

**DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO  
REPUBLIK INDONESIA SINGARAJA**

Oleh. Komang Agus Yusa Ariawan<sup>4</sup>, [pyoyor@gmail.com](mailto:pyoyor@gmail.com)

Ketut Gunawan<sup>5</sup>, [ketut.gunawan.unipas@gmail.com](mailto:ketut.gunawan.unipas@gmail.com)

Ni Putu Sri Wati<sup>6</sup>, [psriwati2@gmail.com](mailto:psriwati2@gmail.com)

**ABSTRAK**

Pada era globalisasi saat ini organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan yang kompetitif agar dapat bersaing dengan para pesaing lainnya. Setiap individu tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda, begitupun dengan pegawai LPP RRI Singaraja. Untuk melihat kualitas dan kuantitas dari masing-masing pegawai maka organisasi tentunya melakukan penilaian kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja PNS LPP RRI Singaraja 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja PNS LPP RRI Singaraja. 3) Untuk mengetahui variabel mana diantara disiplin kerja dan kepuasan kerja yang lebih dominan memengaruhi kinerja PNS LPP RRI Singaraja.

Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Sebelum diolah dengan alat analisis data terlebih dahulu diuji instrumen yaitu uji kualitas instrument dengan uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik, kemudian dilakukan pengolahan data dibantu dengan program SPSS versi 20.0 untuk mencari Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Uji-T dan Uji-F, uji dominan dan uji determinasi. Hasil analisis regresi berganda diperoleh model persamaan garis  $Y = 5,775 + 0,263X_1 + 0,586X_2$ . Hasil analisis korelasi berganda diperoleh R sebesar 0,866. Nilai determinasi 75%. Uji T-test diperoleh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan serta F-Tes, hasil penelitian secara silmutan diperoleh hasil yang signifikan.

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa 1) Variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS LPP RRI Singaraja. 2) Variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS LPP RRI Singaraja. 3) Variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel kepuasan kerja. Saran yang diajukan adalah agar pegawai puas pimpinan berusaha mengurangi tingkat kesalahpahaman antar rekan kerja yaitu dengan cara meningkatkan komunikasi antar divisi, meningkatkan efektifitas disiplin kerja terutama pada aspek hubungan dalam kerja, pemberian teguran pada karyawan yang melanggar peraturan dan pengawasan terhadap karyawan, hendaknya

---

<sup>4</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2018/2019

<sup>5</sup> Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

<sup>6</sup> Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

menambah variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti sikap kerja, tingkat keahlian, iklim kerja, motivasi, gaya kepemimpinan.

*Kata kunci : Disiplin Kerja, kepuasan kerja dan kinerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga faktor-faktor untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan agar kinerja pegawai maksimal. Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2015:67). Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan atau organisasi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat dan kinerja. Dalam hal ini variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai perlu diperhatikan agar karyawan termotivasi dan bersedia untuk bekerja dengan maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

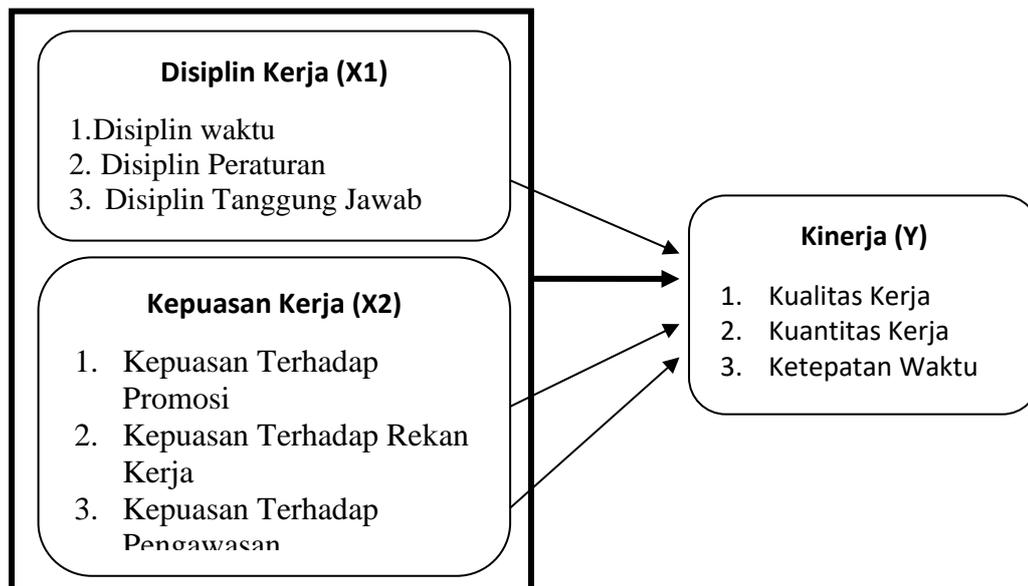
Disiplin pegawai sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, Mangkuprawira dan Aida (2007:122), menyatakan kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut Winardi (2004: 137) kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi akhir (*end stated*) yang timbul karena tercapainya tujuan tertentu sebagaimana yang diharapkan sebelumnya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka pegawai akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah : 1) Apakah ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja? 2) Apakah ada pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja? 3) Variabel bebas manakah antara disiplin kerja dan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja?

