



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(STUDI PADA KANTOR KECAMATAN TATAH MAKMUR  
KABUPATEN BANJAR)**

**Erliana**

STIA Bina Banua Banjarmasin  
saridewiwali@gmail.com

**Misransyah Akos**

STIA Bina Banua Banjarmasin  
misransyah.akos@stiabinabanuabjm.ac.id

**Singgih Priono**

STIA Bina Banua Banjarmasin  
singgih.priono@stiabinabanuabjm.ac.id

**Abstract:** *In this study the authors used correlational research methods. Population is the whole subject of research. Subjects in this study were the Office of the District of Tatah Makmur, Banjar Regency, as many as 25 people. In this study, this researcher used all members of the population as a sample. The technique for drawing non-probability sampling methods with saturated sampling techniques. Saturated sampling itself is a sampling technique that makes all members of the population as samples of research. To collect various information needed by researchers, including: Questionnaire and Literature Study. The data analysis method used in this study is path analysis (path analysis) The results of the study show: (1) Work discipline has a significant effect on employee satisfaction at the Tatah Makmur District Office in Banjar Regency. This shows that with the discipline carried out by employees it affects the satisfaction felt by the employees of the Office of the District of Tatah Makmur, Banjar Regency. This is evidenced by the calculation of  $5,298 > T_{table}$  of 2,060 with a significant level  $p$  value  $X (0.001) < \alpha (0, 05)$ , (2) Work discipline partially has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Tatah Makmur District Office in Banjar Regency. This is supported based on the value of  $Thitung > T$  table of 2,060 with a significant level  $p$  value  $X1 (0,000) < \alpha (0, 05)$ , (3) Job satisfaction partially has a positive and significant effect on the performance of employees of the Office of District Tatah Makmur Banjar Regency. This shows that job satisfaction perceived by employees can improve the performance of employees of the Office of the District of Tatah Makmur, Banjar Regency. This can be seen from  $Thitung > T$  table of 2,060 with a significant level  $p$  value  $X2 (0.007) < \alpha (0, 05)$ . As well as (4) The results of path analysis show that work discipline can have a direct effect on performance and also indirect influence which is from work discipline to job satisfaction (intervening variable) then to performance in line  $P1$  which is equal to 0.563, while the magnitude of indirect influence can be calculated by multiplying its indirect coefficient on path  $P2$  and  $P3$  ie  $0, 631 \times 0, 400 = 0, 2524$ . Because of the direct relationship coefficient greater than the indirect coefficient, it can be said that the actual relationship is direct.*

**Keyword:** *Work Discipline, Performance, Job Satisfaction*

**Abstraksi:** Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian korelasional. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Tatah Makmur

Kabupaten Banjar sebanyak 25 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel Teknik penarikan metode non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh sendiri merupakan teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan peneliti, diantaranya adalah : Kuesioner dan Studi Kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) Hasil penelitian menunjukkan : (1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai dibuktikan dengan Thitung sebesar 5.298 > Ttabel sebesar 2.060 dengan tingkat signifikan  $\rho$  value X (0.001)  $< \alpha$  (0, 05), (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar berdasarkan nilai Thitung 2.222 > Ttabel sebesar 2.060 dengan tingkat signifikan  $\rho$  value X1 (0.000)  $< \alpha$  (0, 05), (3) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar dapat dilihat dari Thitung 2.988 > Ttabel sebesar 2.060 dengan tingkat signifikan  $\rho$  value X2 (0.007)  $< \alpha$  (0, 05). Serta (4) Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh langsung ke kinerja dan juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari disiplin kerja ke kepuasan kerja (variabel intervening) lalu ke kinerja dilihat pada jalur P1 yaitu sebesar 0.563, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung bisa dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya pada jalur P2 dan P3 yaitu  $0,631 \times 0,400 = 0,2524$ . Oleh karena koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa hubungan sebenarnya adalah langsung.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Penempatan, Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar memiliki peraturan mempunyai aturan tersendiri. Seluruh pegawai setiap hari diwajibkan mengisi absensi sebelum pukul 08.00 WIB dan mengikuti Breafing pagi selama 15 menit yang dimulai pukul 08.15 WIB hingga pukul 08.30 WIB. Breafing pagi ini digunakan sebagai ajang untuk saling memberikan informasi antara pihak manajemen dan para pegawai. Pukul 08.30 WIB seluruh pegawai mulai bekerja hingga waktunya istirahat pada pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB dan pulang setelah pukul 17.00 WIB. Jika mereka melakukan tiga kali pelanggaran maka pegawai tersebut dikenakan sanksi administratif. Para pegawai juga harus saling bekerjasama dalam menjalankan tugasnya. Hingga bulan September Tahun

2016 Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar memiliki pegawai sebanyak 20 orang pegawai. Namun penelitian ini memfokuskan pada PNS yang ada di Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar.

