



DOI: <https://doi.org/10.38035/jgia.v1i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung)

Yuyun Wahyu Setiaji¹, S. Ridwan², R. Jusdijachlan³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, yusdi2008@gmail.com

Corresponding Author: [:bang.yonas71@gmail.com](mailto:bang.yonas71@gmail.com)

Abstrak: Penurunan disiplin kerja akan berdampak pada kinerja. Setiap perusahaan atau organisasi harus mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan laba yang lebih besar. Selain disiplin kerja, kinerja karyawan yang rendah dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan yang rendah. Dengan kata lain, kepuasan kerja karyawan yang rendah mengakibatkan karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan observasi awal, sebagian karyawan di Kantor Kecamatan Baleendah menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, misalnya terkait dengan pembayaran dimana karyawan merasa pembayaran yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif-variatif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan di Kantor Kecamatan Baleendah. Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung secara simultan dan parsial.

Kata kunci: Disiplin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan kompetitif. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus mampu meningkatkan hasil kerja yang dicapai saat ini untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa mendatang. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Karena pentingnya peran manusia dalam persaingan baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam operasional suatu organisasi atau instansi, maka suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Selain sumber daya manusia, yang penting bagi organisasi adalah kinerja, yang merupakan masalah kompleks yang harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi (Sajangbati, 2013). Dalam meningkatkan sumber daya manusia agar dapat terus beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah, perlu dilakukan peningkatan kinerja yang diinginkan oleh pemberi kerja dan organisasi (Sajangbati, 2013).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tuntutan pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam upaya mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya (Prasetyo & Marlina, 2019).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Agar kinerja karyawan meningkat, maka perlu diciptakan disiplin kerja dan kepuasan kerja (Zahara & Hidayat, 2017).

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sikap karyawan yang puas atau tidak puas dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di lapangan, ditemukan bahwa di Kantor Kecamatan Baleendah permasalahan yang terjadi tidak terlalu banyak seperti masih ada sebagian masyarakat yang merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai, pegawai yang kurang ramah dalam melayani masyarakat, sering menelpon dengan suara bernada tinggi karena masyarakat tidak mendengar panggilan pegawai.

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa kedisiplinan dan kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku di sekelilingnya. Penanaman kedisiplinan dalam kehidupan berorganisasi dimaksudkan agar seluruh pegawai dalam organisasi tersebut bersedia dengan sukarela menaati dan mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku tanpa adanya paksaan. Setiap pegawai dalam organisasi dapat mengendalikan diri dan menaati norma-norma yang berlaku dalam organisasi, maka hal tersebut akan menjadi modal utama yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya pimpinan yang teladan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya supervisi pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang menunjang kedisiplinan.

Terdapat tiga konsep dalam penerapan disiplin, yaitu aturan tungku panas, disiplin progresif, dan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif berfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa depan dalam bekerja dengan karyawan untuk memecahkan masalah agar masalah tersebut tidak muncul lagi.

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, atau tindakan pegawai yang melanggar aturan disiplin yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja merupakan sanksi disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar aturan disiplin yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:131) ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang berlaku secara umum dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Sanksi terhadap pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan ketidakpuasan tertulis.
2. Sedangsanksi pelanggaran dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan promosi.
3. Sanksi untuk pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan jabatan dan pemecatan.

Pada dasarnya banyak sekali indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89-92) diantaranya : Sasaran dan

kemampuan, Keteladanan pemimpin, Balasan prestasi, Keadilan, Pengawasan ketat, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan.

Menurut Gauzali Saydam (2014:286) hambatan terhadap kedisiplinan karyawan akan terlihat pada suasana kerja sebagai berikut:

1. Tingkat absensi karyawan yang tinggi
2. Karyawan sering terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan.
3. Semangat dan gairah kerja menurun
4. perkembangan ketidakpuasan dan pengalihan tanggung jawab
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan lebih sering ngobrol daripada bekerja
6. Pengawasan dan waskat (pengawasan yang diberikan atasan) tidak terlaksana dengan baik.
7. Sering terjadi konflik antara karyawan dan pimpinan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penelitian dilakukan sebagai suatu rasa penghargaan dalam mencapai salah satu nilai penting dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas akan lebih menyukai situasi kerjanya dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas dan tidak menyukai situasi kerjanya (Hamali, 2016: 203).

