

PENGARUHKEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KOTA BANJARMASIN

ABSTRAK

Aisya Agustina¹, Basuki², Risnawat³

Program Study Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Kalimantan M A B

. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Kinerja

Metode dengan Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitaskuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan hubungankausalitas tersebut. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Disini data yang penulis ambil adalah data kuesioner yang dibagikan kepada responden atau pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan Terdapat PengaruhkepuasanKerja Terhadap KinerjaPegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah KotaBanjarmasin. Dengan demikian faktor Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin. Terdapat Pengaruhdisiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin. Yang artinya disiplin kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin. Terdapat Pengaruhkepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine Job Satisfaction has a significant effect on performance and to find out Work Discipline has a significant effect on performance

The method type of research used is quantitative causality research, aimed at explaining the causality relationship. Quantitative data is data in the form of numbers. Here the data that the authors take is questionnaire data distributed to respondents or employees of the Banjarmasin City Regional Education and Training Personnel Agency. The results showed that there was an effect of Job Satisfaction on Employee Performance in the Regional Office of Education and Training in Banjarmasin. Thus the Job Satisfaction factor can improve the Employee Performance of the Regional Office of Education and Training in Banjarmasin City.

There Is The Effect Of Work Discipline On The Performance Of Employees In Banjarmasin City Regional Staffing And Education Agency. Which means that work discipline is able to improve the Performance of Employees in the Banjarmasin City Regional Education and Training Personnel Agency. There is the Effect of Job Satisfaction and Work Discipline together on the Performance of Employees of the Regional Office of Education and Training in Banjarmasin City

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan suatu gejala yang menarik diperhatikan dalam suatu organisasi. Hal itu terjadi mengingat kepuasan kerja adalah salah satu variable penting yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Pentingnya Kepuasan kerja yang diperoleh pegawai, di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui, diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaan dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi

pribadinya sehingga pegawai merasa puas lahir batin

Pegawai Badan kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah kota Banjarmasin sering menemukan rekan kerja mereka yang terkesan acuh atau tidak peduli terhadap pekerjaan rekan kerja lain meskipun berada satu bidang pekerjaan dengannya. Rekan kerja mereka lebih memilih untuk mengerjakan pekerjaan masing- masing dari pada membantu pekerjaan karyawan lain. Selain itu, pegawai Badan kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah kota Banjarmasin merasa mendapat perlakuan tidak adil dari rekan kerjanya terutama apabila mereka harus mengerjakan pekerjaan secara tim. Misalkan saja suatu tim terdiri dari lima orang pegawai Badan kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah kota Banjarmasin, namun hanya 3-4 pegawai Badan kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerahkota Banjarmasin saja yang mengerjakan pekerjaan tim tersebut, sedangkan pekerjaan tim merupakan tanggung jawab bersama. Hal lainnya terdapat persaingan antar karyawan seperti persaingan untuk meraih uang tambahan.

Informasi dari pimpinan Badan kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerahkota Banjarmasin menyatakan bahwa masih banyak pegawai Badan kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah kota Banjarmasin lain yang sering datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, dan terlambat masuk kantor ketika jam istirahat sudah selesai. Seharusnya pegawai bekerja secara maksimal agar mampu membantu Badan kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah kota Banjarmasin dalam meningkatkan kinerjanya. Contoh perilaku seperti diatas jika tidak diperhatikan dapat menjadi pemicu yang dapat menimbulkan ketidakefektifan pada Badan kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah kota Banjarmasin. Berikut adalah rekapitulasi absensi pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan DaerahKota Banjarmasin selama periode Januari – September 2019.

bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa alasan pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin masih terbilang tinggi. Hal semacam ini tentunya akan berdampak besar pada hasil kinerja para pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin. Dilihat dari data pada tabel absensi diatas masih banyak pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ada alasan yang jelas paling tinggi di bulan Januari dan Maret, ini menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja lebih dari sehari. Berikut hasil penilaian yang di lakukan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan DaerahKota Banjarmasin

bahwa hasil capaian kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin tahun 2016 s/d 2018. Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tahun 2016 sebesar 81, pada 2017 mengalami peningkatan sebesar 84 dan pada tahun 2018 mengalami penurunan kinerja sebesar 82,4, dengan demikian, kinerja pegawai dalam 3 tahun masih berada pada kategori baik, akan tetapi adanya penurunan pada angka nominal jumlah rata-rata pada tahun 2018. Diketahui ketepatan waktu dan juga kemampuan kerja sama mengalami penurunan pada jumlah rata-rata. Selain data kinerja, peneliti juga menampilkan data kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin.