## KERANGKA PIKIR PENELITIAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

### Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1  
Kerangka Pemikiran Penulis

Berdasarkan pada landasan teori, penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu : disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil pada LPP RRI Singaraja serta variabel kepuasan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada LPP RRI Singaraja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berada dalam ruang lingkup bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia dan konsentrasi pada Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada LPP RRI Singaraja.

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja yang berjumlah 40 orang, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi, karena jumlahnya kurang dari 100 orang.

Berdasarkan jenis datanya, data yang digunakan meliputi data kuantitatif dan data kualitatif, serta berdasarkan sumber datanya, data yang dikumpulkan yaitu berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memadukan berbagai teknik pengumpulan data yaitu observasi, teknik wawancara, dokumentasi dan kuisisioner.

Untuk tahap pembuktian yang diajukan kebenarannya dianalisis dengan : 1) Uji Instrumen dan uji asumsi klasik, 2) analisis korelasi berganda, 3) analisis determinasi, 4) analisis regresi linier berganda, 4) Uji T, 5) Uji F dan 6) Uji Dominan. Untuk mengefektifkan proses analisis data diunakan bantuan aplikasi program *SPSS* versi 22.0 *for windows*.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **(1) Uji Validitas Data**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir suatu daftar atau konstruk pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel, Yamin dan Kurniawan (2009). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut Sugiyono (2011:109) suatu instrument dikatakan valid apabila koefesien korelasi antar butir lebih besar dari 0,30 dengan tingkat kesalahan alpha 0,05.

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r-kritis	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,384	0.3	Valid
		X1.2	0,440	0.3	Valid
		X1.3	0,433	0.3	Valid
		X1.4	0,519	0.3	Valid
		X1.5	0,454	0.3	Valid
		X1.6	0,458	0.3	Valid
		X1.7	0,539	0.3	Valid
		X1.8	0,310	0.3	Valid
		X1.9	0,414	0,3	Valid
2.	Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,620	0.3	Valid
		X2.2	0,733	0.3	Valid
		X2.3	0,655	0.3	Valid
		X2.4	0,421	0.3	Valid
		X2.5	0,585	0.3	Valid
		X2.6	0,441	0.3	Valid
		X2.7	0,509	0.3	Valid
		X2.8	0,587	0.3	Valid
		X2.9	0,636	0,3	Valid
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,487	0.3	Valid
		Y2	0,460	0.3	Valid
		Y3	0,651	0.3	Valid
		Y4	0,545	0.3	Valid
		Y5	0,549	0.3	Valid
		Y6	0,442	0.3	Valid
		Y7	0,538	0.3	Valid
		Y8	0,496	0.3	Valid
		Y9	0,395	0,3	Valid

Sumber : Hasil SPSS (data diolah Tahun 2020)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dikatakan valid dan dapat dipakai untuk melakukan uji selanjutnya.

## (2) Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu menurut Ghazali (2016). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Menurut Nunnally (1967) dalam Ghazali (2006) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha hasil	Cronbach's alpha tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,775	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja X2)	0,854	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,809	0,60	Reliabel

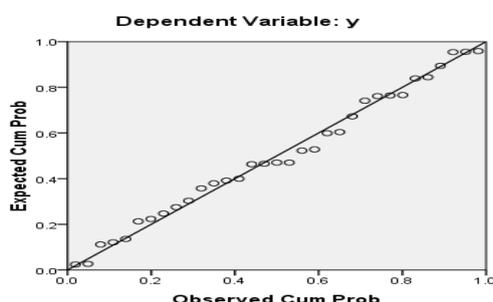
Sumber : Hasil SPSS (data diolah Tahun 2020)

Pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap pertanyaan dalam kuesioner dari variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), dan kinerja pegawai (X<sub>2</sub>) Alpha Cronbach's nya lebih besar dari 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan telah memenuhi syarat reliabilitas dan dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

### (3) Uji Normalitas

Normalitas dapat dilihat pada grafik histogram, yaitu dengan membandingkan antara data riil dengan garis kurva yang terbentuk. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa data riil membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap *mean* (0,00) berarti residual data yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Hasil dari *normal probability plots* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *plots* atau titik-titik dari data riil mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data riil yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini telah berdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2  
Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil SPSS (data diolah Tahun 2020)

#### (4) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen, Ghazali (2006). Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Multikolinieritas terjadi apabila antar variabel bebas terdapat hubungan yang signifikan. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ) dan menunjukkan kolinieritas yang tinggi. Batasan nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF dibawah 10. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Berikut merupakan hasil pengujian Multikolinieritas:

Tabel 3  
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	-1,711	13,260					
1 Disiplin Kerja	,002	,525	,704	,318	,168	,532	1,880
Kepuasan Kerja	,393	,780	,849	,710	,505	,532	1,880

a. Dependent

b. Variable: y

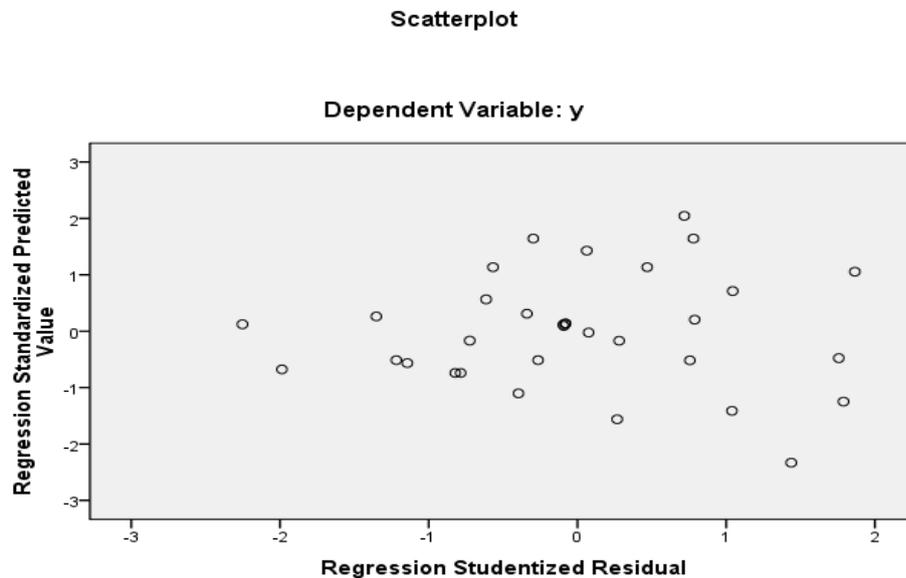
Sumber : Hasil SPSS (data diolah Tahun 2020)

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### (5) Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas terjadi jika pada grafik *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada grafik *scatterplot* terlihat titik-titik

*scatterplot* menyebar tanpa pola yang teratur atau beberapa titik yang menyempit dan juga ada yang melebar. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak ada gejala heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas



Gambar 3

Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil SPSS (data diolah Tahun 2020)

#### (6) Analisis Korelasi Berganda

Analisis statistik ini digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan secara simultan atau bersama-sama antara disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada LPP RRI Singaraja. Hasil analisis korelasi berganda seperti terlihat pada tabel 4

Tabel 4

Hasil Uji Korelasi Berganda

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,866 <sup>a</sup>	,750	,736	1,534	,750	55,402	2	37	,000	2,036

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil SPSS 20,00 for windows (data diolah Tahun 2020)

Menurut Sudjana (2001:229) untuk dapat memberi interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh atau  $r$  hitung, maka dapat digunakan pedoman interpretasi di bawah ini;

Tabel 5  
Interprestasi Nilai Koefisien Korelasi ( $r$ )

No.	Besar Nilai $r$	Interprestasi
1.	0 sampai dengan 0,2	Koefisien korelasi sangat lemah
2.	0,21 sampai dengan 0,40	Koefisien korelasi lemah
3.	0,41 sampai dengan 0,60	Koefisien korelasi agak lemah
4.	0,61 sampai dengan 0,80	Koefisien korelasi kuat
5.	0,81 sampai dengan 1,00	Koefisien korelasi sangat kuat

Sumber : Sudjana (2001 : 229)

Berdasarkan output tabel 5 di atas, diketahui  $R$  sebesar 0,866 berada di antara 0,81-1,00, hal ini berarti korelasi antara disiplin kerja, kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil pada LPP RRI Singaraja adalah koefisien sangat kuat, yang artinya peningkatan pada variabel bebas (disiplin kerja dan kepuasan kerja) akan diikuti oleh peningkatan variabel terikat (Kinerja Pegawai).