Menurut Mangkunegara (2014: 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor karyawan dan faktor pekerjaan. Menurut Zainal, dkk (2014: 620) teori tentang kepuasan kerja yang sudah dikenal adalah: discrepancy theory, equity theory, two factor theory.

Smith, dkk (2012) dalam Amalia (2016: 22-23), membagi kepuasan kerja menjadi lima indikator yang sering disebut dengan Job Descriptive Index (JDI). JDI dirancang untuk mengukur kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Alat ini merupakan salah satu alat yang paling banyak digunakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan. Kelima indikator tersebut diuraikan sebagai berikut: Pekerjaan itu sendiri, penghargaan, promosi, supervisi, dan kolese.

Ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam mengukur kinerja karyawan menurut Wibowo dalam Hayat (2017: 89-92) kriteria tersebut adalah: Memastikan persyaratan yang diharapkan oleh pelanggan/masyarakat terpenuhi, Mencari standar kinerja untuk membuat perbandingan, Mengatur jarak bagi orang untuk memantau tingkat kinerja, Menentukan apa yang perlu diprioritaskan dan Menetapkan pentingnya masalah kualitas, Menghindari konsekuensi kualitas rendah, mempertimbangkan penggunaan sumber daya, Mencari umpan balik untuk mendorong upaya perbaikan.

Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja mempengaruhi tingkat disiplin dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat disiplin dan kinerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, disiplin dan kinerja karyawan baik.

Kepuasan kerja diperoleh dari hasil kerja, disiplin dan kinerja karyawan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja tidak tercapai dari pekerjaan, maka disiplin dan kinerja karyawan rendah.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

'Disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung baik secara simultan maupun parsial'.

Variabel operasional dalam penelitian ini didasarkan pada tiga hal yaitu disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

METODE

Penelitian ini bersifat deskriptif-verifikatif. Menurut Malhotra (2014:78), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang tujuan utamanya adalah untuk menggambarkan sesuatu dan biasanya bersifat karakteristik atau fungsi. Penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh disiplin dan kepuasan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung secara simultan dan parsial. Setelah itu dianalisis dengan menggunakan analisis statistik untuk menarik kesimpulan.

Operasionalisasi Variabel

Variabel operasional dalam penelitian ini didasarkan pada tiga hal yaitu disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Variabel definisi	Ukuran	Skala Pengukuran
Disiplin (X1)	Disiplin memiliki dua hal, yang pertama adalah belajar atau Membentuk tingkah laku dengan memberikan ganjaran atau hukuman, sedangkan pengertian kedua lebih sempit, yakni disiplin hanya menyangkut tindakan penghukuman terhadap tingkah laku yang tidak baik. Sutrisno (2016: 87)	<ol style="list-style-type: none">1. Tujuan dan Kemampuan2. Contoh Kepemimpinan3. Pembayaran berdasarkan prestasi4. Keadilan5. Pengawasan Ketat6. Sanksi Hukuman7. Ketegasan8. Hubungan Kemanusiaan	SELANG
Kepuasan Pekerjaan (X2)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi bahagia atau emosi positif yang muncul dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Luthans (2012: 243)	<ol style="list-style-type: none">1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri2. Kepuasan terhadap gaji3. Kepuasan dengan Promosi4. Kepuasan terhadap Pengawasan5. Kepuasan dengan Rekan Kerja	SELANG
Karyawan Berprestasi (Y)	Kinerja pegawai dapat diukur dari sejauh mana ia memberikan pelayanan kepada masyarakat Hayat (2017: 70)	<ol style="list-style-type: none">1. Spesifik, jelas2. Pengukuran sudah dilakukan3. secara obyektif4. Relevan5. Dapat dicapai, penting6. Fleksibel dan sensitif7. Efektif	SELANG

Sumber : Data proses

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung yang berjumlah 31 orang (sampel jenuh).