Hal ini menunjukkan pemberian disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar terhadap kinerja pegawai kurang adil. Dalam artian 1% merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar dalam mengukur tingkat kinerja pegawai. Apabila  $> 1\%$  dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh seluruh pegawai mengalami penurunan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang masalah dan uraian diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar?

### **Tujuan Penelitian**

1. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk :
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kinerja**

Kappagoda et al., (2014:37) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2014:14). Serupa dengan definisi sebelumnya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2010:44) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Amstrong dalam Wibowo (2014) kinerja adalah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasional dengan mengembangkan kinerja individual dan tim. Berbeda dengan Amstrong, Bacal dalam Wibowo (2014:21) mendefinisikan kinerja sebagai suatu proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka yang menyangkut menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena kinerja pegawai yang baik akan menghantarkan organisasi pada sebuah keberhasilan (Muchhal, 2014). Kinerja pegawai yang tinggi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategis sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki (Dessler, 2010:93).

### **Dimensi Kinerja**

Borman, Ackerman & dalam Kappagoda et al., (2014:87) membagi kinerja dalam 2 dimensi, yaitu kinerja tugas (task performance) dan kinerja kontekstual (contextual performance).

#### **1. Kinerja tugas (task performance)**

Menurut Williams & Karau dalam Sonnentag, Volmer & Spychala (2010:33) kinerja tugas merupakan kontribusi seorang pegawai terhadap organisasi berupa perilaku dan tindakan yang sebagaimana telah ditentukan dalam deskripsi pekerjaan..

#### **2. Kinerja kontekstual (contextual performance)**

Borman & Motowidlo dalam dalam Sonnentag, Volmer & Spychala (2010:44) mendefinisikan kinerja kontekstual sebagai upaya individu yang tidak

terkait langsung dengan kegiatan dan fungsi tugas utama mereka dalam organisasi. Kinerja kontekstual tidak secara langsung terlibat atau berkontribusi terhadap kegiatan inti organisasi, namun tetap mendukung sosial, psikologis dan lingkungan organisasi (Jankingthong & Rurkkhum, 2012).

### **Pengertian Disiplin**

Menurut Alex S. Nitisemita (2012; 199): “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”. Menurut Prajudi Atmosudirjo dalam I.G. Wursanto (2010; 146): “Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai (I.G. Wursanto, 2010 : 146 ).

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan – aturan, norma – norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi organisasi untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan pegawai yang melanggar ketentuan- ketentuan atau aturan-

aturan disiplin kerja pegawai baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai karena melanggar aturan disiplin kerja pegawai.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Alex S Nitisemita (2012; 207) faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah: kesejahteraan pegawai, ancaman, teladanpimpinan, ketegasan, tujuandan kemampuanpegawai.

1. Kesejahteraan Pegawai. Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman-ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maksudnya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak.
2. Ancaman. Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan.
3. Teladan Pimpinan. Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pemimpin adalah merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya.
4. Ketegasan. Seperti telah dijelaskan bahwa dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan karyawan meningkat.

5. Tujuan dan Kemampuan Pegawai. Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan dari pegawai, oleh karena itu dalam usaha menegakkan suatu kedisiplinan tidak asal melaksanakan.

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sebagai konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja, sementara kepuasan yang rendah pada organisasi adalah sebagai rangkaian penurunan moral organisasi dan meningkatnya absensi (Mathieu dan Hamel, 2010:166), sedangkan (Chruden 2012:45) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu refleksi atas terpenuhinya kebutuhan dan keinginan individu yang didapat dari pekerjaannya.

