
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA CV BUDI KARYA SUBANG****Oleh****Rd. Ratih Hanawidjaya¹, Nia Sumiati², Rezky Afihtul Barokah³****^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bandung****E-mail: ¹rdratihhanawidjaya@stiabandung.ac.id, ²nia.sumiati@stiabandung.ac.id,
³barokahra@stiabandung.ac.id**

Article History:*Received: 03-05-2022**Revised: 22-05-2022**Accepted: 28-06-2022***Keywords:***Disiplin Kerja, Kepuasan
Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV Budi Karya Subang. Disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai unsur pengaruh sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perlu ditinjau dan dikembangkan. Kinerja pegawai yang baik dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan akhirnya adalah untuk melakukan perbaikan berkelanjutan agar fokus pada kepuasan pelanggan. Ada tiga variabel yang diteliti pengaruhnya, yaitu: 1) disiplin kerja (X_1); 2) kepuasan kerja (X_2); terhadap 3) kinerja pegawai (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kausal. Sedangkan untuk menganalisis data tentang ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain menggunakan analisis jalur (path analysis). Teknik pengambilan sampelnya adalah dengan menggunakan convenience sampling diperoleh 60 sampel. Hipotesis diuji dengan program SPSS Statistics yang meliputi uji korelasi dan uji regresi, sehingga dapat melakukan komparasi uji t dan uji F pada seluruh variabel yang diteliti. Dari hasil analisis X_1 terhadap Y , terbukti bahwa Disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja. Analisis X_2 terhadap Y diperoleh bahwa Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja. Analisis X_1 dan X_2 terhadap Y koefisien jalur juga signifikan, terbukti bahwa Disiplin kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja.

PENDAHULUAN

Sektor jasa konstruksi pekerjaan sipil bangunan rumah / perumahan dewasa ini telah mengalami peningkatan yang dramatis disbanding decade pembangunan sebelumnya. Hal ini terlihat dari kontribusi sector ini terhadap perekonomian dunia yang kini telah mendominasi sector dua pertiganya. Sektor jasa di Indonesia telah menyumbang hampir

mencapai 30%¹. Sektor jasa merupakan semua aktivitas ekonomi yang tidak menjual produk dalam bentuk fisik tapi menjual jasa atau pelayanan. Salah satu kegiatan di sector jasa adalah di pekerjaan sipil berupa rumah tinggal, perkantoran dan fasilitas umum lainnya. Komponen jasa ini meliputi obyek rumah dan infrastruktur berupa jalan, listrik, air, telekomunikasi, angkutan umum, sarana dan prasarana umum lainnya, dimana jasa kontraktor merupakan salah satu bagian dari sarana dan fasilitas yang dikembangkan oleh pemerintah Indonesia.

Kontraktor sebagai salah satu kegiatan yang bergerak di bidang jasa, didalamnya juga terdapat banyak sekali kegiatan timbal balik antara produsen dari total angkatan kerja menekuni sektor jasa. Hal ini membuktikan bahwa saat ini telah terjadi perubahan atmosfir dunia usaha yang mulai mengarah pada hak pegawai yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pegawai dalam bentuk kepuasan kerja. Dalam melakukan kegiatan bisnis, maka kepuasan kerja perusahaan harus dapat memberikan serangkaian jasa dan produk perumahan atau pekerjaan sipil sejenis, sehingga pegawai dituntut untuk disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu jasa dan produk perumahan itu disebut komponen jasa konstruksi pekerjaan sipil yang secara positif dipengaruhi oleh kondisi kinerja pegawai, disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawainya.

Kinerja pegawai yang baik akan dihasilkan oleh operasional proses bisnis yang dilakukan perusahaan oleh pegawainya dalam bentuk disiplin kerja dan kinerja para pegawai dalam proses operasi perusahaan. Disamping itu juga ditentukan oleh beberapa faktor antara lain yaitu karyawan, sistem, teknologi, sikap kerja, kondisi lapangan dan keterlibatan konsumen. Disiplin kerja para pegawai dalam melaksanakan bisnis proses dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri dan bahkan berpengaruh pada kinerja umum perusahaan. Perusahaan seringkali merasa telah memberikan perhatian yang baik pada pegawai agar kepuasan kerjanya tercapai tetapi pegawai terkadang merasa belum terpenuhi keinginannya, akibatnya terjadi perbedaan pandangan tentang kepuasan kerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang dalam menetapkan tindakan yang tersedia untuk menyelesaikan suatu masalah dalam organisasi dan juga merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Miner (1988:107), kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan di dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Variabel ini merupakan penilaian perilaku dari motivasi seseorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan oleh skor total skala dari : (a) *Quality of work*, (b) *Quantity of work*, (c) *Time at work*, (d) *Cooperation with other's work*.