Teknik pengumpulan data

Penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, meliputi: Penelitian Kepustakaan, Penelitian Lapangan (Observasi, wawancara, angket).

Teknik Analisis Data

Di dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara khusus oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian, dimana variabel X1 disini adalah disiplin, variabel X2 adalah kepuasan, dan Variabel Y adalah kinerja karyawan.

Tabel 2
Skala Likert

Skor Pernyataan Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Belum Memutuskan (RR)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2014: 133)

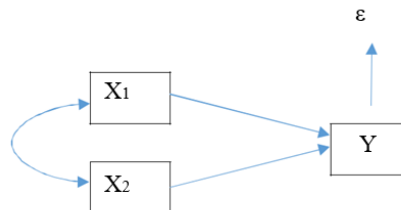
Uji Validitas

Jenis korelasi yang digunakan adalah korelasi Pearson antara skor setiap soal dengan skor butir soal yang sebenarnya. Cara memperoleh angka korelasi dalam uji validitas dengan perangkat lunak SPSS sering dilakukan dengan dua alternatif. Pengujian validitas dengan perangkat lunak SPSS for windows 24.0 adalah dengan menggunakan nilai r dari hasil Corrected Item Total Correlation melalui sub menu Scale pada pilihan Reliability Analysis. Apabila nilai Corrected Item Total Correlation lebih besar dari nilai r tabel maka instrumen dinyatakan valid.

Analisis Jalur

Analisis korelasi dan regresi menjadi dasar penghitungan koefisien jalur.

Gambaran model hubungan antara variabel X1 dan X2 dengan Y adalah sebagai berikut:



Pengujian Hipotesis Parsial

1. Perumusan Hipotesis:

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan:

H1 : Disiplin (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung (Y).

H0 : Disiplin (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung (Y).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan:

H2 : Kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung (Y).

H0 : Kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung (Y).

2. Menggunakan tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$
3. Penentuan Sig.t dengan menggunakan Program SPSS
4. Kesimpulan diambil berdasarkan perbandingan antara α dan Sig.t.

(Nilai P dari nilai t). Kesimpulan yang diambil adalah: Jika nilai P dari $t < \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka H0 ditolak.

Jika nilai $P > \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka H0 diterima.

Pengujian Hipotesis Simultan

1. Perumusan Hipotesis:

H3 : Disiplin (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung (Y).

H0 : Disiplin (X1) dan Kepuasan (X2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung (Y).

2. Menggunakan tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$
3. Penentuan Sig.F dengan menggunakan Program SPSS
4. Kesimpulan diambil berdasarkan perbandingan antara α dan Sig.F. (Nilai P dari nilai F). Kesimpulan yang diambil adalah: Jika nilai P dari $F < \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka H0 ditolak.
Jika nilai P dari $F > \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka H0 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Responden

Penelitian ini didukung oleh hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden yang dalam hal ini adalah pegawai Kantor Desa Baleendah Kabupaten Bandung.

Tabel 3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

TIDAK	Jenis kelamin	Jumlah	%
1	Pria	18	58%
2	Perempuan	13	42%
Jumlah		31	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden perempuan yang mengisi kuesioner sebanyak 13 orang (42%), sedangkan responden laki-laki yang mengisi kuesioner sebanyak 18 orang (58%). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil angket yang disebarakan kepada responden dapat diketahui pernyataan responden mengenai kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Baleendah.

Setiap jawaban responden diberi nilai berdasarkan skala likert. Perlu disebutkan pula bahwa skor tertinggi dan terendah adalah skor tertinggi $5 \times 31 = 155$, sedangkan skor terendah adalah $1 \times 31 = 31$. Skor ini digunakan untuk mencari bobot masing-masing indikator variabel disiplin dan motivasi kerja, dengan bobot skor sebagai berikut:

Tabel 4 Kriteria Skor Respon Responden

Skor	Kriteria
31-35	Buruk
56-80	Tidak Baik
81-105	Cukup Bagus
106-130	Bagus
131-155	Sangat bagus