#### (7) Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase perubahan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada LPP RRI Singaraja yang dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja. Koefisien determinasi diperoleh dengan  $R Square \times 100\%$ . Berdasarkan output SPSS sesuai tabel 5.5 diketahui  $R Square$  0.866 sehingga koefisien determinasi sebesar 75%. Hal ini menunjukkan bahwa 75% perubahan yang terjadi pada kinerja Pegawai Negeri Sipil pada LPP RRI Singaraja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja, sedangkan 25% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### (8) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja ( $Y$ ) Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja yang berjumlah 40 orang pada tahun 2019, dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6  
Koefisien Regresi disiplin kerja, kepuasan kerja dan Kinerja, Kinerja Pegawai  
Pegawai Negeri Sipil pada LPP RRI Singaraja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,775	3,694		1,563	,127
1 Disiplin Kerja	,263	,129	,230	2,040	,049
Kepuasan Kerja	,586	,096	,692	6,136	,000

Sumber : Hasil SPSS 20,00 for windows (data diolah Tahun 2020)

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada Tabel 6, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,775 + 0,263X_1 + 0,586X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- (1) Model persamaan regresi berganda yang diperoleh diketahui bahwa konstanta sebesar 5,775. Konstanta menunjukkan besaran perubahan Y ketika  $X_1$ ,  $X_2$ , konstan. Hal ini berarti jika nilai koefisien regresi dari disiplin kerja ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka kinerja (Y) sebesar 5,775.
- (2) Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,263 bernilai positif, berarti jika disiplin kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 0,263 sedangkan variabel bebas lainnya tetap maka kinerja PNS LPP RRI Singaraja akan meningkat sebesar 0,263 satuan.
- (3) Nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,586 bernilai positif, berarti jika disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 0,586 sedangkan variabel bebas lainnya tetap maka kinerja PNS LPP RRI Singaraja akan meningkat sebesar 0,586 satuan.

#### (9) Uji t (Hipotesis ke 1)

Analisis ini dilakukan untuk membuktikan apakah hasil regresi yang diperoleh memang benar atau merupakan suatu kebetulan atau menguji pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pada penelitian ini untuk menguji variabel secara parsial digunakan uji t. Pengujian

dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 7

Hasil Uji t secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,775	3,694		1,563	,127
1 Disiplin Kerja	,263	,129	,230	2,040	,049
Kepuasan Kerja	,586	,096	,692	6,136	,000

Sumber : *Print Output SPSS, 20,00*

a. Uji t ( Variabel Disiplin kerja)

Perumusan hipotesis :

Ho :  $\beta_i = 0$  tidak ada pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada LPP RRI Singaraja

Ha :  $\beta_i \neq 0$  terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada LPP RRI Singaraja

Dari tabel 5.8 di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja, taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,049 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada LPP RRI Singaraja. Ini berarti Hipotesis pertama untuk variabel disiplin kerja yang diajukan diterima.

b. Uji t ( Variabel Kepuasan Kerja)

Perumusan hipotesis :

Ho :  $\beta_i = 0$  tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada LPP RRI Singaraja

Ha :  $\beta_i \neq 0$  terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada LPP RRI Singaraja

Dari tabel 5.8 di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada LPP RRI Singaraja. Ini berarti Hipotesis pertama untuk variabel kepuasan kerja yang diajukan diterima.

#### (10) Uji F (Hipotesis ke 2)

Untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja, diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan secara simultan diperoleh seperti tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260,885	2	130,443	55,402	,000 <sup>b</sup>
	Residual	87,115	37	2,354		
	Total	348,000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : *Print Output SPSS, 20,00*

Berdasarkan tabel 8 di atas dengan menggunakan batas signifikansi maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja. Hal ini berarti hipotesis kedua yang diajukan diterima.

