

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

¹Aura Febriyanti, ²Syaiful Amri, ³Putri Reno Kemala Sari

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

¹aurafbrynt22@icloud.com, ²syaifulamri5@gmail.com, ³putrenoks@gmail.com
(085337307824)

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation, employee performance through job satisfaction as an intervening variable at the BKKBN Kab. Dompus. This research is a quantitative research with data collection techniques using questionnaires and interviews, the sample used is 23 people with a sampling technique that is non-probability sampling. The data analysis used was path analysis using model 1 regression and model 2 regression. This research shows that work discipline has a significant effect with t-count: 3.322 greater than t-table: 2.093 with a significant level at 0.004 less than 0.05. Work motivation has no significant effect on the value of t count: -2,030 less than t table: 2.093 with a significant level at 0.057 greater than 0.05. Job satisfaction has a significant effect on the value of t count: 8.554 greater than t table: 2.093 with a significant level at 0.000 greater than 0.05. The effect of work discipline on employee performance through job satisfaction shows an insignificant effect with a value of 0.346. Meanwhile, the influence of work motivation on employee performance through job satisfaction shows a significant effect with a value of 0.283.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor BKKBN Kab. Dompus. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sampel yang digunakan sebanyak 23 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu non probabiliti sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis path menggunakan regresi model 1 dan regresi model 2. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan nilai t- hitung: 3,322 lebih besar dari t table: 2,093 dengan tingkat signifikan pada 0,004 lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dengan nilai nilai t hitung: -2.030 lebih kecil dari t table: 2,093 dengan tingkat signifikan pada 0,057 lebih besar dari 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan nilai t hitung: 8,554 lebih besar dari t table: 2,093 dengan tingkat signifikan pada 0,000 lebih besar dari 0,05. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh yg tidak signifikan dengan nilai 0,346. Sedangkan Pengaruh motivasi kerja me terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yg signifikan dengan nila 0,283.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Susanto, 2019). Menurut Ardana et al., (2009) sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia.

Tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, peningkatan kemampuan dan pemberdayaan SDM merupakan modal penting bagi kelancaran organisasi, disamping adanya kelengkapan sarana dan prasarana. Menurut Handoko (2014) manusia harus bertindak sebagai pengelola dan pelaksanaanya sebab manusia merupakan kunci keberhasilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, untuk itu dibutuhkan pegawai yang mampu terampil dalam melaksanakan tugas.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Susanty & Baskoro, 2013).

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja (Robbins, 2018). Salah satu antecedent dari kinerja pegawai yang banyak diteliti adalah disiplin kerja. Disiplin kerja ialah kepatuhan terhadap peraturan yang dilakukan untuk membentuk keadaan tertib, berdaya guna, dan berhasil guna di lingkungan kerja melalui suatu sistem pengaturan yang tepat (Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut Pawirosumarto et al., (2017) disiplin kerja ialah mekanis yang digunakan oleh pimpinan untuk berhubungan dengan pegawai sehingga para karyawan sanggup memperbaiki sikap dan usaha untuk mengoptimalkan kemauan individu untuk mematuhi aturan dan norma perusahaan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut hasil penelitian Kurniawan & Alimudin (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini dapat dilihat dari kesadaran pegawai yang bersedia mengerjakan tugas dengan baik untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Namun ada beberapa peneliti yang mengatakan bahwa Wiratama & Sintaasih (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dilihat dari ketaatan terhadap ketentuan jam kerja, tingkat kehadiran, ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja, dan ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari kerapian hasil pekerjaan dan penguasaan pegawai mengenai prosedur kerja sesuai dengan standar yang telah

ditentukan. Sedangkan Menurut penelitian Arianto (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kurangnya kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan perusahaan menjadi masalah dalam disiplin kerja. Berikut ini merupakan contoh dari absensi yang ada pada kantor Bkkbn Kabupaten Dompu.

Menurut Penelitian dari Tindow et al., (2014) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini di karenakan masih banyak pegawai yang menyadari betapa pentingnya tingkat kedisiplinan di dalam suatu organisasi agar terciptanya suasana kerja yang kondusif Sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Sedangkan menurut hasil penelitian Sari (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanggung jawab pekerjaan dan absensi belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Berdasarkan dari beberapa penelitian sebelumnya mengatakan bahwa Menurut Setiawan (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini dapat dilihat dari pegawai yang selalu mencoba melakukan yang terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya.