Uji validitas

Nilai validitas dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel Corrected Item-Total Correlation. Apabila nilai koefisien korelasi untuk semua item pertanyaan yang terdapat pada kolom Corrected Item - Total Correlation semuanya lebih besar dari 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner tersebut valid. Berdasarkan hasil pengolahan tersebut, maka diperoleh uji validitas sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Validitas (X1)

TIDAK. Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Status
1	0,543	0,30	SAH
2	0,473	0,30	SAH
3	0,586	0,30	SAH
4	0,663	0,30	SAH
5	0,543	0,30	SAH
6	0,655	0,30	SAH
7	0,303	0,30	SAH
8	0,582	0,30	SAH

Sumber: keluaran SPSS 24.0

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua instrumen penelitian pada variabel X1 yaitu Disiplin Kerja merupakan data yang valid karena nilai r hitung > r kritis (0,30). Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja (X2):

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

TIDAK. Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Status
1	0,589	0,30	SAH
2	0,547	0,30	SAH
3	0,630	0,30	SAH
4	0,697	0,30	SAH
5	0,521	0,30	SAH
6	0,608	0,30	SAH
7	0,355	0,30	SAH
8	0,630	0,30	SAH
9	0,792	0,30	SAH
10	0,681	0,30	SAH

Sumber: keluaran SPSS 24.0

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua instrumen penelitian pada variabel X2 yaitu Kepuasan Kerja merupakan data yang valid karena nilai r hitung > r kritis (0,30). Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel Kepuasan Masyarakat (Y)

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

TIDAK. Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Status
1	0,698	0,30	SAH
2	0,763	0,30	SAH
3	0,632	0,30	SAH
4	0,713	0,30	SAH
5	0,591	0,30	SAH
6	0,654	0,30	SAH
7	0,737	0,30	SAH
8	0,700	0,30	SAH

9	0,698	0,30	SAH
10	0,786	0,30	SAH

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua instrumen penelitian pada variabel Y yaitu Kinerja Karyawan merupakan data yang valid karena nilai r hitung > r kritis (0,30).

Uji Keandalan

Reliabilitas merupakan suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut baik. Suatu instrumen tes dikatakan reliabel jika memenuhi standar koefisien alpha Cronbach yaitu lebih besar atau sama dengan 0,60 ($\alpha \geq 0,60$).

Hasil Uji Reliabilitas Tanle 8 Variabel Disiplin Kerja (X1)

milik Cronbach	milik Cronbach Alpha Berdasarkan distandarisasi	N Jumlah Item
Alfa	Barang	
.817	.824	8

Berdasarkan Tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Disiplin kerja) dinyatakan reliabel, karena nilai cronbach's alpha sebesar $0,817 \geq 0,60$.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

milik Cronbach	milik Cronbach Alpha Berdasarkan distandarisasi	N Jumlah Item
Alfa	Barang	
.876	.879	10

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (Kepuasan Kerja) dinyatakan reliabel, karena nilai cronbach's alpha sebesar $0,876 \geq 0,60$.

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

milik Cronbach	milik Cronbach Alpha Berdasarkan distandarisasi	N Jumlah Item
Alfa	Barang	
.919	.919	10

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan reliabel, karena nilai cronbach's alpha sebesar $0,919 \geq 0,60$.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan salah satu metode analisis statistika yang memungkinkan diberikannya penafsiran atau interpretasi kuantitatif mengenai hubungan sejumlah variabel dalam model.

Tabel 11 Hasil Uji Analisis Jalur (Analisis Regresi)

Model	Tidak terstandarisasi Koefisien	distandarisasi Koefisien		
-------	---------------------------------	--------------------------	--	--

		B	Kesalahan Standar	Bahasa Inggris	T	Tanda tangan.
1	(Konstan)	-2.700	1.169		-2.311	.023
	Disiplin Kerja (X1)					
	Kepuasan Kerja (X2)	.713	.042	.480	16.830	.000
		.755	.036	.599	21.018	.000

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel tersebut diketahui signifikansi kedua variabel $X1 = 0,000$, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung.