Menurut pendapat Sherman, Bohlander C (2012:31) menyatakan bahwa kondisi kerja yang kondusif adalah:

1. Pekerjaan yang menantang dan bisa dicapai dengan sukses
2. Tidak terlalu melelahkan fisik
3. Percaya diri yang tinggi
4. Ketertarikan secara personal terhadap pekerjaan
5. Kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan fisik dan memudahkan meraih prestasi sesuai sasaran yang dicapai
6. Penghargaan bagi kinerja yang sejalan dengan aspirasi
7. Hal-hal lain dalam pekerjaan yang membantu karyawan mendapatkan nilai (promosi, pekerjaan dan gaji)

Peran atasan terhadap kepuasan karyawan adalah dalam pengawasan karena pengawasan atasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga penghargaan atas kinerja yang baik perlu diberikan.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang pernah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang menjadi referensi bagi peneliti adalah:

1. Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Organisasi Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dapat diketahui koefisien disiplin kerja ( $b_1$ ) dan koefisien kepuasan kerja pegawai ( $b_2$ ) relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja organisasi sedang-sedang saja. Hasil perhitungan Korelasi Product Moment diperoleh  $r_1 = 0,08$  dan  $r_2 = 0,06$  berarti disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
2. Muhadi. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro). Hasil penelitian tersebut dapat diketahui pula bahwa variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah variabel komitmen organisasional dan yang selanjutnya baru kepuasan kerja. Dengan demikian implikasi manajerial

meliputi: (1)Usaha untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan, (2)Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

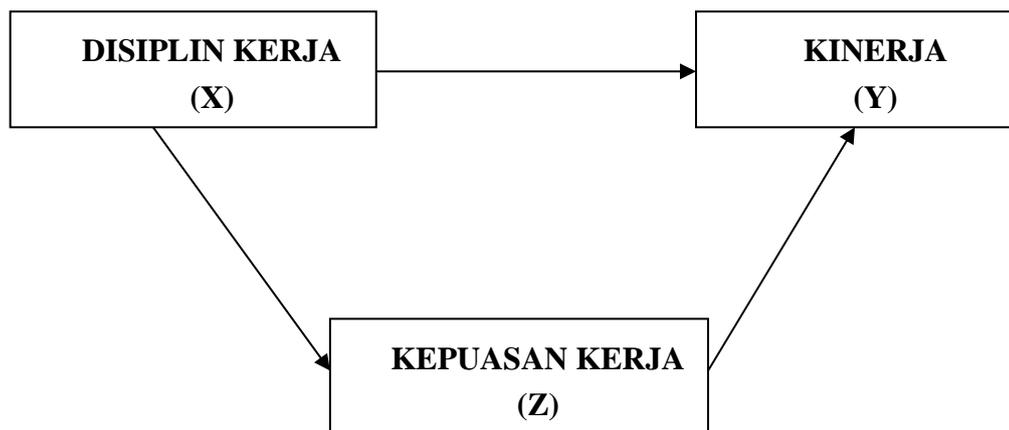
3. Tulus Haryono, Asri Laksmi Riyani, Mugi Harsono. 2013. *The Impact of Work Ethics on Performance Using Job Satisfaction and Affective Commitment as Mediating Variables: Evidences from Lecturers in Central Java.* Hasilnya berdasarkan tingkat tanggapan dari 76% (304 dari 400) dari kuesioner yang berhasil dikumpulkan dan siap untuk analisis, adalah bahwa tidak semua dimensi profil etika kerja multidimensi langsung mempengaruhi kinerja tugas, dari dimensi etik kerja multidimensi profil, hanya dimensi kerja keras secara langsung dan signifikan mempengaruhi kinerja tugas, kepuasankerjamemediasibeberapa dimensi profil etika kerja multidimensi pada kinerja tugas, dan komitmen afektif tidak memediasi pengaruh semua dimensi profil etik kerja multidimensi pada kinerja tugas.
4. Pinta Karunia Asih. 2015. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Taru Martani, Yogyakarta.* Berdasarkan analisis data, penelitian ini mendapatkan hasil yaitu:1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Taru Martani.2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Taru Martani. 3) Disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Taru Martani.4)

Disiplin kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Taru Martani.

5. Muhammad Sofyan, Abdul Rahman M, Muh.Jobhar Bima, Syamsu Nujum. 2016. *The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi..* Hasil dari penelitian ini adalah temuan teoritis yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif langsung dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan, pengembangan karir terhadap kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tidak berkorelasi secara signifikan.

