

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BANTARGADUNG SUKABUMI

Nabila syarif¹, Edy Sudaryanto², Nancy Yusnita³

Universitas Pakuan, Kota Bogor, Indonesia

Email korespondensi: nabilasyarif122@gmail.com

ABSTRAK

Dalam meningkatkan sumber daya manusia agar dapat terus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah, maka perlu adanya peningkatan kinerja yang diinginkan suatu instansi atau organisasi agar kinerja pegawai dapat meningkat. –Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sikap puas atau tidak puas seorang pegawai dapat diukur dari sejauh mana suatu instansi dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bantargadung Sukabumi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,478$. Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja di kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi dipengaruhi oleh disiplin kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 47,8% dan sisanya 52,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: disiplin kerja,kepuasan kerja, kinerja

ABSTRACT

In improving human resources so that they can continue to adapt to an ever-changing work environment, it is necessary to increase the performance desired by an agency or organization so that employee performance can increase. One of the factors that can influence performance is work discipline. Apart from work discipline, job satisfaction is also a factor that can influence employee performance. An employee's satisfied or dissatisfied attitude can be measured by the extent to which an agency can meet employee needs. This research aims to find out the influence of work discipline and job satisfaction on employee performance in Bantargadung Sukabumi District. The type of research used is quantitative. There is a strong influence between work discipline and job satisfaction on the performance of Bantargadung Sukabumi District Office employees. This can be seen from the results of the analysis of the coefficient of determination of the independent variable on the dependent variable, showing that the value of $R^2 = 0.478$. This means that the variation in performance in the Bantargadung Sukabumi District office is influenced by work discipline and Job Satisfaction by 47.8% and the remaining 52.2% is influenced by other factors not included in this research.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia sangat penting ketika berada pada masa globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat perihal tersebut telah jadi suatu keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Sebab kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang sudah diresmikan demikian juga sebaliknya.

Selain sumber daya manusia yang merupakan hal penting bagi instansi adalah kinerja yang merupakan suatu hal kompleks yang harus diperhatikan secara ketat oleh setiap instansi atau suatu organisasi. Dalam meningkatkan sumber daya manusia agar dapat terus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah, maka perlu adanya tugas yang diembannya. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan moral dan etika.

Dalam suatu instansi, di butuhkan peraturan guna mencapai suatu tujuan organisasi-organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu Upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepuasan kerja akan membentuk kinerja pegawai dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan kerja dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Menurut Afandi (2018) setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Selain itu, suatu instansi dapat memberikan rasa kepuasan kerja pada pegawai agar tercipta perasaan senang pada pegawai pada saat melakukan pekerjaannya.

Kecamatan Bantargadung adalah perangkat daerah yang berada di bawah kantor administrasi/kabupaten administrasi. Sebagai salah satu kecamatan yang berada di jalan pelabuhanratu, bantargadung sukabumi provinsi Jawa Barat. Kecamatan ini membawahi 7 desa yang terdiri dari Desa Bantargadung, Desa Mangunjaya, Desa Bojonggaling, Desa Limusnunggal, Desa Bantargdebang, Desa Boyongsari, Desa Buanajaya.

Berdasarkan hasil observasi pada kecamatan bantargadung sukabumi diketahui pada bagian kinerja pegawai mengalami penurunan, masih kurangnya kesadaran para pegawai terutama pada masalah sumber daya manusia seperti ketidakhadiran, keterlambatan maupun perturan yang telah ditetapkan instansi masih sering dilanggar. Hal tersebut terjadi karena rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai, rendahnya kedisiplinan kerja akan mempengaruhi kinerja di kecamatan Bantargadung Sukabumi. Dan juga terdapat kepuasan kerja yang kurang oleh beberapa pegawainya, karena biasanya pegawai akan merasa puas atas kerja yang telah dijalankan sesuai dengan harapan, apabila harapan tersebut terpenuhi maka akan dirasakan kepuasan.