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat diukur melalui indikator : (1) mengidentifikasi masalah, (2) mendefinisikan masalah, (3) mengidentifikasi criteria keputusan, (4) menimbang criteria keputusan, (5) mengembangkan alternatif, (6) mengevaluasi alternatif, (7) memilih alternative terbaik.

Disiplin kerja pegawai adalah kekuatan yang mendorong seseorang dalam mematuhi secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan untuk mewujudkan suatu tindakan untuk mencapai tujuan organisasi.

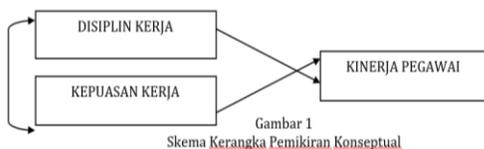
Selanjutnya menurut Robert Bacal (2011:164), disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Pada tahap ini masalah-masalah diidentifikasi dan manajer serta pegawai bekerjasama untuk memecahkannya.

Indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) balas jasa/gaji dan kesejahteraan, 4) keadilan, 5) pengawasan, 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, dan 8) hubungan kemanusiaan.

Kepuasan kerja pegawai adalah pernyataan evaluasi baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan mengenai suatu objek, orang, atau peristiwa di dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja akan tampak dalam sikap positif pegawai atas segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya dan terhadap pekerjaannya.

Menurut Luthans (2006:203), untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat menggunakan *Job Description Index (JDI)* yaitu ada lima faktor sebagai berikut : 1) pembayaran upah, 2) pekerjaan itu sendiri, 3) promosi pekerjaan, 4) adanya *supervise* (penyeliaan), dan 5) rekan sekerja.

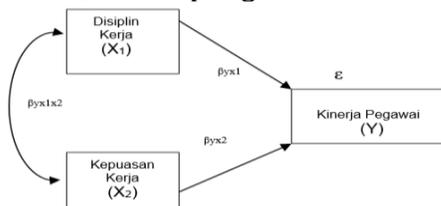
Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan pekerjaan itu sendiri dan dapat diukur melalui indikator : (1) sifat pekerjaan (*work itself*), (2) pengawasan (*supervision*), (3) pembayaran gaji (*pay*), (4) peluang promosi (*advancement opportunities*), (5) rekan-rekan kerja (*coworkers*). Penelitian ini didasarkan pada kerangka berpikir sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kausal. Sedangkan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Variabel-variabel yang akan dikaji disusun sesuai dengan grand teori dari Stephen Robbins, model pengaruh antar variabel dapat dilihat pada gambar model berikut:



Keterangan:

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Kepuasan kerja

Y = Kinerja pegawai

ε = Faktor-faktor di luar X_1 dan X_2 yang berpengaruh terhadap Y akan tetapi tidak diteliti

β_{YX_1} = Koefisien Jalur pengaruh X_1 terhadap y

β_{YX_2} = Koefisien Jalur pengaruh X_2 terhadap y

$\beta_{YX_1X_2}$ = Koefisien Jalur pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y

Penelitian ini merupakan penelitian kausal yang dilakukan dengan menggunakan metode survey yaitu mengajukan berbagai pertanyaan pada orang-orang dan merekam jawabannya untuk dianalisis.

Populasi yang digunakan adalah pegawai yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampelnya adalah dengan menggunakan metode (*convenience samples*). Sampel diambil sebanyak 60 pegawai dari jumlah kerangka sampel sebanyak 120 pegawai yang menduduki jabatan pegawai atau pekerja teknik sipil dan konstruksi bangunan di CV Budi Karya Subang. Cara analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data adalah analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melaksanakan analisis data dengan menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) pada awalnya dilakukan beberapa uji statistik. Pada tahap awal menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil Validitas Disiplin kerja berkisar antara 0,621-0,895. Variabel kepuasan kerja berkisar antara 0,547-0,721. Variabel kinerja pegawai berkisar 0,881-0,928. Semua nilai $> 0,30$, dikatakan valid. Uji Reliabilitas untuk ketiga variabel di atas 0,60, Disiplin kerja ($\alpha = 0,877$), Kepuasan kerja ($\alpha = 0,725$), dan kinerja pegawai ($\alpha = 0,828$). Uji selanjutnya adalah (1) Uji Normalitas, (2) Uji Homogenitas, dan (3) Uji Linearitas dan Signifikansi koefisien regresi. Bagian ini menguraikan kedua uji statistik yang dipersyaratkan dalam Analisis Jalur tersebut.