### **Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini bermaksud mengetahui pengaruh yang terdapat antara dua variabel, yakni variabel Disiplin Kerja (X), variabel Kinerja (Y) dan variabel kepuasan kerja (Z). Pengaruh variabel penelitian dapat digambarkan seperti pada Gambar 1 berikut :



Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam kelancaran jalannya organisasi, hal ini dapat terlihat dari kegiatan organisasi yang didalam pencapaian tujuan tersebut sangat tergantung dari tenaga kerja yang digunakan. Namun demikian tujuan tersebut dapat tercapai apabila keberadaan tenaga kerja pada organisasi dapat diimbangi dengan disiplin terhadap semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pencapaian tujuan organisasi tersebut juga tidak lepas dari kepuasan kerja pegawai. Sehingga pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah pengaruh yang positif dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi perlu diperhatikan faktor yang mempengaruhinya. Namun demikian kepuasan pegawai dan kinerja organisasi tidak saja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keahlian dan teknologi saja akan tetapi banyak juga dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai, keterampilan yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal apabila pegawai yang bersangkutan tidak memanfaatkan keterampilan secara teratur.

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Kantor Kecamatan Tata Makmur Kabupaten Banjar.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Kantor Kecamatan Tata Makmur Kabupaten Banjar.

3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar.
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian korelasional untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.

### **Populasi dan Sample**

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar. Populasi sebanyak 25 orang. Pada penelitian ini peneliti ini menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian sehingga penelitian ini menerapkan metode non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh sendiri merupakan teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian

### **Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 jenis variabel, antara lain disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja sebagai variabel terikat dan kepuasan

kerja sebagai variabel intervening. Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang peneliti sajikan dalam table operasional variabel:

Disiplin Kerja (X)	Disiplin kerja adalah suatu sikap dan peri-laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu,</li> <li>2. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik,</li> <li>3. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan,</li> <li>4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi,</li> <li>5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5 = SangatSetuju</li> <li>4 = Setuju</li> <li>3 = Kurang Setuju</li> <li>2 = Tidak Setuju</li> <li>1 = Sangat Tidak Setuju</li> </ol>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etos Perilaku dan tidak sesuai dengan pekerjaan</li> <li>2. Preatasi merupakan tindakan secara langsung.</li> <li>3. Performan yang diperlihatkan dalam kegiatan organisasi inti.</li> <li>4. Kemampuan sebagai upaya yang dilakukan individu secara tidak langsung.</li> <li>5. Mendukung social, psikologis dan lingkungan organisasi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5 = SangatSetuju</li> <li>4 = Setuju</li> <li>3 = Kurang Setuju</li> <li>2 = Tidak Setuju</li> <li>1 = Sangat Tidak Setuju</li> </ol>
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja sebagai tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan dan pekerjaan dalam suatu organisasi, Robbin, (2012)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap Atasan</li> <li>2. Kepuasa terhadap Rekan kerja</li> <li>3. Kepuasan terhadap Pekerjaan</li> <li>4. Kepuasan terhadap Peluang promosi</li> <li>5. Kepuasan terhadap Pendapatan/gaji</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5 = SangatSetuju</li> <li>4 = Setuju</li> <li>3 = Kurang Setuju</li> <li>2 = Tidak Setuju</li> <li>1 = Sangat Tidak Setuju</li> </ol>

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data oleh Sekaran (2010) dikelompokkan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Beberapa contoh sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, dan panel yang secara khusus ditentukan oleh peneliti dan dimana pendapat bisa dicari terkait persoalan tertentu dari waktu ke waktu, atau sumber umum seperti majalah atau bukutua.
2. Data sekunder, yaitu data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Beberapa contoh sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi organisasi, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs, web, internet dan seterusnya.

### **Metode Pengumpulan Data**

Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data penelitian, berikut ini terdapat dua cara yang peneliti lakukan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan peneliti, diantaranya adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2. Studi Kepustakaan

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber penelitian.

## **Metode Analisis**

Metode Analisis adalah suatu metode dengan serangkaian tindakan dan pemikiran yang disengaja untuk menelaah sesuatu hal yang secara mendalam ataupun terinci terutama dalam mengkaji bagian-bagian dari suatu totalitas. Maksudnya untuk mengetahui ciri masing-masing bagian, hubungan satu sama lain, serta peranannya dalam totalitas yang dimaksud.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) karena penelitian ingin memastikan apakah ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel Intervening.

