

---

# Peranan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja

Gusti Ayu Pitriana<sup>(1)</sup>  
Mirah Ayu Putri Trarintya<sup>(2)</sup>  
Komang Ary Pratiwi<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail : ayufitriana000@gmail.com

## ABSTRACT

*In order to continue to provide the best service to the community, every government agency must maximize the performance of each of its employees. Performance greatly impacts the continuity of agencies in providing the best service for every community. This research was conducted in order to know the role of work discipline and job satisfaction in improving employee performance at the Kediri Tabanan District Office. The total population is 46 employees and all of them will be used as research samples. The research data will be analyzed using multiple linear regression methods. The data analysis conducted found that work discipline and job satisfaction have a positive and significant impact on employee performance. It is recommended to always discipline employees and increase their satisfaction so that their performance is getting better.*

**Keywords: performance; work discipline; job satisfaction**

## ABSTRAK

Agar dapat terus memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, setiap instansi pemerintah harus memaksimalkan kinerja dari setiap pegawainya. Kinerja sangat berdampak pada kelangsungan instansi dalam memberikan pelayanan terbaik bagi setiap masyarakat. Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui peranan disiplin kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kediri Tabanan. Jumlah populasi sebanyak 46 orang pegawai dan seluruhnya akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Data-data penelitian akan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Analisis data yang dilakukan menemukan bahwa disiplin kerja dan juga kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif serta juga signifikan terhadap kinerja pegawai. Disarankan agar selalu mendisiplinkan pegawai dan meningkatkan kepuasannya sehingga kinerjanya semakin baik.

**Kata Kunci : kinerja; disiplin kerja; kepuasan kerja**

## Pendahuluan

Permasalahan-permasalahan terkait pengelolaan sumber daya manusia selalu saja terjadi karena cara pengelolalaan sumber dayanya berbeda dengan sumber daya yang lain (Astiti *et al.*, 2019). Permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan pegawai akan memberikan dampak besar bagi keberlangsungan operasional yang dijalankan oleh lembaga terkait (Andayani, 2020). Peningkatan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai, perlu dilakukan secara terus menerus dan juga berkesinambungan agar dapat memenuhi tuntutan dari masyarakat (Setyaji & Rijanti, 2022). Sangat penting bagi setiap lembaga pemerintah

---

agar selalu memperhatikan pegawainya dalam bekerja sehingga dapat menjadi penggerak dalam memberikan pelayanan-pelayanan terbaik dalam memenuhi keperluan masyarakat melalui kinerja yang optimal (Wijaya *et al.*, 2020).

Kinerja pegawai menjadi persyaratan penting bagi setiap tenaga kerja yang harus dipenuhi oleh semua karyawan yang bekerja (Tanjung *et al.*, 2020). Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh pegawai setelah melakukan tugas yang diberikan kepadanya selama bekerja (Yuwanda & Nugroho, 2020). Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dianggap kompeten, sehat secara fisik, cerdas, berpendidikan, dan dilengkapi dengan keterampilan untuk melakukan pekerjaan itu, yang mana hal itu juga untuk memenuhi berbagai tuntutan baik dalam hal kualitas dan kuantitas (Made *et al.*, 2021). Kinerja tidak hanya diukur dari segi efektivitas dan efisiensi, tetapi juga terkait dengan sikap mental karyawan yang selalu berusaha melakukan perbaikan secara terus menerus (Fahmi *et al.*, 2021). Telah diketahui dengan baik bahwa organisasi memiliki unsur manusia, yang merupakan kekuatan pendorong di belakang tujuan organisasi dan memiliki dampak terbesar pada keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai visi dan misi lembaga (N. Aulia & Suwarsi, 2022). Profesionalisme kerja pegawai memainkan peran penting dalam merencanakan, mengimplementasikan, memantau, dan mengarahkan organisasi untuk memberikan layanan sesuai dengan spesifikasi kebutuhan masyarakat (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di dalam lembaga (Octaviani *et al.*, 2021). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap pegawai yang mematuhi segala ketentuan yang berlaku diperusahaan untuk meningkatkan hasil kerjanya (Attamimi, 2020). Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan memiliki jejak yang baik dan mampu memberikan hasil-hasil terbaik dari pekerjaannya (Fajri *et al.*, 2022). Pegawai yang disiplin juga akan menjadi lebih terarah sehingga lembaga tidak akan kesulitan dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan (Bagis *et al.*, 2019). Menjaga kedisiplinan pegawai menjadi faktir yang sangat penting bagi setiap lembaga untuk memaksimalkan eksekusi atas target-target yang telah ditetapkan sebelumnya (Hilmawan, 2021). Pegawai yang disiplin akan bergerak maju bersama lembaga dalam jalur yang sama untuk mencapai setiap target dan juga tujuan-tujuan jangka panjang maupun jangka pendek yang telah disepakati Bersama (Karollah *et al.*, 2021). Kedisiplinan ini akan memaksimalkan kinerja pegawai untuk memperoleh hasil-hasil yang terbaik selama menjalankan tugasnya bersama lembaga (Pirdana & Agustina, 2022).

