

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare

Hartati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada
E-mail: hartati.asm@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) v. 24 dan uji hipotesis menggunakan uji f dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik f hitung sebesar 7,959 dengan signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare”.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

I. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, tugas pokok Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat, serta pengelolaan kebudayaan untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintah negara. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan sumber daya aparatur atau yang lebih dikenal Aparatur Sipil Negara yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan professional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (pegawai).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah cara organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka organisasi perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan yang

tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Setiap individu tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda. Untuk melihat kualitas dan kuantitas dari masing-masing pegawai maka organisasi tentunya melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Aparatur Sipil Negara. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Aparatur Sipil Negara dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Aparatur Sipil Negara, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama prakarsa dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti memperoleh data pegawai pada tahun 2021 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1

Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2021

Jumlah Pegawai		Percentase
Laki-Laki	41	47,67 %
Perempuan	45	52,33 %
Total	86	100 %

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan memengaruhi standar kinerja organisasi tersebut.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai Zainal, 2017:599).

Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare tersebut maka pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti oleh pegawai-pegawai terutama dalam hal kehadiran di kantor. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil pra penelitian yang peneliti lakukan dengan melakukan pengamatan kepada beberapa pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare bahwa kedisiplinan di kantor tersebut dinilai masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya

untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2017:202).

Faktor kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut: keharmonisan hubungan, suasana kerja, motivasi, kepuasan ekonomi, ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja. Bila sebagian besar dari hal-hal dimaksud tidak terpenuhi, dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan tentunya melahirkan kinerja pegawai jauh dari apa yang harapan.

Fenomena kurangnya kepuasan kerja pegawai terlihat dari: kurangnya gairah kerja pegawai seperti enggan melaksanakan pekerjaan, rendahnya rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang terlihat dari hasil pekerjaan, dan kurangnya loyalitas pegawai terhadap pimpinan dan instansi.

II. Tinjauan Teori

Disiplin Kerja Kerja

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang definisi kedisiplinan antara lain: Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai Zainal, 2017:599).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:193). Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2015:117) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness with employees view their work*", (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2017: 202).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

1. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Hal ini sesuai pendapat keith Davis dalam (Mangkunegara, 2015:117-119) yang mengemukakan bahwa “*job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of organization in which employee works*”.

a. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

b. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas daripada pegawai yang masih muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai yang tigkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dapat memengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu organisasi berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

2. Faktor-Faktor Dalam Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:120), menyatakan bahwa ada lima faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

a. Gaji atau kesejahteraan (*pay*)

Salah satu bentuk komponen *financial* yang diterima karyawan pada periode waktu tertentu atau kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi yang dirancang dan dikelola dengan prinsip adil dan layak.

b. Kesempatan Promosi jabatan.

Proses pemindahan dan penempatan seorang karyawan pada posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya yang memberi tantangan, tanggung jawab, otoritas, status dan imbalan yang lebih besar dari jabatan yang mereka duduki sebelumnya.

c. Rekan kerja (*coworkers*)

Kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk bekerja sama dengan pekerja yang lainnya, sehingga mereka dapat bertukar fikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja.

d. Mutu pengawasan.

Kemampuan atasannya yang dalam hal ini bertindak sebagai pengawas dalam pemberian bantuan teknis dan dukungan perilaku pada karyawan demikian pula partisipasi yang

- diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja karyawan.
- e. Jenis pekerjaan atau pekerjaan itu sendiri.
Sikap pekerja terhadap karakter pekerjaan seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikasi, dan umpan balik kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016:182)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri dalam Masram, 2017:138).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Masram, 2017:139). Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan.

Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati.

Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

2. Jenis-Jenis Kinerja

Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain:

a. Kinerja strategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

b. Kinerja *administrative*

Berkaitan dengan kinerja *administrative* perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

c. Kinerja operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

3. Indikator-Indikator Kinerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam (Kasmir, 2016:208-210), yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

III. Metode Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Adapun data yang diperoleh melalui hasil analisis deskriptif ini dilakukan dengan menyajikannya dalam bentuk tabel biasa ataupun melalui tabel distribusi frekuensi.

2. Analisis Regresi Berganda

Untuk keperluan analisis data, untuk mencari besarnya pengaruh secara parsial, antara Disiplin Kerja (X_1) Kepuasan Kerja (X_2), Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Y), serta analisis secara simultan (bersama-sama).

Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan aparatur sipil negara dalam hubungannya dengan masalah yang dibahas.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Parepare yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini

Penelitian ini menguraikan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan, Kota Parepare. Didalam penelitian ini diambil sebanyak 71 pegawai sebagai sampel penelitian.

IV. Hasil dan Analisis

Adapan hasil deskripsi data responden yang diperoleh dapat dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Menurut data yang dikumpulkan dalam kuesioner, informasi gender pegawai adalah 34 pria dan 37 perempuan. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa jenis kelamin pegawai wanita lebih dominan dibandingkan dengan pegawai pria. Mengenai penjelasan lebih lanjut, Tabel 4.1 dibawah ini menggambarkan responden sesuai kelompok gender.