Untuk melihat bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening di Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar, maka dari data primer yang diperoleh berdasarkan tanggapan masing-masing responden dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS for windows version 23.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Model Pertama**

Model analisis pertama ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar, maka dari data primer yang diperoleh berdasarkan tanggapan masing-masing responden dianalisis dengan menggunakan bantuan

SPSS for windows version 23, sehingga diperoleh perhitungan sebagaimana tabel berikut ini :

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-statistik	sig.t	Partial r <sup>2</sup>
Konstanta	1.199			
Disiplin Kerja	0.753	5.298	0.000	0.620
R Square = 0.398				
Adj. RSquare = 0.372				
F Statistik = 15.224				
Sign (0, 001)				
Sig F < 0, 05				

Untuk melihat bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar, dari hasil perhitungan yang telah dilakukan maka dapat diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0.199 + 0.753 X_1$$

Karena koefisien korelasi (R) sebesar 0.398, artinya maka terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0.398 atau 39, 8% dengan arah yang sama, berarti terdapat pengaruh yang kuat secara bersama-sama dari variabel independen yaitu X (disiplin kerja) sebesar 39, 8 % terhadap perubahan variabel Y (Kepuasan Kerja), sisanya 60, 2 % dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang telah disebutkan diatas.

Dari variabel independen disiplin kerja pada tabel 4.11 menunjukkan pengaruh yang positif, artinya semua variabel independen mempunyai perubahan yang searah dengan variabel dependen (kepuasan kerja). Pengaruh variabel disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan, hal ini dilihat dengan tingkat signifikan juga didukung oleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $5.298 > T_{Tabel}$  sebesar  $2.060$  dengan tingkat signifikan  $p \text{ value } X (0.001) < \alpha (0, 05)$ . Dari hasil tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti.

### **Model Kedua**

Untuk melihat bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar, maka dari data primer yang diperoleh berdasarkan tanggapan masing-masing responden dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS for windows version 23, sehingga diperoleh perhitungan sebagaimana tabel berikut ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-statistik	sig.t	Partial $r^2$
Konstanta	-0.194			
Disiplin Kerja	0.652	4.205	0.000	0.668
Kepuasan Kerja	0.389	2.988	0.007	0.537
R Square = 0.762				
Adj. R Square = 0.741				

F Statistik	= 35.297
-------------	----------

Sign (0, 000)
---------------

Sig F < 0, 05
---------------

Sumber : Data Primer 2018

Untuk melihat bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar, dari hasil perhitungan yang telah dilakukan maka dapat diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = -0.194 + 0.652 X_1 + 0.389 X_2$$

Karena koefisien korelasi (R) sebesar 0.762, artinya maka terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0.762 atau 76, 2% dengan arah yang sama, berarti terdapat pengaruh yang kuat secara bersama-sama dari variabel independen yaitu  $X_1$  (disiplin kerja) dan  $X_2$  (kepuasan kerja) sebesar 76, 2% terhadap perubahan variabel Y (Kinerja), sisanya 23, 8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang telah disebutkan diatas.

Dari variabel independen disiplin kerja dan kepuasan kerja pada tabel 4.12 menunjukkan pengaruh yang positif, artinya semua variabel independen mempunyai perubahan yang searah dengan variabel dependen (kinerja). Pengaruh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan, hal ini dilihat dengan tingkat signifikan juga didukung oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35.297 >  $F_{Tabel}$  sebesar 2.011 dengan tingkat signifikan  $p$  value  $X$  (0.000) <  $\alpha$  (0, 05).

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar**

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) menunjukkan angka 0.652, ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang terjadi dengan variabel kinerja (Y), maksudnya bila disiplin kerja meningkat akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar sebesar 0.652.

Melihat hubungan variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dilihat dengan tingkat signifikan juga didukung oleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $4.205 > T_{tabel}$  sebesar 2.060 dengan tingkat signifikan  $\rho$  value  $X_1$  ( $0.000 < \alpha$  (0, 05)). Dilihat dari sumbangan variabel seleksi terhadap kinerja pegawai dengan  $r^2$  sebesar 0.668 ini menunjukkan bahwa sebesar 66,8 % kontribusi yang dapat diberikan seleksi kepada peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar. Dengan hasil ini maka hipotesis kedua penelitian ini terbukti.