---

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga menjadi pendorong penting dalam memaksimalkan kinerja (Saputra *et al.*, 2022). Kepuasan kerja merupakan pemenuhan harapan karyawan selama bekerja oleh perusahaan atau instansi atas apa yang telah dikerjakannya selama bekerja (Ariningsih *et al.*, 2023). Oleh karena itu, jika apa yang diterima pegawai melebihi atau melampaui harapan, maka pegawai tersebut merasa puas dan secara tidak langsung memenuhi kewajibannya dengan sebaik-baiknya (Gunawan & Suci, 2022). Setiap pegawai akan melakukan perbandingan antara pekerjaan yang diterimanya dengan balas jasa yang diberikan oleh lembaga sehingga akan dapat menunjukkan sikap puas maupun tidak puas (Aulia & Trianasari, 2021). Rasa tidak puas yang dirasakan oleh pegawai akan membuatnya bekerja tidak dengan maksimal karena balas jasa yang diterimanya tidak sesuai dengan pekerjaannya (Safitri *et al.*, 2021). Lembaga harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai agar kinerja yang dihasilkan merupakan kinerja yang maksimal dalam memenuhi kebutuhan masyarakat (Kurnianto & Kharisudin, 2022).

Kantor Camat Kediri Tabanan merupakan lembaga pemerintahan tingkat kecamatan yang ada di Kota Tabanan, Bali. Berdasarkan hasil wawancara lainnya dengan tingginya jumlah pegawai yang absen dalam bekerja perbulannya mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya yang dapat diselesaikan menjadi kurang maksimal pada tahun 2021. Dalam hal ini banyak masalah yang terjadi terkait data-data yang diperlukan dalam proses rencana kegiatan yang akan dilaksanakan yang menjadikan terhambatnya setiap rencana yang terealisasi oleh Kantor Camat Kediri Tabanan, kondisi ini sangat dimungkinkan karena kinerja pegawai yang masih kurang, yang diakibatkan oleh faktor disiplin kerja dan kepuasan kerja yang masih belum maksimal.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan berkaitan dengan kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Kediri Tabanan ditemukan bahwa masih banyak terjadi keluhan-keluhan pada pegawai berkaitan dengan kurang jelasnya informasi dari pimpinan terkait tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Seperti pekerjaan yang tidak sesuai dengan jobdesk dan jam kerja yang overtime serta pemberian pekerjaan terhadap karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan tentu akan dapat mengganggu aktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya dapat berakibat pada hasil kerja yang kurang maksimal dan tidak memenuhi target kerja karyawan yang tentu saja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai dalam instansi pemerintah tentunya memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada seluruh masyarakat (Husniyah *et al.*, 2022). Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan mendukung meningkatnya kinerja selama melakukan pekerjaan yang diberikan (Susanto, 2019). Kepuasan kerja juga perlu

---

diperhatikan oleh pihak instansi agar karyawan tetap berkinerja baik dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Astiti *et al.*, 2019). Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui peranan disiplin kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kediri Tabanan.

Kedisiplinan pegawai dalam bekerja akan memberikan pengaruh yang besar pada kinerjanya saat memberikan pelayanan pada setiap masyarakat (Andayani, 2020). Kedisiplinan pegawai akan menunjukkan seberapa besar kinerjanya dalam menjalankan tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat (Setyaji & Rijanti, 2022). Wijaya *et al.*, (2020), Tanjung *et al.*, (2020), serta Yuwanda & Nugroho (2020) menemukan setelah melakukan penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil-hasil tersebut, hipotesis yang nantinya akan diujikan kebenarannya dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dengan juga signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kediri di Tabanan?