### **(11) Variabel bebas yang dominan berpengaruh (Hipotesis ke 3)**

Untuk mengetahui variabel bebas yang lebih dominan memengaruhi variabel terikat dengan membandingkan nilai *coefficient standardized beta* dari setiap variabel bebas tersebut. Berdasarkan hasil olahan dengan program SPSS versi 20,00 pada tabel 5.8 diketahui variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja dengan koefisien beta 0,692. Hal ini berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja. Ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

### **(12) Pembahasan**

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja

Pada penelitian secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja. Hasil perhitungan uji *t* menunjukkan nilai koefisien disiplin kerja (X1) dengan menggunakan *Unstandardized Coefficient B* adalah 0,230 dengan nilai *t* hitung 2,040 dan tingkat signifikansi 0,049. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Stoner (dalam Soekidjo, 2009:125) yaitu kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Jadi, semakin disiplin seorang karyawan dalam bekerja maka kemampuan menyelesaikan pekerjaannya semakin tinggi. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pemecutan (2009), penelitian Pakpahan (2017), Sudan (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja.

Pada penelitian secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja. Hasil perhitungan uji *t* menunjukkan nilai koefisien kepuasan kerja (X2) dengan menggunakan *Unstandardized Coefficient B* adalah 0,692 dengan nilai *t* hitung 6,136 dan tingkat signifikansi 0,000. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2015:117) yaitu kepuasan kerja memiliki peran yang penting dan menonjol bagi setiap perusahaan, karena

kepuasan kerja memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai, sehingga kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan, karena seorang pegawai yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut ditunjukkan dengan semangat dan disiplin dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013) dan Sudan (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja. Hal ini terlihat dari Sigifikansi yang lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ), berarti koefisien signifikan secara statistik, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan dan prestasi karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan dan prestasi karyawan rendah (Hasibuan, 2006:203).

Variabel Yang Berpengaruh Lebih Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja.

Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial yang paling dominan memengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil LPP RRI Singaraja adalah variabel kepuasan kerja. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Adjusted Square ( $R^2$ ) sebesar 0,750 hal ini berarti 75% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 25% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti sikap kerja, tingkat keahlian, iklim kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Singaraja.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Singaraja.
- 3) Hasil Penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Singaraja .

### **2. Saran**

- 1) Variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Singaraja maka agar pegawai puas pimpinan berusaha mengurangi tingkat kesalahpahaman antar rekan kerja yaitu dengan cara meningkatkan komunikasi antar divisi sehingga memperoleh informasi secara menyeluruh, dan bisa lebih akrab dan bertukar pengalaman
- 2) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka pihak LPP RRI Singaraja perlu meningkatkan efektifitas disiplin kerja terutama pada aspek hubungan dalam kerja, pemberian teguran pada karyawan yang melanggar peraturan dan pengawasan terhadap karyawan.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya hasil analisis determinasi menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang

dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti sikap kerja, tingkat keahlian, iklim kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya, karena dengan semakin baik kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi LPP RRI Singaraja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. Analisis Teori Regresi : Teori Kasus dan Solusi. Yogyakarta: BPFE.
- Dharma, Agus.1991. *Manajemen Prestasi*. Jakarta : Rajawali Press
- Edy Surtisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- .....,(2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Flippo, Edwin B, 2012. *Personal Management*. New York: Mc. Graw Hill.Inc
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- ..... S.P. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Vol 10. No 4. Desember.
- Ilyas Yaslis. (2005). *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Yogyakarta: Liberty.
- Indrawati Ayu Desi (2013) dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar”. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Denpasar.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*.Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- ..... 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Marlia Novita 2010.“Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung”, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung

- Pakpahan Rico D 2017 “Pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini dilakukan pada CV. Hamparan Seaga. Thesis. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pemecutan Hendra Sanjaya I Made (2009) dengan judul “Analisis pengaruh kedisiplinan dan profesionalisme terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Umum Buleleng-Bali”. Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma
- Prawirosentono Suyadi. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan* - Jurnal Nominal / Volume I Nomor I / Tahun 2012. Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Robbins, S.P. 1998, *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Handayana Pujaatmaka, Jakarta: PT. Pranhallindo
- Robbins, Stephen.P & Timothy, A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Salemba Empat
- .....P. 2005. *Organization Behavior*, Concepts, Centroversies, Application, Seventh edition, Englewood Cliffs