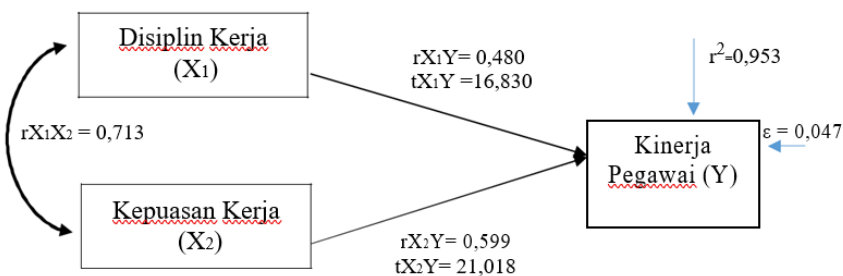
Tabel 12 Hasil Uji Analisis Jalur (Nilai Korelasi) Ringkasan Model

Model	R	R Persegi	Disesuaikan R Persegi	Kesalahan Standar Memperkirakan
1	.976 a	.953	.952	1.73688

- a. Prediktor: (Konstan), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)
- b. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai R atau R² Square pada tabel ringkasan model menunjukkan nilai sebesar 0,953 hal ini menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh X1 dan X2. Sementara itu nilai ϵ dapat dicari dengan menggunakan rumus $\epsilon = \sqrt{1-0,953} = 0,047$.

Dari hasil analisis jalur dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 1

Informasi:

r = Korelasi Parsial

t = Uji Hipotesis Parsial

Tabel 13 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

TIDAK	Pengaruh	Langsung	Tidak langsung	Total
1	X1 → kamu	$(0,480)^2 = 0,2304 = 23,04\%$	$(0,480)(0,713) = 0,34224$ $(0,480)(0,599) = 0,28752$ $= 0,62976 = 39,66\%$	62,7%
2	X2 → kamu	$(0,599)^2 = 0,358801 = 35,88\%$	$(0,599)(0,480) = 0,28752$ $(0,599)(0,713) = 0,427087$ $= 0,7146072 = 51,07\%$	86,95%

Sumber: Data olahan

Uji Coba Serentak

Pengujian hipotesis simultan dalam penelitian ini menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

**Hasil Uji F
Analisis Varians**

Model	Jumlah Kuadrat	df	Kuadrat Rata-rata	F	Tanda tangan.
1 Regresi	5912.365	2	2956.183	979.922	.000a
Sisa	292.625	97	3.017		
Total	6204.990	99			

a. Prediktor: (Konstan), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)

A. Perumusan Hipotesis:

H3 : Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung (Y).

H0 : Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung (Y).

B. Tentukan penerimaan dan penolakan hipotesis yang diajukan, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H0 ditolak jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$.

H0 diterima jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$.

C. Menentukan F tabel:

Dimana: k = jumlah variabel independen dan dependen n = jumlah sampel

Dengan bantuan pengolahan komputer berbasis perhitungan SPSS, diperoleh F hitung sebesar 979,922. Sementara itu, nilai F tabel dengan derajat bebas pada pembilang 2 dan penyebut 28 pada α (0,05) sebesar 3,14. Dengan demikian, F hitung (979,922) > F tabel (3,14), sehingga jelas bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung sebesar 95,3%, sisanya sebesar 4,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

KESIMPULAN

Peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pencapaian disiplin kerja berada dalam kriteria yang disepakati, artinya disiplin kerja pegawai saat ini dirasakan sudah cukup baik. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Kecamatan Baleendah untuk terus meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa tercapainya kepuasan kerja di Kecamatan Baleendah berada pada kriteria yang disepakati artinya pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa capaian kinerja pegawai di Kecamatan Baleendah berada pada kriteria yang telah ditetapkan, artinya kinerja pegawai saat ini dinilai cukup baik.

REFERENSI

Anwar, Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Gouzali, Saydam. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Sumber Daya Manusia) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan

- Hayat. 2017. Manajemen Pelayanan Publik. Yogyakarta: Radja Grafindo.
- Prasetyo, ET, & Marlina, P. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1).<http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Sajangbati, IAS 2013. Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung. Jurnal EMBA, 1, 667–678. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2750>
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grup Media Kencana Perdana
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zahara, RN, & Hidayat, H. 2017. Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. Jurnal Akuntansi Manajerial Terapan, 1(2), 150–156
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, & Willy Arafah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.