Uji Normalitas berdasarkan metoda *Kolmogorov-Smirnov* dengan *Lilliefors Significance Correction*¹. Uji Normalitas menggunakan metoda Kolmogorov-Smirnov (Disiplin kerja = 0,10), (Kepuasan kerja=0,2), dan (Kinerja Pegawai =0,6). Dikatakan normal karena memiliki nilai $> 0,05$.

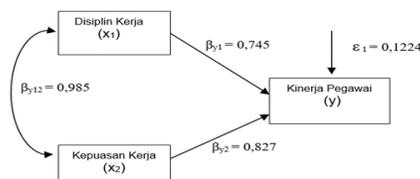
Uji homogenitas beberapa variansi ini digunakan untuk membandingkan dua buah perubah bebas atau lebih dikenal sebagai *Homogeneity of Variances*² pada Statistics SPSS. Dalam penelitian ini diperoleh hasil Uji Homogenitas : (Kepuasan kerja=0,10), dan Disiplin Kerja (0,20), memiliki nilai $> 0,05$ data homogen.

Berdasar uji linearitas dan signifikansi model regresi sesuai dengan model hubungan antar variabel yang dirumuskan dalam model teoritik, dengan angka Kinerja pegawai atas Disiplin kerja = 0,000. Kinerja pegawai atas Kepuasan = 0,000. Dikatakan linier karena memiliki nilai sig $< 0,05$.

¹Sambas Ali Muhidin, 2017. Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.

²Sambas Ali Muhidin, 2017. Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian, Penerbit Pustaka Setia, Bandung. P.88-89.

Model Struktural Antar Variabel



Setelah dilakukan analisis model struktural hubungan kausal, hasil perhitungan yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan melalui perhitungan nilai koefisien jalur dan signifikansi untuk setiap jalur yang diteliti. Selanjutnya nilai koefisien setiap jalurnya berdasarkan hipotesis yang diajukan dapat diuraikan sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	(Constant)	2.502	1.674		1.495	.140				
Kepuasan kerja	1.257	.050	.827	23.273	.000	.991	.951	.381	.114	8.771
Disiplin kerja	1.226	.042	.745	2.989	.004	.916	.368	.049	.114	8.771

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien jalur (β_{y2}) = 0,745 dengan t hitung = 2,989 dan pada taraf nyata α = 0,05 diperoleh t tabel = 1,6711. Karena nilai t hitung > t tabel, maka tolak H_0 dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata Disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Pegawai.

Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien jalur (β_{y1}) = 0,827 dengan t hitung = 23,273 dan pada taraf nyata α = 0,05 diperoleh t tabel = 1,6711. Karena nilai t hitung > t tabel, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersamaan diperoleh nilai koefisien determinasi³ (β_{y12}) = 0,985 dengan F hitung = 1840,119 dan pada taraf nyata α = 0,05 dan diperoleh Ftabel = 3,15. Karena nilai F hitung > Ftabel, maka tolak H_0 dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan.

Dari temuan ini ternyata Disiplin kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Pegawai.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7200.133	2	3600.067	1840.119	.000 ^b
Residual	111.517	57	1.956		
Total	7311.650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

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

Disiplin kerja (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh langsung secara positif bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai koefisien determinasi 0,985. Artinya kualitas kepuasan kerja bersama-sama dengan peningkatan penyesuaian disiplin kerja menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

³ C. Trihendradi, 2012. Step by Step SPSS 20 Analisis Data Statistik, Penerbit Andi, Yogyakarta. pp., 173.