Namun ada beberapa penelitian yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti menurut Larasati & Gilang (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin besar motivasi maka akan semakin besar pula kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Motivasi kerja berupa dorongan yang diberikan kepada pegawai agar mereka mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hasil penelitian menurut Pradana et al., (2014) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhan sehingga kedepannya memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan membawa tujuan yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa penelitian sebelumnya mengatakan bahwa menurut Indrawati (2013) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Keadaan ini terjadi apabila adanya kesamaan harapan atasan dan bawahan, hubungan yang baik, kenyamanan bekerja yang membuat karyawan bekerja sebaikbaiknya sehingga kinerjanya juga tinggi. Namun ada penelitian yang mengatakan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti menurut Mamahit, 2013) Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka tersebut akan menunjukkan kinerja pegawai terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan meyakinkan pegawai untuk merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah pegawai akan bekerja dengan sebaikbaiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) adalah lembaga yang mendapat tugas untuk mengendalikan jumlah penduduk melalui penyelenggaraan program kependudukan dan Keluarga Berencana, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia melalui pembangunan keluarga berdasarkan Undang-Undang Nomor 52 tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga. Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (disingkat Bkkbn, ditulis bkkbn, sebelumnya ditulis Bkkbn) adalah lembaga Pemerintahan Non kementerian yang di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Kesehatan. Bkkbn mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan para responden (Sugiyono, 2014). untuk memperoleh data penelitian ini megumpulkan data dengan pendekatan kuesioner. Kuesioner adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjaring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di BKKBN kab. Dompu sebanyak 23 orang. Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi dalam penelitian harus mewakili (*representative*). ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Pada penelitian ini jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% atau seluruh populasi pada kantor Bkkbn Kab. Dompu sebanyak 23 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nonprobability sampling. Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama terhadap semua populasi. Karena jumlah populasi yang sedikit maka yang akan saya gunakan sampling jenuh yang salah satu termasuk dalam *Nonprobability sampling*.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Bila nilai rhitung lebih besar dari nilai rkritis ($r_{hitung} > r_{kritis}$) maka instrumen dikatakan valid, jika sebaliknya nilai rhitung lebih kecil nilai rkritis maka instrumen dikatakan tidak valid. Sedangkan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika data dari hasil penelitian yang sama dari waktu yang berbeda (Sugiyono, 2014). Instrumen dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien realibilitas sebesar 0,6 atau lebih, namun bila lebih kecil dari 0,6 maka dikatakan tidak reliabel.

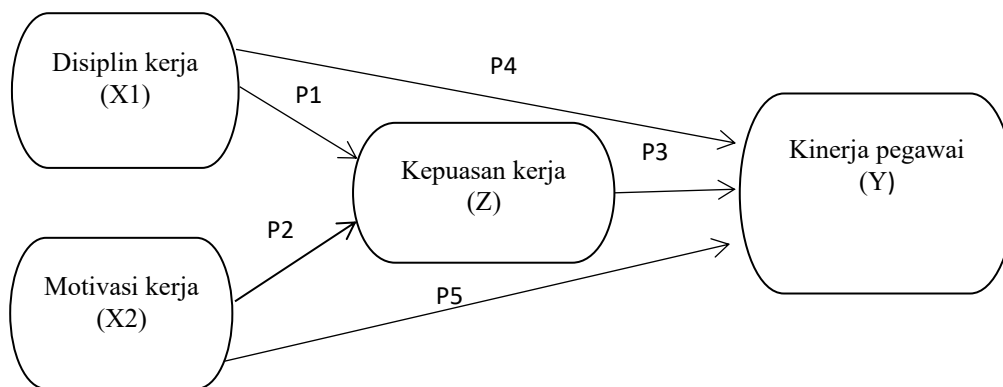
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas merupakan cara yang digunakan menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang dipakai berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan yaitu uji kolmogrov-smirnov. Sebuah data penelitian yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal (Bawono, 2006). Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan VIF ≤ 10 (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterosdastisitas (Ghozali, 2011).

Analisis Path

Menurut Sugiyono (2014) analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang terbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan *interaktif /reciprocal*). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (*exogenous*) dan variabel dependen (*endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir.