Seharusnya pegawai bekerja secara maksimal agar mampu membantu Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin secara keseluruhan dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruhkepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan KepegawaianPendidikan Dan PelatihanDaerah Kota Banjarmasin”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitaskuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut. Data kuantitatif adalah data yang

berbentuk angka. Disini data yang penulis ambil adalah data kuesioner yang dibagikan kepada responden atau pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas Dan Reliability

Variabel	Item	Correlation	Sig	Keterangan	Cronbach's alpha	Keterangan
X1	X1.1	0,853	0,000	Valid	0,938	Reliabel
	X1.2	0,892	0,000	Valid		
	X1.3	0,608	0,000	Valid		
	X1.4	0,856	0,000	Valid		
	X1.5	0,872	0,000	Valid		
	X1.6	0,857	0,000	Valid		
	X1.7	0,887	0,000	Valid		
	X1.8	0,793	0,000	Valid		
	X1.9	0,925	0,000	Valid		
	X1.10	0,396	0,000	Valid		
	X1.11	0,876	0,000	Valid		
	X1.12	0,486	0,000	Valid		
X2	X2.1	0,855	0,000	Valid	0,940	Reliabel
	X2.2	0,720	0,000	Valid		
	X2.3	0,875	0,000	Valid		
	X2.4	0,858	0,000	Valid		
	X2.5	0,880	0,000	Valid		
	X2.6	0,908	0,000	Valid		
	X2.7	0,909	0,000	Valid		
Y	Y1	0,749	0,000	Valid	0,955	Reliabel
	Y2	0,679	0,000	Valid		
	Y3	0,804	0,000	Valid		
	Y4	0,439	0,000	Valid		
	Y5	0,864	0,000	Valid		
	Y6	0,805	0,000	Valid		
	Y7	0,840	0,000	Valid		
	Y8	0,755	0,000	Valid		
	Y9	0,756	0,000	Valid		
	Y10	0,899	0,000	Valid		

Sumber : Data Diolah Penulis 2019

Menurut (Sugiyono, 2014, p. 178) yang harus dipenuhi yaitu memiliki kriteria sebagai berikut: (1) Jika $r > 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid. (2) Jika $r < 0,30$, maka item-item

pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai R hitung lebih besar dari R tabel dan juga nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid dan pada uji reliabilitas nilai Alpha Cronbach lebih besar 0,6 maka item variabel tersebut dinyatakan reliabel.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pembahasan Hasil Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin.

Dengan demikian faktor Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin. Hal ini, menunjukkan bahwa ketika Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin dapat terpenuhi oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin, maka Pegawai akan melakukan optimalisasi kerja untuk Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin

2. Pembahasan Hasil Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$)

maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin. Yang artinya disiplin kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin. Disiplin kerja yang merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diukur dengan Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja dan Ketaatan pada standar kerja, dan Bekerja etis, yang tegas dan tinggi maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin. Hal tersebut dikarenakan jika pegawai disiplin maka, mereka akan memiliki rasa khawatir atas peraturan yang ada pada tempat kerja sehingga para pegawai dapat bekerja secara optimal dan membuat Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin akan mengalami peningkatan

3. Pembahasan Hasil Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Secara bersama-sama Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian memiliki nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel X1 dan X2 secara bersama-sama Berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap

variabel Y. Adapun pengaruh kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 98,1%. Yang artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja sebesar 98,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 98,1\% = 1,9\%$) dijelaskan oleh faktor lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan apabila secara serempak variabel kepuasan kerja dan juga disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. . Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin dan juga Ketaatan pada peraturan kerja dan Ketaatan pada standar kerja, dan Bekerja etis maka kinerja pegawai juga akan meningkat signifikan

PENUTUP

1. Terdapat Pengaruhkepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin. Dengan demikian faktor Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah KotaBanjarmasin.
2. Terdapat Pengaruhdisiplin Kerja TerhadapKinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin. Yang artinya disiplin kerja mampu meningkatkan KinerjaPegawai Badan Kepegawaian PendidikanDan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin
3. Terdapat Pengaruhkepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah KotaBanjarmasin

DAFTAR PUSTAKA

Alex. S Nitisemito, 2011, Budaya Organisasi, RinekaCipta, Jakarta

- Ayu Mentar Mariam, 2016, Pengaruh Kompetensi dan DisiplinKerja Terhadap Kinerja PegawaiDinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
- Badri, 2013, Organisasi dan Manajemen , Edisi ke empat, Erlangga, Jakarta
- Clelland David C. Mc. 2011, *Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency*, *European Journal of Business and Management*, Vol.7, No.36, 2015
- Flippo Edwin, 2013, Personality Management, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, 2012, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hutapea dan Thoha, 2012, Manajemen Sumber Day Manusia, Terjemahan, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Kaswan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Marihot, 2012, Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Mangkunegara, 2011, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Muhammad Amin, Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Bungo
- Moekizat, 2012, "Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado
- Notoatmodjo, 2013, Manajemen Motivasi, PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- Palan, 2013, Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan Efektif dalam Peusahaan (Suatu Pendekatan Psikologik). Liberty. Yogyakarta

- Parlinda, Wahyuddin 2013, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BP- FE UGM, Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin adalah kesanggupan Pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin
- Rahmawanti, 2014, Manajemen Dana dan Kesehatan Bank. Cetakan Pertama Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Rivai Veithzal, 2012, *Performance Appraisal. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada*. Jakarta
- Rivai Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Saydam, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti, 2012, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung
- Subono Lewa, 2013, Perilaku Organisasi, Jakarta, Indonesia
- Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Stoner, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Indonesia
- Undang undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah daerah semakin menunjukkan upaya pemerintah pusat untuk mengimplementasikan pemerintahan yang memberikan pelayanan yang maksimal bagi daerah
- Wirawan, 2011, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Revika Adhitama, Bandung