Pegawai yang merasa puas selama bekerja akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang lainnya (Made *et al.*, 2021). Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai selama bekerja akan menjadikannya bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan pada masyarakat (Fahmi *et al.*, 2021). Aulia & Suwarsi (2022), Suryawan & Salsabilla (2022), serta Octaviani *et al.*, (2021) menemukan setelah melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil-hasil tersebut, hipotesis yang nantinya akan diujikan kebenarannya dalam penelitian ini adalah:

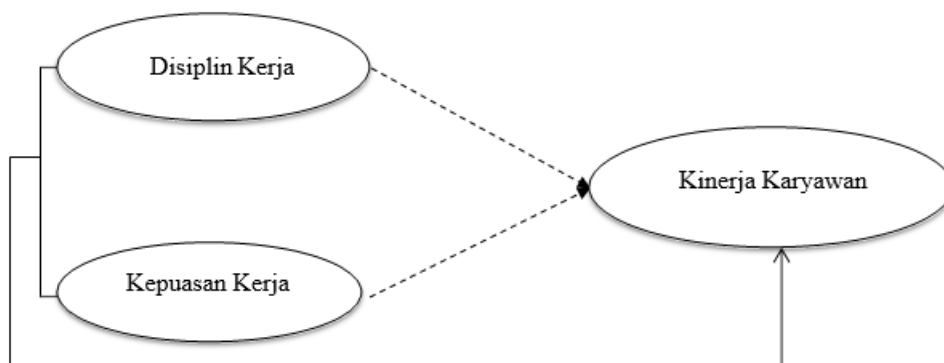
H<sub>2</sub> : Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dengan juga signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kediri di Tabanan?

Kinerja pegawai harus selalu menjadi fokus penting bagi instansi dalam menjalankan setiap kegiatan operasionalnya (Attamimi, 2020). Membangun disiplin yang baik serta memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawai akan sangat membantu dalam meningkatkan tingkat kinerja pegawai (Fajri *et al.*, 2022). Bagis *et al.*, (2019), Hilmawan (2021), serta Karollah *et al.*, (2021) menemukan setelah melakukan penelitian bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil-hasil tersebut, hipotesis yang nantinya akan diujikan kebenarannya dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub> : Diduga disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dengan juga signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kediri di Tabanan?

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui peranan disiplin kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dijadikannya Kantor Camat Kediri Tabanan sebagai lokasi untuk melakukan penelitian adalah karena Kantor Camat Kediri Tabanan merupakan pusat pemerintahan di kecamatan Kediri yang diketahui memiliki permasalahan terkait dengan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Jumlah populasi sebanyak 46 orang pegawai dan seluruhnya akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Data penelitian yang akan diolah maupun dianalisis dikumpulkan melalui wawancara dan juga memberikan kuesioner yang berisi pernyataan terkait variable yang diteliti yang nantinya hasil tersebut akan dikumpulkan dan di analisis. Data-data penelitian akan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Ariningsih *et al.*, (2023) serta Gunawan & Suci (2022)

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengisian kuesioner yang telah dilakukan responden memberikan informasi terkait dengan karakteristiknya yang meliputi dominannya pegawai berjenis kelamin laki-laki, sebab pekerjaan Pada Kantor Camat membutuhkan tenaga lapangan untuk untuk melakukan survey masyarakat yang tentunya dibutuhkan tenaga yang lebih kuat untuk bisa menyusuri wilayah dikecamatan. Responden didominasi oleh pegawai dengan jenjang pendidikan akhir sarjana disebabkan karena Kantor Camat Kediri Tabanan mengharuskan pegawainya untuk melanjutkan pendidikan hingga sarjana agar nantinya para pegawai memiliki kecakapan dan kemampuan dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Responden didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 1,1 tahun – 2 tahun disebabkan karena rata – rata pegawai kontrak memiliki masa kerja yang lebih dari 1 tahun dan adanya pegawai PNS baru yang masuk sejak adanya bukaan CPNS ditahun 2021.

Pengujian terhadap instrumen penelitian ini menemukan hasil yang dimuat pada Tabel 1 dan memberikan informasi bahwa instrumen dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi item pernyataan lebih besar dari 0,30, dan telah dinyatakan reliabel karena nilai *chronbach's alpha* melebihi 0,60.

**Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian**

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja (Y)	18 Item	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	9 Item				
3	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	24 Item				

Sumber : data diolah (2023)

Jawaban responden terkait dengan variabel penelitian melalui pengisian kuesioner ditampilkan pada Tabel 2 dan memberikan informasi bahwa:

Pengujian deskriptif untuk variabel disiplin kerja menunjukkan hasil nilai rata-rata total yang diperoleh adalah sebesar 3,94 dimana artinya bahwa penilaian disiplin kerja oleh responden dalam keadaan baik. Ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa disiplin kerjanya berada pada keadaan baik. Dari masing-masing pernyataan yang dimuat, penilaian tertinggi yang mana besar skornya yaitu 3,83 diterima oleh pernyataan yang berbunyi “Selalu hadir tepat waktu pada saat jam kerja” yang artinya bahwa responden merasa selalu hadir tepat waktu setiap kali hari aktif untuk bekerja. Dari masing-masing pernyataan yang dimuat, juga terdapat penilaian terendah yang mana besar skornya yaitu 3,30 diterima oleh pernyataan yang berbunyi “Selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan” yang artinya bahwa responden merasa kurang disiplin dalam mengenakan tanda pengenal di dalam instansi.

Pengujian deskriptif untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil nilai rata-rata total yang diperoleh adalah sebesar 3,89 dimana artinya bahwa penilaian kepuasan kerja oleh responden dalam keadaan baik. Ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa kepuasan kerjanya berada pada keadaan baik. Dari masing-masing pernyataan yang dimuat, penilaian tertinggi yang mana besar skornya yaitu 4,09 diterima oleh pernyataan yang berbunyi “ Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan” yang artinya bahwa responden merasa puas dengan promosi jabatan yang dapat diterima dari instansi. Dari masing-masing pernyataan yang dimuat, juga terdapat penilaian terendah yang mana besar skornya yaitu 3,30 diterima oleh pernyataan yang berbunyi “ Selalu mematuhi kebijakan yang diterapkan di kantor” yang artinya bahwa responden merasa kurang mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan instansi.

Pengujian deskriptif untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan hasil nilai rata-rata total yang diperoleh adalah sebesar 3,83 dimana artinya bahwa penilaian kinerja pegawai oleh responden dalam keadaan baik. Ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa kinerja pegawai berada pada keadaan baik. Dari masing-masing pernyataan yang dimuat, penilaian tertinggi yang mana besar skornya yaitu 4,02 diterima oleh pernyataan yang berbunyi “Pengalaman kerja yang dimiliki, dapat membantu menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien” yang artinya bahwa responden merasa kinerjanya lebih baik karena pengalaman-pengalaman sebelumnya sehingga bekerja lebih mudah. Dari masing-masing pernyataan yang dimuat, juga terdapat penilaian terendah yang mana besar skornya yaitu 3,37 diterima oleh pernyataan yang berbunyi “Tidak pernah menunda pekerjaan” yang artinya bahwa responden merasa sering menunda pekerjaan yang harus dilakukan.

**Tabel 2 Jawaban Responden Terkait Variabel Penelitian**

Variabel	Pernyataan		Rata-Rata Total	Kategori Penilaian
	Skor Tertinggi	Skor Terendah		
Disiplin Kerja (X1)	“Selalu hadir tepat waktu pada saat jam kerja (3,83)”	“Selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan (3,30)”	3,94	Baik
Kepuasan Kerja (X2)	“Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan (4,09)”	“Selalu mematuhi kebijakan yang diterapkan di kantor (3,30)”	3,89	Baik
Kinerja Pegawai (Y)	“Pengalaman kerja yang dimiliki, dapat membantu menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien (4,02)”	“Tidak pernah menunda pekerjaan (3,37)”	3,83	Baik

Sumber : data diolah (2023)