Sebaliknya, jika harapan tersebut tidak terpenuhi pegawai tidak akan merasakan kepuasan kerja. Hal tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dikhawatirkan akan terhambatnya tujuan yang akan dicapai oleh suatu instansi atau organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan bantargadung sukabumi, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kantor kecamatan bantargadung sukabumi, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja kantor kecamatan bantargadung sukabumi.

KAJIAN LITERATUR & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Instansi pemerintah merupakan organisasi sekumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus dalam melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah bisa dicapai apabila mampu mengelola, menggerakkan serta menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efisien serta efektif. Pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap organisasi pemerintahan.

DISIPLIN KERJA

Dalam suatu instansi, di butuhkan peraturan guna mencapai suatu tujuan organisasi-organisasi tersebut. Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi, kegunaan disiplin ini adalah untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang baik secara perorangan maupun kelompok.

Pegawai dengan disiplin kerja yang baik, maka akan mencapai sesuatu keuntungan yang berguna bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri, oleh karena itu disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi/instansi. Menurut Sutrisno (2019) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2019) Adapun indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Kehadiran
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
3. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
4. Ketaatan Pada Standar Kerja
5. Etika Kerja

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja akan membentuk kinerja pegawai dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan kerja dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan suatu. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Menurut Sutrisno (2017), kepuasan kerja merupakan perasaan yang senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya Menurut Hasibuan (2017), Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan 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 pekerja.

Menurut afandi (2018) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan
2. Upah/Gaji
3. Promosi
4. Pengawas/Atasan
5. Rekan Kerja

KINERJA

Kinerja pegawai merupakan hasil dari tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kemauan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Menurut afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan moral dan etika.

Menurut mangkunegara (2018) ada beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) adalah jawaban sementara atau jawaban teoritis terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui pengumpulan data dan penganalisaan data penelitian, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah :

- H1 : disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kantor kecamatan bantargadung sukabumi
- H2 : kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kantor kecamatan bantargadung sukabumi.
- H3 : disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kantor kecamatan bantargadung sukabumi

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mengdeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan explanatory survey. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik kuantitatif Unit analisis yang digunakan adalah pegawai kantor kecamatan bantargadung sukabumi yang berjumlah 26 pegawai.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap atasan di Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi. hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi, lalu data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi internet, jurnal, dan data - data yang tersedia di Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi.

Menurut Sugiyono (2017) Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Analisis Deskriptif. Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) Ghazali (2018). Lalu terdapat uji hipotesis yang terdiri dari uji f (simultan) dan uji t (parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi berada dalam kategori sangat baik, hal ini berdasarkan hasil analisis dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%). Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi terdapat pada pernyataan "Saya Berhati-Hati Dalam Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Aturan" yaitu sebesar 95,38%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 89,23% terdapat pada indikator Kehadiran dengan pernyataan "Saya Mengisi Daftar Hadir Sebelum dan Sesudah Bekerja". Hasil analisis regresi linier berganda sebesar (0,784), hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi berada dalam kategori sangat baik, hal ini berdasarkan hasil analisis dimana total tanggapan responden tersebut berada pada

interval (81% - 100). Nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kepuasan terhadap gaji terdapat pada pernyataan “menerima gaji sesuai dengan daftar gaji” yaitu sebesar 96,92%% . sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 89,23% terdapat pada indikator Kepuasan terhadap promosi dengan pernyataan “Promosi jabatan bagi pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik”

Kinerja pada kantor kecamatan bantargadung sukabumi berada dalam kategori sangat baik, hal ini berdasarkan hasil analisis dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100). Nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Kuantitas & Kerjasama terdapat pada pernyataan “pegawai mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian” dan “pegawai mampu bekerja sama secara tim” yaitu sebesar 93,85%% . sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 87,49% terdapat pada indikator Tanggung Jawab dengan pernyataan “pegawai taat pada peraturan yang telah ditetapkan” .