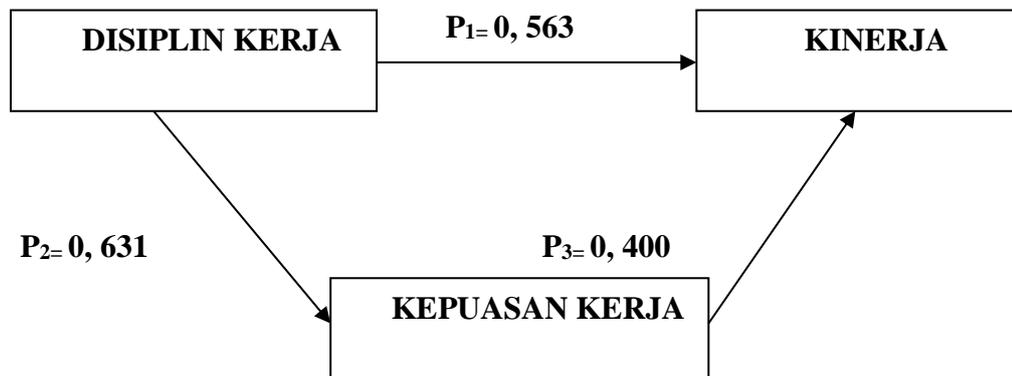
### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar**

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan angka 0.389 ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang terjadi dengan variabel kinerja (Y), maksudnya bila kepuasan kerja meningkat akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar sebesar 0.389.

Hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan, hal ini dilihat dengan tingkat signifikan juga didukung oleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $2.988 > T_{tabel}$  sebesar 2.060 dengan tingkat signifikan  $\rho$

value  $X_2 (0.007) < \alpha (0, 05)$ . Sumbangan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan  $r^2$  sebesar 0.537 ini menunjukkan bahwa sebesar 53.7 % kontribusi yang dapat diberikan kepuasan kerja kepada peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar. Dengan hasil ini maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti.

Untuk lebih jelasnya pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Hasil SPSS memberikan nilai *standarize beta* disiplin kerja pada model 1 sebesar 0,631 dan tingkat signifikansi 0.001 berarti disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai *standarize beta* disiplin kerja 0,631 merupakan nilai path atau jalur  $P_2$ . Pada output SPSS model 2 nilai *standarize beta* disiplin kerja sebesar 0,563 dengan signifikansi 0,000 dan nilai *standarize beta* kepuasan kerja 0,400 dengan tingkat signifikansi 0,007. Nilai *standarize beta* disiplin kerja sebesar 0,563 merupakan nilai jalur path  $P_1$  dan nilai *standarize beta* kepuasan kerja 0,400 merupakan nilai jalur  $P_3$ .

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh langsung ke kinerja dan juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari disiplin kerja ke kepuasan kerja (variabel intervening) lalu ke kinerja. Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada jalur  $P_1$  yaitu sebesar 0.563, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung bisa dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya pada jalur  $P_2$  dan  $P_3$  yaitu  $0,631 \times 0,400 = 0,2524$ . Oleh karena koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa hubungan sebenarnya adalah langsung.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh dominan terbesar terhadap variabel kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan adalah beban kerja yaitu dilihat dari besarnya  $\beta = 0,636$ . Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi variabel dari beban kerja yang memiliki nilai terbesar dibandingkan variabel lainnya pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin yang dijalankan oleh pegawai maka berpengaruh

terhadap kepuasan yang dirasakan oleh pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar. Ini dibuktikan dengan  $T_{hitung} = 5.298 > T_{tabel} = 2.060$  dengan tingkat signifikan  $\rho \text{ value } X (0.001) < \alpha (0, 05)$ .