Gambar 1
Diagram jalur



Adapun persamaan jalur dari diagram di atas adalah sebagai berikut:

1. $Z = P_1X_1 + P_2X_2 + e_1$
2. $Y = P_3X_1 + P_4X_2 + P_5Z + e_2$

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Adapun hasil pengujian hasil validitas dengan dibantu program SPSS 20 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, Z.1, Z.2, Z.3, Z.4, Z.5, Z.6, Z.7, Y.1, Y.2, Y.3, dan Y.4 memiliki hasil R hitung lebih besar dari R kritis yaitu 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai variabel X1, X2, Z dan Y memiliki Nilai Alpha lebih besar dari standar nilai Alpha yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dapat dilihat pada table di bawah:

Model One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		23
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.59912143
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.166
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		.794
Asymp. Sig. (2-tailed)		.553

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan model *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah 0,553 lebih besar dari 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

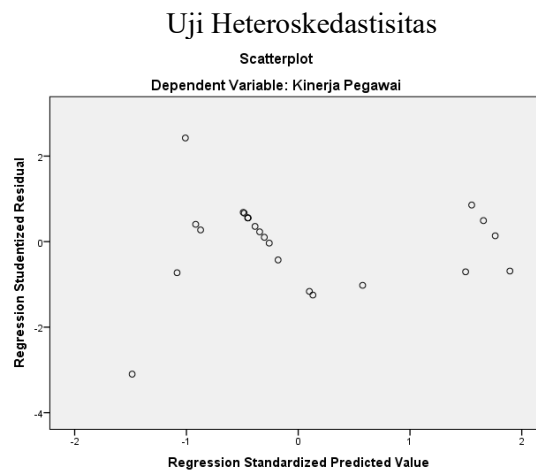
Untuk mendeteksi sebuah data tersebut bahwa ada atau tidaknya multikoleniaritas didalamnya dapat diketahui nilai proteksi dilakukan dengan menggunakan tolerance value dan VIF (Variance inflation Factor). Jika dinilai tolerance value 0,10 dengan nilai VIF <10, maka tidak terjadi multikoleniaritas (Ghozali, 2011).

Hasil Uji Multikoleniaritas						
Coefficients ^a						
Model	Correlations			Collinearity Statistics		
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
	(Constant)					
1	Disiplin Kerja	.756	.606	.226	.396	2.523
	Motivasi Kerja	.587	-.422	-.138	.415	2.407
	Kepuasan Kerja	.928	.891	.582	.496	2.014

Pada hasil dari uji multikolonieritas ini menunjukkan sebuah hasil yaitu nilai tolerance untuk variabel independen Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan variabel intervening Kepuasan kerja (Z). Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 dan lebih besar dari 0,1. Hal ini menunjukkan variabel-variabel tersebut bebas dari multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya masalah heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil dari pengajukan heteroskedastisitas menggunakan aplikasi SPSS versi 20.



Analisis Jalur (Path)

Dalam penelitian ini digunakan dua kali uji analisis regresi yang pertama pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Analisis yang kedua menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Analisis Regresi 1

Selain mencari pengaruh jalur antara variabel peneliti juga mencari nilai dari residual 1 (e1).

Analisis Regresi 1

Coefficients^a						
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	10.398	4.284	2.427	.025	
1	Disiplin Kerja	.382	.212	.419	1.804	.086
	Motivasi Kerja	.317	.215	.343	1.477	.155

Dari hasil analisis regresi 1 dapat kita lihat perasamaan sebagai berikut :

$$Z = P1X1+P2X2+e1$$

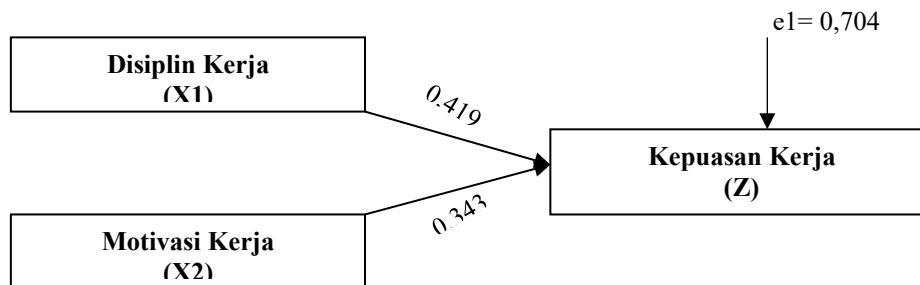
$$Z = 0,419X1+0,343X2+e1$$

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Bkkbn Kab. Dompus, hal ini dapat dilihat dari nilai *standardized koefisien beta* sebesar 0,419 dan juga menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Bkkbn Kab. Dompus, hal ini dapat di lihat dari nilai *standardized koefisien beta* 0,343.

Berdasarkan R^2 yang di dapatkan dari hasil regresi tersebut, digunakan untuk mencari nilai residual e_1 . Nilai residual e_1 dicari dengan nilai koefisien R^2 dengan rumus $e_1 = \sqrt{1 - R^2}$
 $e_1 = \sqrt{1 - 0,504} = 0,704$

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai e_1 sebesar 0,704, sehingga model jalur pertama dapat digambarkan seperti berikut:

Model Jalur I



Analisis Regresi 2

Selain mencari pengaruh jalur antar variabel peneliti juga akan mencari nilai dari residual 2 (e_2).

