencintai pekerjaannya. Dinas Pendidikan pada salah satu kabupaten di Jawa Barat menjadi tempat penelitian. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Belum optimalnya kinerja pegawai menjadi kajian permasalahan dalam penelitian ini. Metode penelitian ini menggunakan metode survey eksplanasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 132 pegawai dengan sampel yang telah ditetapkan melalui sampel acak sebanyak 57 pegawai. Pengumpulan data menggunakan angket dengan analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24,5584 > 4,0162$, (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31,7205 > 4,0162$. dan (3) secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $(323,686 \geq 3,1682)$. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, harus memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai serta meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan *stimuli* kepada pegawai.

Kata Kunci: kinerja pegawai, kepuasan kerja, disiplin kerja

ABSTRACT

The performance determined by the perceived job satisfaction and discipline in working that is applied. Therefore, the employees naturally will continue to perform well and give a good contribution to the organization. So, the employees will love to their jobs. Department of Education in West Java was the location of this research. The purpose of this research was to determine the effect of job satisfaction and discipline in working toward employee performance partially or simultaneously. The employee performance which is not optimal became issues to be studied in this research. The method used was explanatory survey method. The populations in this research were 132 employees with predefined sample through random sample as much as 57 of employees. Data were collected by using a questionnaire and data were analyzed by using simple regression analysis and multiple regression. The result showed that: (1) job satisfaction has significant effect toward employee performance. By partially, it was obtained that $F_{count} > F_{table}$ was $24.5584 > 4.0162$, (2) the discipline

in working has significant effect on employee performance partially. It was obtained that $F_{count} > F_{table}$ was $31.7205 > 4.0162$, and (3) simultaneously; job satisfaction and discipline in working have significant impact on employee performance. It was obtained that $F_{count} \geq F_{table}$ was $(323.686 \geq 3.1682)$. Therefore, to improve employee performance, job satisfaction should be considered which is felt by employees and improve discipline in working by providing stimuli to employees.

Keywords: *employee performance, job satisfaction, work discipline*

PENDAHULUAN

Keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Yuniarsih & Suwatno, 2008). Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2001) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berkaitan dengan kinerja pegawai, dewasa ini muncul beberapa fenomena dalam organisasi salah satunya adalah belum optimalnya kinerja pegawai. Indikasinya tercermin dari rendahnya tingkat ketercapaian sasaran kerja pegawai dengan target yang telah ditetapkan. Hal tersebut juga terjadi pada pegawai Dinas Pendidikan pada salah satu kabupaten di Jawa Barat. Dapat dilihat dari tabel penilaian kinerja pegawai dibawah ini:

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Periode 2012-2015

Tahun	Jumlah Pegawai	Unsur Yang Dinilai		Target (%)	Total Nilai (%)	Selisih (%)
		Sasaran Kerja Pegawai (SKP) (%)	Perilaku Kerja (%)			
2012	120	50	30	100	80	20
2013	129	45	32	100	77	23
2014	125	48	34	100	82	28
2015	132	44	32	100	76	24

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kepuasan kerja dan disiplin kerja. Hal ini didasarkan pada pendapat yang menyatakan bahwa. "Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja" (Siagian, 2002).

Dari beberapa faktor tersebut, terdapat faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai

dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah (Liden, Kraimer, & Sandy, 2001).

Menurut Zafirovski, karyawan yang puas lebih memungkinkan untuk bekerja lebih keras dan memberikan layanan yang lebih baik, cenderung lebih terlibat dalam organisasi yang mempekerjakan mereka, dan lebih didedikasikan untuk memberikan layanan dengan tingkat kualitas yang tinggi (Indermun & SaheedBayat, 2013).

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja diduga menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Suatu penelitian pasti memiliki tujuan. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi. Atau dengan kata lain, kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). (Aries & Baskoro, 2012).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses (Suryadi, 2010) atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya (Veitzal & Basri, 2005) baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2001). Oleh karena itu menurut Ashwatappa kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya (Hosmani & Shambhushankar, 2014).

Dari definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini hanya dua faktor yang dikaji yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja diduga menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada pendapat (Siagian, 2002) menyatakan bahwa. "Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja

Schleicher et al, kepuasan kerja merupakan hal penting yang dapat membangun psikologi organisasi sehingga akan mempengaruhi perilaku organisasi (Miao, Humphrey, & Qian, 2016). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka (Rao & Sridhar, 2003). Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan (Sargent & Hannum, 2005). Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya (Gibson, et al, 2000).