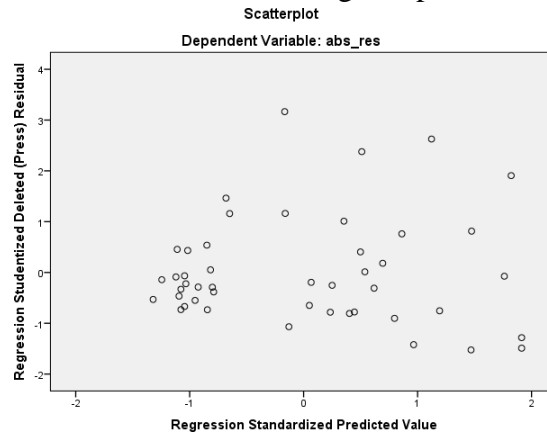
Pengujian asumsi klasik penelitian yaitu uji normalitas yang telah dilakukan, dimuat pada Tabel 3 menunjukkan hasil bahwa data penelitian ini terdistribusi secara normal dengan bukti nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang lebih besar dari 0,05. Data penelitian ini juga tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang terjadi dengan bukti nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang diperoleh nilainya kurang dari 10.

**Tabel 3 Hasil Multikolinieritas**

Uji Asumsi Klasik	Pengujian		Hasil	
	Kriteria	Nilai	Nilai	Keterangan
Uji normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,05	0,200	Normal
	Tolerance X <sub>1</sub>	0,10	0,138	Tidak Multikol
Uji Multikolinieritas	VIF X <sub>1</sub>	10	6,148	
	Tolerance X <sub>2</sub>	0,10	0,138	Tidak Multikol
VIF X <sub>2</sub>	10	6,148		

Sumber : data diolah (2023)

Pengujian asumsi klasik penelitian yaitu uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, dimuat pada Gambar 2 menunjukkan hasil bahwa data penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas yang terjadi dengan bukti titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



**Gambar 2. Scatter Plot Heteroskedastisitas**

Pengujian regresi yang dilakukan untuk mengetahui hasil koefisien determinasi dimuat pada Tabel 5 memuat informasi bahwa besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari besarnya nilai R Square sebesar 0,691 yang artinya sebesar 69,1 persen kepuasan kerja dipengaruhi disiplin kerja dan kepuasan kerja, untuk 30,9 persen sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi, dan juga kompensasi.

**Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.677	8.87237

Sumber : data diolah (2023)

Pengujian regresi yang telah dilakukan dimuat pada Tabel 6 membentuk persamaan regresi  $Y = 8,126 + 1,629X_1 + 0,566X_2$  yang dijelaskan sebagai berikut:

Besarnya koefisien regresi penelitian untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja adalah 1,629 (pengaruh positif), nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,734 lebih besar dari nilai t-tabel yang sebesar 1,681 dimana signifikansinya yaitu 0,000 bernilai lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengandung arti bahwa disiplin kerja berperan dalam memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kediri di Tabanan. Implikasi yang dihasilkan adalah jika disiplin pegawai ditingkatkan akan sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin yang baik akan menjadikan pegawai kantor camat untuk lebih bertanggung jawab pada setiap pekerjaannya. Pegawai pada Kantor Camat Kediri harus menjamin kedisiplinannya dalam bekerja agar kinerjanya dalam memberika pelayanan kepada masyarakat semakin maksimal. Wijaya *et al.*, (2020),



Tanjung *et al.*, (2020), serta Yuwanda & Nugroho (2020) menemukan setelah melakukan penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja.

Besarnya koefisien regresi penelitian untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,566 (pengaruh positif), nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2,186 lebih besar dari nilai t-tabel yang sebesar 1,681 dimana signifikansinya yaitu 0,003 bernilai lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja berperan dalam memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kediri di Tabanan. Implikasi yang dihasilkan adalah jika kepuasan kerja pegawai yang ditingkatkan akan sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan ini akan mempengaruhi banyak aspek dalam diri pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja. Perusahaan harus berupaya untuk membangun kepuasan kerja pegawai agar kinerja yang ditunjukkannya selama bekerja adalah performa terbaiknya. Aulia & Suwarsi (2022), Suryawan & Salsabilla (2022), serta Octaviani *et al.*, (2021) menemukan setelah melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 6 Hasil Uji-T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.126	6.429		1.264	.213
1 X1	1.629	.939	.752	3.734	.000
X2	.566	.355	.481	2.186	.003

Sumber : data diolah (2023)