Tabel 2
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	34	47,89 %
Perempuan	37	52,11 %
Total	71	100 %

Sumber: hasil penelitian tahun 2021

B. Karakteristik Responden Menurut Kelompok Umur

Berdasarkan data yang telah dihimpun melalui angket diperoleh informasi mengenai kelompok umur pegawai, adalah kelompok umur dari 71 responden. Responden dibagi menjadi empat kelompok usia: 20–30 tahun, 31–35 tahun, 36–40 tahun, dan 41 tahun ke atas.

Sesuai penjelasan Tabel 4.2 di bawah ini menggambarkan responden bersumber pada kelompok usia pegawai.

Tabel 3
Karakteristik Responden Menurut Kelompok Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase
20 – 30 Tahun	0	0 %
31 – 35 Tahun	3	4,22 %
36 – 40 Tahun	7	9,86 %
41 Tahun keatas	61	85,92 %
Total	71	100 %

Sumber: hasil penelitian tahun 2021

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data yang telah dihimpun melalui angket diperoleh informasi mengenai tingkat pendidikan pegawai, adalah tingkat pendidikan dari 71 responden. Para responden tersebut dikelompokkan ke dalam empat kelompok tingkat pendidikan, yaitu, SLTA, Diploma, S.1, dan S.2. Gambaran jenjang pendidikan responden lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini :

Tabel 4
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Umur	Jumlah Responden	Persentase
SLTA	6	8,45 %
Diploma	7	9,86 %
S.1	43	60,56 %
S.2	15	21,13 %
Total	71	100 %

Sumber: hasil penelitian tahun 2021

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare, dapat dilihat dari hasil pengujian analisis berikut.

A. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Kuesioner dapat diukur dengan menggunakan uji Validasi. Pengujian tersebut dikerjakan memanfaatkan korelasi keseluruhan dari elemen-elemen korelasi. Tes ini, dengan 71 responden, menentukan apakah survey itu valid. Jika r hitung (korelasi total tabel

korelasi item > r tabel (*table product moment*) atau positif, maka kuesioner dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner yang dijawab oleh responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 5
Hasil Uji Validitas**

Disiplin Kerja (X₁)

Pernyataan	<i>Corrected item – total</i>	r-tabel	Keterangan
X ₁ .1	0,845	0.233	<i>Valid</i>
X ₁ .2	0,953	0.233	<i>Valid</i>
X ₁ .3	0,545	0.233	<i>Valid</i>
X ₁ .4	0,854	0.233	<i>Valid</i>
X ₁ .5	0.954	0.233	<i>Valid</i>

Kepuasan Kerja (X₂)

Pernyataan	<i>Corrected item – total</i>	r-tabel	Keterangan
X ₂ .1	0,793	0.233	<i>Valid</i>
X ₂ .2	0,526	0.233	<i>Valid</i>
X ₂ .3	0,673	0.233	<i>Valid</i>
X ₂ .4	0,790	0.233	<i>Valid</i>
X ₂ .5	0,805	0.233	<i>Valid</i>

Kinerja (Y)

Pernyataan	<i>Corrected item – total</i>	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,824	0.233	<i>Valid</i>
Y.2	0,799	0.233	<i>Valid</i>
Y.3	0,899	0.233	<i>Valid</i>
Y.4	0,689	0.233	<i>Valid</i>
Y.5	0,799	0.233	<i>Valid</i>
Y.6	0,861	0.233	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2021)

Tabel tersebut menunjukkan adanya jumlah muatan materi yang dimodifikasi untuk setiap muatan materi tersebut yang diserahkan pada responden menunjukkan r tabel, atau 0,233 lebih besar. Artinya muatan materi tersebut dianggap valid sampai pemeriksaan selanjutnya.

B. Hasil Uji *Reliabilitas Variabel Penelitian*

Menurut Imam Ghazali (2016:48) menyatakan bahwa variabel diukur dengan menggunakan Uji reliabilitas, sehingga mengukur variabel tersebut digunakan benar-benar bebas dari kesalahan, dan mencapai hasil yang konsisten berkali-kali. SPSS digunakan untuk menguji hasil reliabilitas dengan memberikan Alpha Cronbach. Jika koefisien alpha Cronbach melebihi 0,70, perangkat tersebut dapat diandalkan.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
Disiplin Kerja (X1)	0,896	5
Kepuasan Kerja (X2)	0,730	5
Kinerja (Y)	0,896	6

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2021)

Dari tabel 4.5, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel yang diuji berada di atas 0,70. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

C. Hasil Uji Persamaan *Regresi Linier Berganda*

Menguji hipotesis tentang pengaruh variabel merupakan penggunaan dari analisis regresi. Berikut hasil dari hipotesis penulis:

Tabel 7
Hasil Uji Persamaan *Regresi Linier Berganda*

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	184.276	61.215	3.010	.004	
	DISIPLIN KERJA (X1)	.349	.116	.341	3.020	.004
	KEPUASAN KERJA (X2)	.190	.108	.199	1.759	.083

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2021)