Hal yang sama dikemukakan oleh (Hasibuan, 2003) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial dan situasi kerja (George & Garcth, 1997). Masing-masing akan diuraikan sebagai berikut:

1. **Kepribadian**
Merupakan cara pandang seseorang yang terbentuk karena perasaan, pikiran, dan keyakinan. Meliputi: pemanfaatan kemampuan, prestasi, kemajuan, kreativitas, dan kemandirian.
2. **Nilai-Nilai**
Merupakan nilai-nilai kerja yang bersifat instrinsik maupun ekstrinsik. Meliputi: imbalan, pengakuan, tanggung jawab, jaminan kerja, dan layanan sosial.
3. **Pengaruh Sosial**
Merupakan pengaruh yang terbentuk karena rekan kerja, kelompok dan budaya organisasi. Meliputi: aktivitas/kegiatan, kebijakan perusahaan, rekan kerja, nilai moral dan status.
4. **Situasi Kerja**
Merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, bawahan, kondisi fisik. Meliputi: wewenang, hubungan dengan atasan, pengawasan teknis, keberagaman tugas dan kondisi kerja.

Menurut (Luthans, 2006) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Nur, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain itu dalam penelitian (Apriani & Hartoyo, 2012) hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (Wayan & Riana, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari beberapa teori dan hasil penelitian yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, kepuasan kerja menjadi hal yang penting untuk diteliti. Karena kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2001) mengatakan bahwa "kepuasan kerja yang memadai akan memacu semangat serta kreativitas dalam bekerja, sehingga menunjukkan kinerja yang baik".

Dalam bekerja, tentunya setiap pegawai ingin merasakan kepuasan dalam bekerja. Baik dalam lingkungan, rekan kerja maupun kepuasan dari segi pekerjaannya. Oleh karena itu, khususnya sebagai seorang pimpinan dalam sebuah organisasi penting untuk memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya. Karena pencapaian tujuan organisasi dimulai dari cara pegawainya bekerja. Kemudian, pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pula terhadap kinerja pegawai tersebut. Mengingat hal tersebut, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki banyak pengertian (Franklin & Pagan, 2006). Werther dan Davis, disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan manajemen untuk mendorong karyawan patuh dengan standar aturan organisasi (Franklin & Pagan, 2006) baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Aries & Baskoro, 2012)

Greer dan Labig, disiplin kerja merupakan hal yang penting, karena dapat berfungsi untuk menjadi kontrol terhadap perilaku yang tidak menyenangkan dalam sebuah organisasi (Franklin & Pagan, 2006) dan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya (Sajangbati, 2013).

Sementara itu, menurut (Hasibuan, 2003), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menyimak pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis.

Sedangkan menurut (Veithzal, 2004), mengemukakan bahwa terdapat empat perspektif menyangkut disiplin kerja, antara lain :

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Disiplin kerja diukur melalui indikator (Hasibuan, 2003):

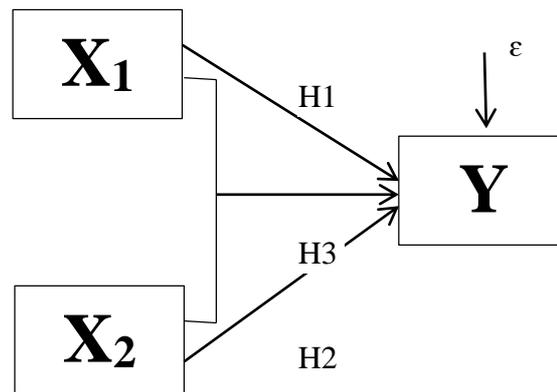
1. Kesadaran, merupakan sikap pegawai secara sukarela menaati semua peraturan.
2. Kesediaan, merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak.
3. Ketaatan, merupakan tindakan yang dilakukan sesuai perintah tanpa mengeluh.
4. Etika, merupakan aturan mengenai tingkah laku dan nilai dalam kehidupan sehari-hari ketika bekerja.

Penelitian (Pamesti, 2014) mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Apriani & Hartoyo, 2012) menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini, disiplin kerja menjadi hal yang penting untuk diteliti. Karena pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Karena dengan ditegakkannya kedisiplinan, khususnya pada pegawai maka akan dengan mudah mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh (Liden, Kraimer, & Sandy, 2001), dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi.

Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan hal penting yang harus diteliti. Karena, keberhasilan organisasi ditentukan dari kedisiplinan para pegawainya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat model kausalitas antar variabel penelitian sebagaimana di ilustrasikan pada gambar berikut :



Gambar 1 Model Kausalitas Variabel Penelitian

Keterangan:

X₁ : Variabel Kepuasan Kerja

X₂ : Variabel Disiplin Kerja

Y : Variabel Kinerja

ε : Faktor lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

→ : Pengaruh antara variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Berdasarkan model kausalitas variabel di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

METODOLOGI

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya (Sugiyono, 2006). Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket. Data yang digunakan adalah data primer dari pegawai Dinas Pendidikan salah satu kabupaten di Jawa Barat melalui penyebaran angket pada 57 pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 132 pegawai dengan sampel yang telah ditetapkan melalui sampel acak sebanyak 57 pegawai. Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran variabel kinerja pegawai, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan teknik analisis ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai

Variabel Y (Kinerja) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 2 indikator, yaitu kualitas dan kuantitas. Rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat pada tabel di berikut ini:

Tabel 2 Deskripsi Kinerja Pegawai

Indikator	Item	Rata-rata	Penafsiran
Kualitas	1-4	3.24	Sedang
Kuantitas	5-8	2.67	Sedang
Rata-Rata		2.95	Sedang

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden untuk variabel kinerja (Y) sebesar 2,95. Apabila dihubungkan dengan skala penafsiran pada tabel rekapitulasi skor kriterium, maka angka tersebut berada pada rentang 2,60-3,39 atau berada pada kategori cukup tinggi (sedang).

Kepuasan Kerja

Variabel X_1 (Kepuasan Kerja) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial dan situasi kerja. Rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Deskripsi Kepuasan Kerja Pegawai

Indikator	Item	Rata-rata	Penafsiran
Kepribadian	1-4	3.40	Tinggi
Nilai-Nilai	5-8	3.30	Sedang
Pengaruh Sosial	9-11	3.29	Sedang
Situasi Kerja	12-15	2.91	Sedang
Rata-rata		3.24	Sedang

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 3,24. Apabila dihubungkan dengan skala penafsiran pada tabel rekapitulasi skor kriterium, maka angka tersebut berada pada rentang 2,60-3,39 atau berada pada kategori cukup tinggi (sedang).

Disiplin Kerja

Variabel X_2 (Disiplin Kerja) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu kesadaran, kesediaan, ketaatan dan etika kerja. Rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4 Deskripsi Disiplin Kerja Pegawai

Indikator	Item	Rata-rata	Penafsiran
Kesadaran	1-2	3.25	Sedang
Kesediaan	3-4	3.14	Sedang
Ketaatan	5-10	3.13	Sedang
Etika Kerja	11-12	3.67	Sedang
Rata-rata		3.30	Sedang

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 3.30. Apabila dihubungkan dengan skala penafsiran pada tabel rekapitulasi skor kriterium, maka angka tersebut berada pada rentang 2,60-3,39 atau berada pada kategori cukup tinggi (sedang).

H1: Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial, perhitungan regresi sederhana antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 19,8621 + 0,2288(X)$. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel berjalan satu arah dimana semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai, begitupun sebaliknya. Sehingga apabila kepuasan kerja pegawai menurun, maka kinerja pegawai pun menurun sebesar 0,2288.

Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis diperoleh F_{hitung} sebesar 24,5584 sedangkan diperoleh nilai F_{tabel} atau $F_{(1-0,95;db1,db2)}$ pada uji hipotesis adalah nilai atau titik kritis pada $db1 = 1, db2 = 2 = n-2$ dan $\alpha = 0,05$, yaitu $F_{(0,05;1;55)} = 4,0162$ artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24,5584 > 4,0162$. Berdasarkan pada perhitungan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa “Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai”.

Hasil nilai perhitungan korelasi yang didapat sebesar 0,5556, ini berarti nilai korelasi tersebut berada pada rentang antara 0,400 sampai 0,599 dan berada pada kategori sedang/cukup kuat. Ini berarti terdapat pengaruh yang cukup kuat dari kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini pada dasarnya sejalan dengan hasil penelitian (Umar, 2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Kepuasan kerja mengarah kepada peningkatan kinerja sehingga karyawan melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban, mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu (Talasaz, Saadoldin, & Shakeri, 2014).

Dari perhitungan koefisien determinasi di atas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 30,87% sedangkan 69,13% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

H2: Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial, perhitungan regresi sederhana antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 17,9935 + 0,6048(X)$. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel berjalan satu arah dimana semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai, begitupun sebaliknya. Sehingga apabila disiplin kerja pegawai menurun, maka kinerja pegawai pun menurun sebesar 0,6048.

Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis diperoleh F_{hitung} sebesar 31,7205 sedangkan diperoleh nilai F_{tabel} atau $F_{(1-0,95;db1,db2)}$ pada uji hipotesis adalah nilai atau titik kritis pada $db1 = 1, db2 = 2 = n-2$ dan $\alpha = 0,05$, yaitu $F_{(0,05;1;55)} = 4,0162$ artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31,7205 > 4,0162$. Berdasarkan pada perhitungan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa “Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”.

Hasil nilai perhitungan korelasi yang didapat sebesar 0,6048 ini berarti nilai korelasi tersebut berada pada rentang antara 0,600 - 0,799 dan berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini pada dasarnya sejalan dengan hasil penelitian (Apriani & Hartoyo, 2012) menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu hasil penelitian (Harlie, 2010) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Dari perhitungan koefisien determinasi di atas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 36,58% sedangkan 63,42 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

H3: Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Setelah dilakukannya perhitungan hipotesis regresi ganda, diperoleh F_{hitung} sebesar 323,686 sedangkan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,1682 artinya $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu ($323,686 \geq 3,1682$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan “terdapat pengaruh positif kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”.

Perhitungan regresi ganda antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 0,0181 + 0,2288(X_1) + 0,3014(X_2)$. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan atau penurunan di satu variabel, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya, sehingga apabila semakin tinggi kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitupun sebaliknya.

Hasil nilai perhitungan korelasi yang didapat sebesar 0,6175, ini berarti nilai korelasi tersebut berada pada rentang antara 0,600 - 0,799 dan berada pada kategori kuat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang kuat dari variabel kepuasan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan pendapat (Siagian, 2002), menyatakan bahwa. “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja”.

Sejalan dengan hasil penelitian (Putra & Ruzikna, 2014) secara simultan faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari perhitungan koefisien determinasi di atas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 38,14% sedangkan 61,86% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang kuat dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta terdapat pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai terlebih dahulu harus meningkatkan faktor-faktor penyebab peningkatan kinerja. Dalam hal ini yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. Pendisiplinan pegawai harus lebih konsisten menekankan sanksi yang tegas bagi para pegawai yang melanggar aturan yang berlaku dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, D., & Hartoyo, W. E. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sandang AsiaMaju Abadi Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1*(4), 76-86.

- Aries, S., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77-84.
- Franklin, A. L., & Pagan, J. F. (2006). Organization Culture as an Explanation for Employee Discipline Practices. *Review of Public Personnel Administration*, 26(1), 52-73.
- George, J. M., & Garth, J. R. (1997). *Organizational Behaviour, Second Edition*. United States: Addison Wesley Publishing Company.
- Gibson, et al. (2000). *Perilaku Organisasi-Struktur-Proses Edisi Kelima, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Harlie. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tambolung di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 117-124.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hosmani, A., & Shambhushankar, B. (2014). Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway. *Research Journal of Management Sciences*, 3(11), 8-11.
- Indermun, M. V., & SaheedBayat, M. (2013). The Job Satisfaction-Employee Performance Relationship: A Theoretical Perspective. *International Journal of Innovative Research in Management*, 2(1), 1-9.
- Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Sandy, J. (2001). Managing Individual Performance in Work Groups. *Journal Human Resource Management*, 40(1), 63-72.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2016). Leader Emotional Intelligence and Sub Ordinate Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Main, Mediator, and Moderator Effects. *Journal Personality and Individual Differences*, 102, 13-24.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khirun Ternate. *Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 1(3), 739-79.
- Pamesti, R. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 1-10.
- Putra, A. W., & Ruzikna. (2014). Motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 2(3), 227-360.
- Rao, D. B., & Sridhar, D. (2003). *Job Satisfaction of School Teacher*. New Delhi: Discovery Publishing House.
- Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 667-678.
- Sargent, T., & Hannum, E. (2005). Job Satisfaction among Primary School Teachers in Rural Northwest China. *Comparative Education Review*, 49(2), 173-204.

- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Karya Adhika Utama.
- Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajerial, Vol.8*(No.16), Hal.1-9.
- Talasaz, Z. H., Saadoldin, S. N., & Shakeri, M. T. (2014). The relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Midwives Working in Healthcare of Mashhad, Iran. *Journal of Midwifery & Reproductive Health, 2*(3), 157-164.
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Semarang. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 10*(2), 406-418.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veitzal, R., & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wayan, I., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 4*(9), 611-628.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.