Pengujian regresi yang dilakukan juga memuat hasil uji simultan yang ditamikan pada Tabel 7 dan memberikan informasi bahwa besarnya nilai f-hitung yang diperoleh setelah regresi adalah sebesar 48,059 bernilai lebih besar dari f-tabel yang ada yaitu sebesar 3,21. Hal ini mengandung arti bahwa disiplin kerja dan juga kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kediri di Tabanan. Implikasi yang dihasilkan adalah jika disiplin kerja dan juga kepuasan kerja pegawai yang ditingkatkan akan sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penting bagi instansi seperti Kantor Camat Kediri di Tabanan untuk memastikan kinerja karyawannya tetap optimal dengan meningkatkan disiplin kerja dan juga kepuasan pegawainya. Hal ini akan membantu instansi dalam memaksimalkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat karena kinerja yang maksimal. Bagis *et al.*, (2019), Hilmawan (2021), serta Karollah *et al.*, (2021) menemukan setelah melakukan penelitian bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan

terhadap kinerja.

**Tabel 7 Hasil Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7566.301	2	3783.15	48.059	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	3384.916	43	78.719		
Total	10951.22	45			

Sumber : data diolah (2023)

## Simpulan

Hasil dari analisis yang dilakukan memberikan kesimpulan bahwa (1) disiplin kerja mampu memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja, (2) kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja, serta (3) disiplin kerja dan juga mampu memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja. Dari hasil-hasil analisis yang ditemukan kepada instansi adalah (1) menggunakan seragam kerja sesuai dengan ketentuan, (2) memberlakukan sanksi tegas bagi pegawai yang melanggar, serta (3) memberikan target kerja pada pegawai.

## Daftar Pustaka

- Andayani, M. (2020). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat." *Motivasi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Volume*, 5(1), 797–804.
- Ariningsih, N. P. A., Susanti, P. H., & Purwaningrat, P. A. (2023). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Conato Bakery Denpasar Barat." *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1131–1143.
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga." *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9.
- Attamimi, Y. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Delta Tirta Sidoarjo." *Syntax Idea*, 2(7), 293–301.
- Aulia, N., & Suwarsi, S. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Twisting Dan Inspecting Pada PT. X." *JRMB : Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 65–74.
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina." *JMPP : Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan." *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2), 16–21.
- Fahmi, R., Wibowo, E., & Syukri, A. M. (2021). "Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Work From Home (Wfh) Sebagai Variabel Moderating Pada Masa Pandemi Covid-19." *Syntax Idea*, 3(9), 1–17.
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad." *JIIP : Jurnal Ilmiah*

- 
- Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
- Gunawan, R., & Suci, N. M. (2022). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Coco Bali Fiber.” *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 455–461.
- Hilmawan, I. (2021). “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Centra Swakarsa Cilegon Banten.” *Jurnal Rekaman*, 5(2), 104–116.
- Husniyah, R. A., Susyanti, J., & Priyono, A. A. (2022). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 ( Studi Kasus PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan).” *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 11(18), 52–61.
- Karollah, B., Zarman, N., Muhammad, Eliana, Sijabat, F. N., & Bancin, S. (2021). “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh.” *Conference On Economic And Business Innovation*, 1(1), 1–10.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). “Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior.” *Prisma, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751.
- Made, E. Z., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). “Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.” *Jmmni : Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 220–234.
- Octaviani, N., Dasmadi, D., & Safitri, U. R. (2021). “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang.” *Ekobis : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 111–118.
- Pirdana, I. M. A., & Agustina, M. D. P. (2022). “Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indobali Satya Graha Denpasar.” *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 339–346.
- Putra, I. K. A. A., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas Ubud. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1373-1384.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Generasi ‘Y’ (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta).” *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 115–127.
- Saputra, I. K. S. A., Sugianingrat, I. A. P. W., & Sanjaya, P. K. A. (2022). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padi Mandiri Valuta (Money Changer) Di Sanur.” *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 476–485.
- Setyaji, C., & Rijanti, T. (2022). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang ).” *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 299–308.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan
-

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 1–12.
- Susanto, N. (2019). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka.” *Agora*, 7(1), 1–6.
- Tanjung, R., Ariyati, Y., & Yolandari, I. (2020). “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior(OCB), Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Cabang Batam.” *Jurnal Bening*, 7(1), 135–142.
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Medan Industrial.” *Jurnal Manajemen*, 6(2), 17–26.
- Yuwanda, A. E., & Nugroho, R. H. (2020). “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.” *JBI : Jurnal Bisnis Indonesia*, 1(1), 103–113.