ANALISIS LINEAR BERGANDA

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,301	12,598		1,850	0,077
	Disiplin Kerja	0,784	0,194	0,752	4,043	0,001
	Kepuasan Kerja	0,127	0,206	-0,115	-0,618	0,543

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1(X_1) + b_2(X_2)$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konsta sebesar 23,301 berarti bahwa jika variabel disiplin dan Kepuasan kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 23,301
- Nilai koefisien B1 = 0,784 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai jika taat terhadap peraturan instansi maka akan diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan
- Nilai koefisien B2 = 0,127 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai jika adanya dorongan kepuasan pegawai yang tinggi. Maka akan diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

UJI SIGNIFIKANSI PARSIAL (Uji T)

Tabel Hasil Uji T Disiplin Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,376	10,738		1,804	0,084
	Disiplin Kerja	0,714	0,155	0,685	4,605	0,000

Rumus untuk mencari nilai adalah

$$= a / 2 : n-k-1$$

Keterangan :

A = 0,05 (5%)

n = jumlah responedn

k = jumlah varibel bebas

Dapat Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 4,605 dan t_{tabel} sebesar 2,068 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,605 > 2,068$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) pada kantor kecamatan Banatargadung.

UJI SIGNIFIKANSI SIMULTAN (UJI F)

Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara F hitung dengan Ftabel: Jika nilai F hitung > F tabel maka variabel X1, X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241,323	2	120,661	10,520	,001 ^b
	Residual	263,793	23	11,469		
	Total	505,115	25			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 25 maka diperoleh nilai Fhitung 10,520 > Ftabel 3,40 yang menunjukan bahwa kedua variabel yaitu variabel disiplin dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel

memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

UJI DETERMINASI (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,691 ^a	0,478	0,432	3,38663
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja				

Berdasarkan tabel 4.61 di atas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai = 0,478. Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja di kantor kecamatan Bantargadung Sukabumi dipengaruhi oleh disiplin kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 47,8% dan sisanya 52,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator Kehadiran diperoleh dengan nilai rata – rata 91,79% indikator kehadiran yang dimaksud adalah mengikuti peraturan perusahaan mengenai kehadiran mulai dari datang sampai pulang. Lalu pada indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi diperoleh dengan nilai rata-rata 93,85% indikator tingkat kewaspadaan yang tinggi dimaksud adalah selalu berhati-hati dalam bekerja. Dari beberapa rata-rata jawaban responden tersebut ,dapat diketahui bahwa disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator kehadiran,ketaatan pada aturan kerja,tingkat kewaspadaan tinggi,ketaatan pada standar kerja,etika kerja.

Untuk dapat mengetahui adanya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja, maka dilakukan perhitungan dengan uji statistik linier berganda. Hasil analisis sebesar (0,784), hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Kemudian hasil uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah t hitung 4,605 > nilai t tabel 2,069 dan nilai t hitung 4,605 < nilai t tabel 2,069 , maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator Kepuasan Terhadap Pekerjaan diperoleh nilai rata – rata 92,56% ,indikator kepuasan terhadap pekerjaan yang di maksud adalah karyawan merasa puas,bangga terhadap pakerjaannya dan pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan keterampilan. Lalu pada indikator Kepuasan Terhadap Gaji diperoleh nilai rata – rata 93,33% , indikator kepuasan terhadap gaji yang di maksud adalah kepuasan terhadap gaji yang di terimanya apakah sudah sesuai.

Untuk dapat mengetahui adanya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja, maka dilakukan perhitungan dengan uji statistik linier berganda. Hasil analisis sebesar (0,127), hal ini

menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Kemudian hasil uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah t hitung 2,405 > nilai t tabel 2,069 dan nilai t hitung 2,405 < nilai t tabel 2,069, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,478$. Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja di kantor kecamatan Bantargadung Sukabumi dipengaruhi oleh disiplin kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 47,8% dan sisanya 52,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Berdasarkan dari hasil uji f dapat diketahui nilai sig untuk Disiplin kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) adalah $0,001 > 0,05$ dan f hitung 10,520 > nilai f tabel 3,40. Artinya terdapat pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja secara signifikan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidia aulia, Trianasari (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyuwali SPA Resort Lovina yang menyatakan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu :

1. Disiplin kerja menunjukkan Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi terdapat pada pernyataan "Saya Berhati-Hati Dalam Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator Aturan" yaitu sebesar 95,38%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 89,23% terdapat pada indikator Kehadiran dengan pernyataan "Saya Mengisi Daftar Hadir Sebelum dan Sesudah Bekerja". Hasil analisis regresi linier berganda sebesar (0,784), hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.
2. Kepuasan kerja menunjukkan Nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kepuasan terhadap gaji terdapat pada pernyataan "menerima gaji sesuai dengan daftar gaji" yaitu sebesar 96,92% sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 89,23% terdapat pada indikator Kepuasan terhadap promosi dengan pernyataan "Promosi jabatan bagi pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik". Hasil analisis regresi linier berganda sebesar (0,127), hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.
3. Berdasarkan dari hasil uji f dapat diketahui nilai sig untuk Disiplin kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) adalah $0,001 > 0,05$ dan f hitung 10,520 > nilai f tabel 3,40 (Lampiran 18) Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja secara signifikan. dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,478$. Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja di Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi dipengaruhi oleh disiplin kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 47,8% dan sisanya 52,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang diperoleh penulis bermaksud untuk memberikan saran-saran yang dapat berguna bagi pegawai kantor kecamatan bantargadung sukabumi, yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi didapatkan hasil yang sangat

baik berdasarkan tanggapan pegawai, hal tersebut harus senantiasa dijaga dan perlu ditingkatkan. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi

2. Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi didapatkan hasil yang sangat baik berdasarkan tanggapan pegawai, namun hal tersebut harus dijaga dan ditingkatkan lagi karena sangat penting untuk meningkatkan kepuasan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai agar semakin baik lagi. Jika kepuasan pegawai menurun maka akan berakibat menurunnya kinerja pada Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi
3. Disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat dengan kinerja pegawai dengan nilai kontribusi sebesar 47,8%. Maka oleh sebab itu disiplin kerja dan kepuasan kerja harus lebih ditingkatkan lagi, dan juga instansi harus selalu memberikan yang terbaik untuk menjaga kinerja pegawai nya. Namun sebesar 52,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, oleh karena itu harus dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui dan menganalisis hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Rivai, R. (2019). manajemen. Palembang: penerbit fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Palembang.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Publishing.
- Bintaro . (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Darmadi. (2018). *manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : CV budi utama.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta.
- Edison. (2016). *manajemen sumber daya manusia* . Bandung.
- Ghozali, I. (2018). *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS, edisi sembilan*. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro.
- Hartatik. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif managerial dan sosial*. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, P. M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia Edisi revisi cetakan ke enam belas* . Jakarta : Bumi Aksara.
- John, M. (2020). *Manajemne sumber daya manusia terjemahan agus dharma*. Jakarta:Erlanggayani.
- Kasmir. (2019). *manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* . Depok: PT Rajagrafindo Persada..
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2018). *manajemen sumber daya Manusia* . bandung: PT. remaja rosdakarya offset.
- Mangkunegara, AA anwar prabu. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Cetakan keempat belas*. Bnadung:Remaja Rosdakarya.
- Methis, J. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM* . Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. S. (2017). *organizational behaviour* . jakrta. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil* . Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif Dan R&D Edisi Ke Duapuluh*. Alfabeta. Banadung.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian Edisi Ketiga puluh*. Bandung:alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta:Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia Edisi pertama*. jakarta:kencana prenada media group.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank rakyat indonesia cabang putri hijau medan. *jurnal ilmiah manajemen & bisnis*, 18(1),45-60.
- Prasetyo, E.T & Marlina,P. (2019). pengaruh disiplin krja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan . *jurnal bisnis dan manajemen*, 3(1),21-30.
- Steven, B. J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya). Vol. 5, No. 1. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Vidia Aulia, Trianasari. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel banyualit SPA resort lovina Vol 4 (1).
- Dalimunthe. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *jurnal konsep bisnis dan manajemen*, vol 5 . No 1