

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RAMBANG KABUPATEN MUARA ENIM

Aniza Muthia<sup>1</sup>, Romsa Endrekson<sup>2</sup>, Maryani<sup>3</sup>  
Manajemen, Universitas Prabumulih, Prabumulih

E-mail: [\\*anizamuthia57@gmail.com](mailto:*anizamuthia57@gmail.com)<sup>1</sup>, [romsaendrekson@gmail.com](mailto:romsaendrekson@gmail.com)<sup>2</sup>, [maryaniparasjaya@gmail.com](mailto:maryaniparasjaya@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan, di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner, dengan sampel sebanyak 51 responden yang terdiri dari 15 PNS dan 36 PPPK. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung > t tabel ( $3,276 > 2,009$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kepuasan kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung > t tabel  $3,946 > 2,009$  dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung > F tabel  $29,895 > 4,04$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai Adjusted R Square sebesar 53,6% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 53,6%, sedangkan 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

### Kata kunci

**Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja**

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work discipline (X1) and job satisfaction (X2) on employee performance (Y), both partially and simultaneously, at the Rambang Sub-district Office, Muara Enim Regency. This study used a descriptive analysis method with a quantitative approach through questionnaire distribution, with a sample of 51 respondents consisting of 15 civil servants and 36 PPPK. Data analysis was performed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results show that partially, work discipline (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a calculated t value > t table ( $3.276 > 2.009$ ) with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Job satisfaction (X2) also has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a calculated t value > t table ( $3.946 > 2.009$  with a significance value of  $0.002 < 0.05$ . Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance with a calculated F value > F table  $29.895 > 4.04$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . The Adjusted R Square value of 53.6% indicates that work discipline and job satisfaction contribute to employee performance by 53.6%, while 46.4% is influenced by other factors outside the study.*

### Keywords

**Work Discipline, Job Satisfaction, Performance**

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai targetnya sangat bergantung pada perilaku dan sikap orang-orang di dalamnya. Sebuah instansi hanya dapat berjalan efektif jika para pegawainya bekerja dengan teliti dan memiliki keterampilan yang baik sesuai tanggung jawabnya. Dalam jangka panjang, sumber daya manusia bukan hanya sekadar pekerja, melainkan aset strategis yang kesehatan organisasinya harus terus dijaga melalui pengembangan yang berkesinambungan (Waruwu, 2024). Ketika manajemen mampu menciptakan strategi yang tepat, pegawai akan terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya bagi sebuah perusahaan (Pelni *et al.*, 2021). Kurangnya disiplin dalam pelaksanaan kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi stabilitas dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dipandang sebagai gambaran kesesuaian antara ekspektasi pegawai dengan realitas yang mereka hadapi dalam pelaksanaan tugas (Laia, 2025). ). Persepsi positif mengenai pekerjaan, imbalan, relasi antarpegawai, serta peluang pengembangan karier menjadi unsur penting yang mendorong motivasi dan komitmen kerja. Pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan dedikasi lebih tinggi, mampu mengendalikan tekanan kerja, dan terdorong untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal. Disiplin dan kepuasan kerja pada dasarnya saling berkaitan dalam membentuk kinerja, rendahnya disiplin sering kali berasal dari ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan atau gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif, sementara disiplin yang kuat dapat memperkuat dampak positif kepuasan kerja karena pegawai merasa dihargai dan diakui kontribusinya (Ariyanti dan Fernos, 2025).

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun hasil yang diperoleh masih menunjukkan variasi. Beberapa penelitian menemukan pengaruh yang signifikan, sementara penelitian lainnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintahan.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim, masih ditemukan permasalahan terkait disiplin kerja pegawai, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, dan kecenderungan pulang lebih awal. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai belum optimal dan berpotensi memengaruhi kinerja. Selain itu, kepuasan kerja pegawai juga diduga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Kondisi inilah yang saat ini menjadi tantangan di Kantor Camat Rambang, Kabupaten Muara Enim. Berdasarkan pengamatan di lapangan, tingkat kedisiplinan pegawai masih tergolong rendah. Hal ini diperkuat oleh data absensi sepanjang tahun 2025 yang mencatat banyaknya kasus pegawai yang pulang lebih awal (116 kasus), keterlambatan (81 kasus), serta ketidakhadiran karena berbagai alasan pribadi. Fenomena ini menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap jam kerja belum sepenuhnya optimal, yang kemudian berdampak pada kurang maksimalnya pelayanan publik di instansi tersebut. Rendahnya disiplin ini diduga juga dipicu oleh faktor kepuasan kerja yang belum terpenuhi, seperti terbatasnya peluang pengembangan diri dan beban kerja yang tidak seimbang. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lokasi tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi pimpinan instansi dalam membenahi manajemen SDM demi terciptanya pelayanan masyarakat yang lebih berkualitas. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini

adalah sebagai berikut: (H1) disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai; (H2) kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai; dan (H3) disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan di olah dengan bantuan SPSS versi 26. Desain penelitian ini akan menuntun peneliti dalam melakukan proses penentuan instrumen, alat pengumpulan, sampel, pengumpulan dan analisis datanya. Populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 51 orang pegawai yang terdiri 15 orang PNS dan 36 orang PPPK. Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability* yaitu merupakan teknik sampel jenuh atau dapat disebut juga dengan teknik *sampling*. Menurut Sugiono dalam jurnal (Fitri *et al.*, 2023) sampel jenuh yaitu teknik dengan penentuan sampel melalui cara pengambilan data secara total dari populasi yang dijadikan sebagai responden atau sampel. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang dianalisis yaitu dua variabel bebas disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) serta satu variabel terikat, yakni kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim mengenai variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi instansi, seperti data jumlah pegawai, struktur organisasi, visi dan misi instansi pemerintahan, dan data absensi, serta sumber literatur seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang mendukung landasan teori penelitian ini. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, diawali dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, dari 51 responden di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim mayoritas berjenis kelamin laki-laki (76,5%), berada pada usia 25-35 tahun (51,0%), berpendidikan SMA/SEDERAJAT (61,78%), dan memiliki masa kerja >6 tahun (45,09%). Kemudian dari hasil analisis tanggapan responden, variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik dengan interval skala 4,21-5,00.

### 3.2 uji instrumen

#### a. uji validitas dan uji Reliabilitas

uji validitas dilakukan dengan uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana. responden memahami pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 26 (Statistical Package for the Social Sciences) dan Microsoft Excell untuk tabulasi data (Anwar *et al.*, 2025). Pengujian validitas dilakukan terhadap 28 item pernyataan dengan

menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Penilaian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung masing-masing item dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), yaitu sebesar 0,275 ( $df = 49$ ). Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,275), sehingga item-item tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian instrumen penelitian layak digunakan.

uji reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel/konsisten apabila  $\alpha > 0,60$ .

b. uji asumsi klasik

uji yang dilakukan pada uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* Hasil pengujian pada Kolmogorov Smirnov test menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,065. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,683 ( $> 0,10$ ) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,464 ( $< 10$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami gejala multikolinearitas. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas yang dianalisis melalui grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, yang mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi asumsi klasik dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### 3.3 analisis regresi linier berganda

Uji regresi berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen Digunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1: Hasil uji regresi linier berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.593	4.466		3.268	.002
	Disiplin Kerja	.510	.129	.460	3.946	.000
	Kepuasan Kerja	.520	.159	.382	3.276	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 2026).

$$Y: a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

$$Y: 14,593 + 0,510X_1 + 0,520X_2 + e$$

Konstanta sebesar 14,593 artinya apabila disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah nol (0) maka Kinerja Pegawai Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim nilainya sebesar 14,593. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,510 dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,520 adalah positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

### 3.4 uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji parsial (t) dan simultan (F) dengan bantuan SPSS versi 26.