Analisis Regresi II

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
	(Constant)	-1.419	1.304		-1.088	.290
1	Disiplin Kerja	.203	.061	.359	3.322	.004
	Motivasi Kerja	-.123	.060	-.214	-2.030	.057
	Kepuasan Kerja	.512	.060	.826	8.554	.000

Dari data di atas dapat kita lihat persamaan sebagai berikut:

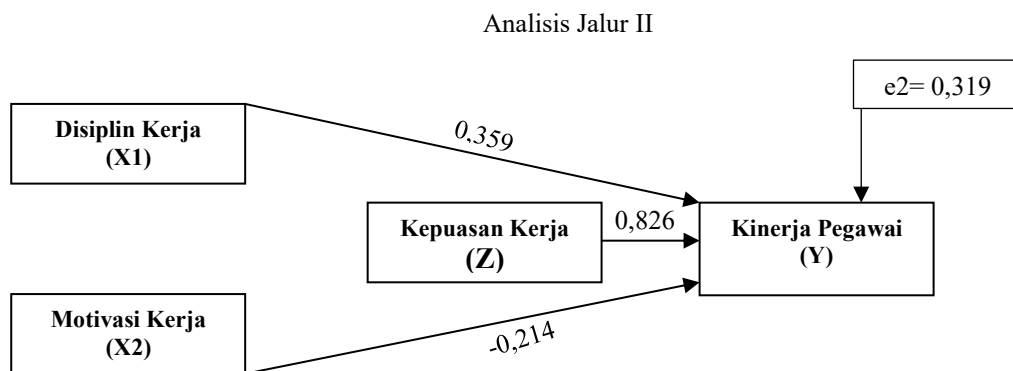
$$Y = P3X1+P4X2+P5Z+e2$$

$$Y = 0,359X_1 - 0,214X_2 + 0,826Z + e_2$$

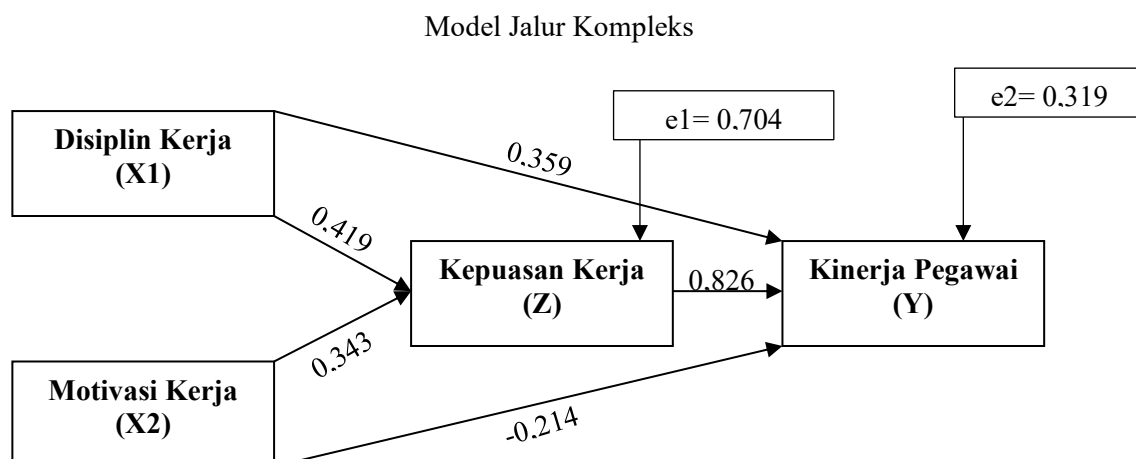
Dari hasil persamaan tersebut menunjukkan tiga pengaruh variabel. Pengaruh yang pertama terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BKKBN Kab. Dompus, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta sebesar 0,359, yang kedua terhadap pengaruh yang negatif motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Bkkbn Kab. Dompus, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta sebesar -0,214, dan ketiga menunjukkan pengaruh yang positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Bkkbn Kab. Dompus, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta sebesar 0,826.