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	.992 ^a	.985	.984	1.39873	.985	1840.119	2	57	.000	2.040

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, dengan demikian disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila pegawai mempunyai kemampuan penguasaan disiplin kerja tinggi, maka didalam melaksanakan tugas pegawai tersebut akan dapat meningkatkan kinerjanya, Besarnya kontribusi variabel disiplin kerja secara langsung terhadap variabel kinerja pegawai cenderung lebih rendah dibandingkan satu variabel lainnya dan pengaruh disiplin kerja paling kecil.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima kebenarannya, yaitu kepuasan kerja memengaruhi langsung secara positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila seorang pegawai menguasai kepuasan kerja yang tinggi, maka dia mempunyai kinerja yang tinggi pula dan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja. Besarnya kontribusi secara langsung variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai cukup signifikan, oleh karena itu untuk mengoptimalkan kepuasan kerja yang relatif tinggi, maka harus diupayakan dengan meningkatkan penguasaan kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini, diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki, bahwa kepuasan kerja adalah perubahan muatan kerja atau proses dari pekerjaan khusus untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja, oleh karena itu pegawai yang penguasaan kepuasannya relatif baik atau mempunyai kemampuan penguasaan kepuasan kerja tinggi.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima kebenarannya, yaitu kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Sesuai hasil analisis data penelitian dan pembahasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang bertanggung jawab dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan di CV Budi Karya Subang, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : Disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja pegawai; Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja pegawai; dan Disiplin kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, hasil analisis data juga menghasilkan temuan yang menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung secara positif sebagai berikut : Pengaruh tidak langsung secara positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja; dan Pengaruh tidak langsung secara positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja, selanjutnya diikuti oleh kepuasan kerja.

SARAN

Beberapa saran dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai di satuan perencanaan

dan pelaksana kegiatan CV Budi Karya Subang sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai yang bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengelolaan kegiatan CV Budi Karya Subang.
2. Dengan mengefektifkan program pendidikan dan pelatihan terbina, terpadu serta di monitor dengan petunjuk keahlian perorangan atau *job proficiency guide* dan menjalin kerjasama dengan instansi yang terkait.
3. Perlu adanya program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dan terpadu untuk meningkatkan penguasaan kepuasan kerja dan pemahaman disiplin kerja.
4. Pada saat mempromosikan pegawai untuk menduduki jabatan, mempertimbangkan faktor-faktor pemahaman disiplin kerja, penguasaan sistem manajemen mutu dan kualitas kepuasan kerja.
5. Para peneliti dan praktisi dalam bidang sumber daya manusia dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengkaji secara komprehensif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
6. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan, saran atau rujukan bagi pimpinan untuk merancang kebijakan baru yang inovatif dalam meningkatkan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ayon Triyono, 2012, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Penerbit ORYZA, Yogyakarta.
- [2] Bacal, Robert, 2011. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Jakarta
- [3] C. Trihendradi, 2012. *Step by Step SPSS 20 Analisis Data Statistik*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [4] Edwin Flippo, 1976, *Personal Quality Management*, Edisike lima, Mc. Graw Hill Inc, Singapore.
- [5] Fred Luthans, 2006, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V. A Yuwono, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [6] Frederick A. Herzverg, 1999. *Customer Satisfaction and Motivation in Work*, Harvard Business Review. New York.
- [7] Hendrawan Supratikno dkk., 2006, *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [8] Jonathan Sarwono, 2007, *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS : Aplikasi dalam Riset Pemasaran, Keuangan, SDM, Kewirausahaan*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [9] Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill
- [10] Lijan Poltak Sinambela, 2012, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [11] Mathis Robert L & Jackson John H., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [12] Miner, John B. 1988. *Organizational Behaviour, Performance and Productivity* (1st Edition), Random House Inc. USA.
- [13] Sambas Ali Muhidin, 2017. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*. Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- [14] Steers, Richard, 1980, *Efektivitas Organisasi Kaidah Tingkah Laku*, Alih Bahasa

Magdalena Jamin, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- [15] Stuart Emmet, 2008, *Dicipline Pocketbook*, Cetakan Pertama, Alih Bahasa: Daniel Budiantoro, Metalexia Publishing, Jakarta.
- [16] Subandijo, 2012, *Buku Panduan Penulisan Tesis*, Cetakan I, Penerbit: Program Pasca Sarjana, Magister Manajemen, Universitas Suryadarma, Jakarta.
- [17] Toni Setiawan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja, Kepuasan kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*, Cetakan I, Platinum Publisher, Jakarta.