#### 1) Uji parsial (uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang diterapkan adalah apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel sebesar 2,009 (df = 49) atau nilai signifikan kurang dari 0,05, maka variabel independen dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian parsial tersebut disajikan pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2 hasil uji parsial (t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.593	4.466		3.268	.002		
	Disiplin Kerja	.510	.129	.460	3.946	.000	.683	1.464
	Kepuasan Kerja	.520	.159	.382	3.276	.002	.683	1.464

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)*

Hasil uji menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) (t hitung = 3,946: sig= 0,000) dan kepuasan kerja (X2) (t hitung = 3,276: sig = 0,002) memiliki nilai t hitung t tabel dan signifikan < 0,05, sehingga keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### 2) uji simultan (uji F)

Uji simultan (F) Adalah uji statistic yang menunjukkan apakah variabel bebas (independent) terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (dependent). Nilai F tabel pada df1 = k-1 (2-1= 1) dan df2 = n-k-1 (51-2-1 = 48) dengan sig. 0,05 melalui uji dua arah yaitu sebesar 4,04 hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 3: Hasil Uji Simultan (F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	952.977	2	476.488	29.895	.000 <sup>b</sup>
	Residual	765.063	48	15.939		
	Total	1718.039	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

*Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)*

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau 29,895 > 4,04 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, hal ini dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.

### 3.5 analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R<sup>2</sup> pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4: Hasil Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.555	.536	3.992

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjust R Square) diketahui memiliki nilai sebesar 0,536 satuan. Hal ini berarti bahwa besarnya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Adalah sebesar 53,6% sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### **3. 6 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.**

Berdasarkan pengujian Hipotesis Pertama (H1) menyatakan Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim (Y). berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X1 (Disiplin Kerja) sebesar 0,510 satuan artinya apabila variabel Disiplin Kerja(X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,510 satuan. Variabel Disiplin Kerja(X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana thitung > tabel atau 3,276 > 2,009 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Batubara & Rambe (2025). Menyatakan hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

### **3. 7 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim.**

Berdasarkan pengujian Hipotesis Kedua (H2) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Regresi X2 (Kepuasan Kerja) sebesar 0,520 artinya apabila variabel kepuasan Kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan (%). maka Kinerja Pegawai(Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enimakan meningkat sebesar 0,520 satuan. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Dimana thitung trabel atau 3,946 > 2,009 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adawiah et al., (2025). Menyatakan hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya, variabel kepuasan kerja dapat dianggap sebagai faktor yang dapat menjelaskan. variasi dalam kinerja karyawan, dan oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja agar kinerja karyawan tetap optimal.

### **3. 8 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim**

Berdasarkan hasil uji F variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja(X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang Kabupaten Muara Enim. Dapat dikatakan berpengaruh apabila Fhitung > Frabel. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila Fhitung < Frabel. Hasil Penelitian diatas

menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $29,895 > 4,04$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji Determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor camat rambang adalah sebesar 53,6% sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti & Fernos (2025). Menyatakan hasil pengujian Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, disiplin kerja dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kedua variabel tersebut secara simultan juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimana artinya semua hipotesis penelitian diterima dan tujuan tercapai. Kontribusi disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai sebesar 53,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., Asmini., dan Hermin. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang. Universitas Indonesia Timur. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)* Volume 8 Nomor 1, April 2025 DOI: 10.57093/metansiv6i2.377
- Ariyanti, D.C., & Fernos. J. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Keuangan, Perbankan dan Pembangunan Padang. Journal of 21<sup>st</sup> century Learning* Vol. 1 No. 2 (2025).
- Anwar, K., Hadiyanto, Ernawati, E. (2025). Uji Validitas Reliabilitas Hubungan Konten Feed Instagram @Jianti10villa dengan Minat Berkunjung Calon Konsumen ke Jianti 10 Villa. *Komunikasi Digital dan Media, Ilmu Komunikasi, Sekolah Vokasi IPB University. Jurnal Penelitian* Vol. 5 No. 2.
- Batubara, S. S., & Rambe, M. J. (2025). Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Organisasi Publik. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(2), 104-108.
- Fitri, Et Al., (2023). Pengaruh Kualitas dan Harga terhadap kepuasan pelanggan pada kedai nasi udak khas Koladron. Universitas Primagraha Indonesia. *Jurnal Ilmu multidisiplin*, Vol 1 No. 1.
- Laila, A. R. (2025). Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(1), 45-59.
- Pelni, D. I. P. T., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29, 404-415.
- Waruwu, I. A., Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Huruna Kabupaten Nisa Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Vol 7 No. 2