Berdasarkan hasil uji regresi tersebut juga didapat R^2 yang digunakan untuk mencari nilai residual e_2 . nilai residual e_2 dicari dengan nilai koefisien R^2 dengan rumus $e_2 = \sqrt{1 - R^2}$
 $e_2 = \sqrt{1 - 0,898} = 0,319$

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai e_2 sebesar 0,319, sehingga model jalur kedua dapat digambarkan seperti berikut:



Dari kedua analisis regresi yang dilakukan peneliti, maka didapatkan model jalur yang kompleks dari hasil analisis jalur yang dilakukan. Model jalur yang kompleks yang dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut ini:



Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Dompu

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kabupaten Dompu menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil analisis data pada table 4.14 di atas yang menunjukkan bahwa nilai t hitung: 3,322 lebih besar dari t table: 2,093 dengan tingkat signifikan pada 0,004 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2016) yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram. Arianto (2013) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai karena masih kurangnya kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan kantor menjadi masalah dalam disiplin kerja. Sedangkan menurut penelitian Marpaung et al., (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini bekerja sesuai aturan kantor dan mencapai target akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Dompu

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kabupaten Dompu. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data pada table 4.14 di atas yang menunjukkan bahwa nilai t hitung: -2.030 lebih kecil dari t table: 2,093 dengan tingkat signifikan pada 0,057 lebih besar dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marjaya & Pasaribu (2019) dengan judul penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 0,400 lebih kecil dari t tabel 2,015 dan nilai signifikansi sebesar 0,695 lebih besar dari 0,05.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Dompu

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kabupaten Dompu menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil analisis data pada table 4.14 di atas yang menunjukkan bahwa nilai t hitung: 8,554 lebih besar dari t table: 2,093 dengan tingkat signifikan pada 0,000 lebih besar dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ertin et al., (2018) yang mengatakan bahwa kepuasan Kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mamahit (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka tersebut akan menunjukkan kinerja terbaik. Seperti sebelumnya yang telah terjadi pada kantor Bkkbn pegawai memiliki kepuasan akan pekerjaannya yang telah ia selesaikan dan menadapatkan penghargaan yang telah diberikan oleh atasannya sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor BKKBN Kabupaten Dompu

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan Kerja menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan itu terlihat dari hasil analisis data yang menunjukkan bahwa besaran pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung yang diberikan variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Dompu sebesar 0,359 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,346, artinya pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian Madjid & Hidayanto (2017) dengan judul penelitian yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter Jakarta dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Pada Kantor BKKBN Kabupaten Dompu

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan itu terlihat dari hasil analisis data yang menunjukkan bahwa besaran pengaruh langsung dengan pengaruh total. Pengaruh langsung yang diberikan variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Dompu sebesar -0,214 sedangkan pengaruh totalnya sebesar 0,283, artinya pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nuryatin (2020) yang mengatakan bahwa variable kepuasan kerja berperan sebagai variable mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Lantara (2019) dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya dengan adanya kepuasan kerja sebagai variable intervening maka motivasi kerja

dapat memberikan dampak yang lebih baik terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Dompu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kabupaten Dompu dengan nilai t hitung: 3,322 lebih besar dari t tabel: 2,093 dan tingkat signifikan pada 0,004 lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kabupaten Dompu dengan nilai t hitung: -2.030 lebih kecil dari t tabel: 2,093 dan tingkat signifikan pada 0,057 lebih besar dari 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kabupaten Dompu dengan nilai t hitung: 8,554 lebih besar dari t tabel: 2,093 dan tingkat signifikan pada 0,000 lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor BKKBN Kabupaten Dompu dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,346 lebih kecil dari nilai pengaruh langsung sebesar 0,359. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor BKKBN Kab. Dompu dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,283 lebih besar dari nilai pengaruh langsung sebesar 0,214.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Sriathi, A. A. A. (2009). *Perilaku keorganisasian* (2nd ed.). Graha Ilmu.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Ekonomi*, 9(2), 191–200.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Pers.
- Ertin, B., Irianto, H., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Mataram, A. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Mataram*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program SPSS* (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Garam (Persero). *E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(2), 1–13.

- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Madjid, R., & Hidayanto, T. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 4(1), 77–91.
- Mamahit, R. (2013). Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1(4), 936–1053.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marpaung, I. M., Hamid, D., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15(2).
- Nuryatin, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(6), 309. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i6.9832>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect Of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its implication towards employee Performance In Parador Hotels And Resorts. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
- Pradana, O. A., Swasto, B., & Utami, H. N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2).
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku organisasi*. Indeks.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119–127.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. PLN (Persero) apd semarang). *J@TI UNDIP: JURNAL TEKNIK INDUSTRI*, 7(2). <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>

- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*, 2(2), 1594–1722.
- Wardani, R. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Studi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Mataram. *Valid Jurnal Ilmiah*, 13(2), 172–181.
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.