Berdasarkan hasil koefisien *regresi* di atas, maka dapat dibuat persamaan *regresi* sebagai berikut:

$$Y = 184,276 + 0,349X_1 + 0,190X_2 + e$$

Persamaan *regresi* di atas secara parsial menunjukkan hubungan antara varibel bebas dan variabel terikat. dari persamaan tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta adalah 184,276, artinya jika variabel disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) adalah 0, maka kinerja ASN pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare ada sebesar 184,276.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,349. Artinya, dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_2) dan konstanta 0, jika variabel disiplin kerja (X_1) meningkat sebesar 1% maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare meningkat sebesar 0,349. Keadaan menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare.
- Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,190, jika variabel kepuasan kerja (X_2) meningkat sebesar 1%, dan variabel disiplin kerja (X_1) dan *constant* adalah 0, maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare meningkat sebesar 0,190. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare.

D. Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)

Variabel dependen dipengaruhi oleh setiap variabel independent merupakan penentuan dari Uji t statistic tersebut.

Tabel 8
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	184.276	61.215		3.010	.004
	DISIPLIN KERJA (X1)	.349	.116	.341	3.020	.004
	KEPUASAN KERJA (X2)	.190	.108	.199	1.759	.083

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2021)

Berdasarkan hasil uji t di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing parsial (individu) variabel independent terhadap variabel dependen:

Terlihat dari signifikansi disiplin kerja (X_1): $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 3,020 > t$ tabel = 1,995. Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan dari signifikansi kepuasan kerja (X_2): $0,083 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 1,759 < t$ tabel = 1,995. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

E. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji statistik F menggambarkan variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang sama pada semua variabel independent. Variabel independen yang diuji hingga tingkat signifikansi 5% merupakan penggunaan dari hasil uji f statistic.

Tabel 9
Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22437.152	2	11218.576	7.959
	Residual	95853.496	68	1409.610	
	Total	118290.648	70		

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2021)

Hasil uji koefisien signifikan simultan, Nilai F hitung yang diperoleh 7,959 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,12 maka dapat diketahui nilai F hitung $7,959 > F$ tabel 3,12 dengan tingkat signifikansi 0,001 karena tingkat signifikansi < dari 0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare. Dengan kata lain dikatakan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan

kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.

F. Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

Variasi variabel dependen diterangkan dengan dasar seberapa jauh diukurnya kemampuan model merupakan dari determinasi (R^2).

Tabel 10
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.190	.166	37.54478
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)				

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2021)

Tabel tersebut menunjukkan, nilai $R\ Square$ adalah 0,190. Keadaan tersebut menggambarkan kedisiplinan dan kepuasan tersebut memperjelas kinerja hingga 19% sebagian sisanya 81% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model, antara lain: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan pendidikan dan latihan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis (H_1) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya lewat hasil perhitungan SPSS didapat nilai t_{hitung} sebesar 3,020 lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi statistik sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Artinya penelitian diterima dari hipotesis penulis sebelumnya.

Kedisiplinan memegang kontribusi utama kinerja pegawai ditingkatkan. Kedisiplinan yang baik menggambarkan pribadi yang bertanggung jawab atas kerja-kerja yang diserahkan oleh semua aturan yang telah ditetapkan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis (H_1) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, nilai t_{hitung} 1,759 menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,083 lebih besar dari 0,05 dan hipotesis yang diajukan ditolak.

Kerja yang maksimal dapat dicapai dari kepuasan perasaan seseorang dalam bekerja. Saat seseorang senang dengan pekerjaannya, mereka melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan untuk memaksimalkan produktivitas dan kinerjanya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis (H_2) menggambarkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berdampak positif pada variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS didapat nilai F hitung sebanyak 7,959 dan nilai F tabel sebanyak 3,12. Jumlah F hitung $7,959 > F$ tabel 3,12 dan terlihat adanya tingkatan signifikan 0,001. Jika tingkat signifikan $<$ dari 0,05, maka variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare digunakan melalui model regresi. Sehingga penelitian yang penulis lakukan dapat menerima hipotesis sebelumnya.

Dicapainya tujuan organisasi sehingga berhasil disebabkan oleh kerja para pegawai. Dengan tercapainya tujuan organisasi tersebut merupakan salah satu strategi dalam meningkatkan kerja para pegawainya.

V. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), hal ini dibuktikan dari hasil olah data SPSS yakni nilai t_{hitung} sebesar 3,020 lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05.
Sedangkan berdasarkan hasil uji pada variabel kepuasan kerja (X_2) secara parsial, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), hal ini dibuktikan dari hasil olah data SPSS yakni nilai t_{hitung} sebesar 1,759 lebih kecil dari t tabel dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0,083 lebih besar dari 0,05.
2. Kedua variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil olah data SPSS yakni nilai F hitung yang diperoleh 7,959 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,12 maka dapat diketahui nilai F hitung $7,959 > F$ tabel 3,12 dengan tingkat signifikan 0,001 karena tingkat signifikan $<$ dari 0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare.

Referensi

- Hasibuan, Melayu S.P 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cet. Delapan Belas. Remaja Rosdakarya
- Kasmir. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Veithzal Rivai. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek**. Raja Grafindo Persada. Jakarta.