2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin yang dijalankan oleh pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai oleh pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar. Hal ini didukung berdasarkan nilai  $T_{hitung} = 2.222 > T_{tabel} = 2.060$  dengan tingkat signifikan  $\rho \text{ value } X1 (0.000) < \alpha (0, 05)$ .
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar. Ini dapat dilihat dari  $T_{hitung} = 2.988 > T_{tabel} = 2.060$  dengan tingkat signifikan  $\rho \text{ value } X2 (0.007) < \alpha (0, 05)$ .
4. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh langsung ke kinerja dan juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari disiplin kerja ke kepuasan kerja (variabel intervening) lalu ke kinerja. Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada jalur P1 yaitu sebesar 0.563, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung bisa dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya pada jalur P2 dan P3 yaitu  $0,631 \times 0,400 = 0,2524$ . Oleh karena koefisien hubungan langsung

lebih besar dari koefisien tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa hubungan sebenarnya adalah langsung.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, diberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Kepada Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar hendaknya selalu memperhatikan disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar demi meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.
2. Khususnya kepada instansi Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar hendaknya selalu melakukan pengawasan, pengendalian dan pembinaan dalam peningkatan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
3. Kepada para peneliti selanjutnya, jika ingin melakukan penelitian serupa diharapkan untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai pimpinan kantor Kecamatan Tatah Makmur juga dapat mempertimbangkan variabel intervening yaitu menciptakan kepuasan pegawai terlebih dahulu karena disiplin kerja akan dapat memberikan kontribusi kerja pegawai jika terlebih dulu memberikan kepuasan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex S.Nitisemita, 2012. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber.Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Remadja Rosdakarya.
- Borman, W.C dan Motowidlo, S.J.2014.Expanding the Criterion Domain to Include Element of Extra Role Performance, dalam Schmitt, N and Borman, W.C (editors).Personnel Selection in Organizations.San Fransisco, Jossey-Bass.
- Fraenkel, Jack. R.,and Norman E. Wallen. 2010. How to Design and Evaluate Research in Education 8thEdition. Boston: McGraw-Hill Higher Education
- Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna.2015.Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Organisasi Di Bandar Lampung.
- I.G, Wursanto. 2010. Dasar – dasar Mana- jemen Personalia. Jakarta. Pustaka
- Johnston M., Boles J. 2011.A Study of the Effect of Incentive System on Job Performance- Locus of Control as a Moderator. ”Motivationand
- Kappagoda, U.W.M.R. Sampath., Othman, Hohd, Zainul, Fithri, Othman.,Alwis, Gamini, De. 2014. Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. Journal of Human Resource and Sustainability Studies.
- Lau, C. M. & Moser. 2010, ”Behavioral Effects on Nonfinancial Measures: The Role of Procedural Fairness”, Journal of Behavioral Research in Accounting, 20(2), 55-71.

- Mangkunegara, A.A dan Anwar prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Remadja Rosdakarya.
- Muchhal, D. S 2014.HR Practices and Job Performance. IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), 19(4), 55-61
- Muhadi.2011. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi Univeristas Diponegoro).
- Muhammad Sofyan, Abdul Rahman M, Muh.Jobhar Bima, Syamsu Nujum. 2016. The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi. International Journal of Scientific & Technology Research Volume 5, Issue 03, March 2016 ISSN 2277-8616
- Nazir, Moch. 2012. metode pengumpulan data dengan masalah penelitian, Bina Aksara, Jakarta
- Pinta Karunia Asih. 2015. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Taru Martani, Yogyakarta.
- Rotunda, 2012.The Methanolic Extract of Boesenbergia rotunda (L).Mansf, and its Major Compound Pinostrobin Induces-anti
- Sekaran, 2010.Research Methods for business Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat

Sherman Bohlander C, 2012.the World Health Organization's WHOQOL-BREF Quality of Life Assessment: Psychometric Properties and Results of the International Field Trial A Report from the WHOQOL Group. Quality of Life Research.13: 299-310

Sugiyono.2011. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D.Bandung:Alfabeta.

Suryabrata dalam Abidin, 2010, Analisis Eksistensial, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Testa M.A &Simonson.C., 1998.Assesment of Quality of Life outcomes.The New England Journal of Medicine. 334: 835-39

Tulus Haryono, Asri Laksmi Riyani, Mugi Harsono. 2013.The Impact of Work Ethics on Performance Using Job Satisfaction and Affective Commitment as Mediating Variables: Evidences from Lecturers in Central Java.Issues in Social and Environmental Accounting ISSN 1978-0591 (Paper) Vol. 7, No. 3 September 2013 Pp. 165-184

Werther, William B. dan Keith Davis, (2012).Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Williams & Karau dalam Sonnentag, Volmer & Spsychala. 2010. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior as Predictors Of Organizational Citizenship and In-role Behavior. Journal of Management, Vol.17: 601-617.

