

Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/>



ANALISIS DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR GUBERNUR PROVINSI SULAWESI BARAT (STUDI KASUS BIRO UMUM DAN PERLENGKAPAN)

Analysis Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In The Office Of The Governor Of West Sulawesi Province (Case Study Of Public Bureau And Equipment)

Adawiyah, A^{1*}, Herminawati Abubakar², Lukman S²

¹Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*E-mail: whiamua3@gmail.com

Diterima: 22 Februari 2022/Disetujui: 30 Juni 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh disiplin, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Adapun yang menjadi populasi adalah pegawai Biro Umum dan Perlengkapan, jenis penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *disiplin* kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif *dan* signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline, work motivation on job satisfaction, the influence of discipline, work motivation and job satisfaction on employee performance, as well as the influence of discipline and work motivation on employee performance through job satisfaction. As for the population is the Bureau of General and Equipment employees, the type of quantitative research, data collection techniques through questionnaires. The data analysis technique uses research path analysis. The results of the study found that work discipline and work motivation had a positive and significant effect on job satisfaction, work discipline and work motivation had a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction could mediate the influence between discipline and motivation. work on employee performance.

Keywords: Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction Employee Per

formance

1. PENDAHULUAN

Peran penting sumber daya manusia seutuhnya yaitu sebagai modal dasar untuk melaksanakan manajemen dengan meningkatkan efisiensi, mutu, dan pemerataan pelayanan. Efisiensi pendidikan diperoleh melalui profesionalisme Sumber Daya Manusia dalam mengelola sumber daya yang ada dan segala kepentingan. Oleh sebab itu sumber daya yang ada harus dapat dimanfaatkan

seoptimal mungkin dalam rangka peningkatan efisiensi pengelolaan. Globalisasi ditandai dengan perubahan pada tata kehidupan manusia.

Menurut Rivai (2019) sumber daya manusia merupakan masalah yang paling kompleks, karena dapat menyebabkan sumber daya lain berfungsi, menciptakan efisiensi, efektivitas, dan peningkatan produktivitas suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya organisasi dalam

mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau pegawainya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2015).

Kinerja pegawai yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Untuk meningkatkan prestasi atau kinerja pegawai dalam suatu organisasi maka setiap organisasi perlu memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawai perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2018:33) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Demikian juga dengan Wirawan (2017) menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Ahda Safitri, Trusti Wismantari, Vina Hermawati, Innocentius Bernarto (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tercapainya kepuasan dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, dimana dalam penelitian ini difokuskan pada faktor disiplin dan motivasi kerja. Disiplin kerja sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai karena memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa jika kepuasan kerja pegawai tinggi maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai begitu juga sebaliknya. Kedisiplinan adalah tingkat ketaatan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin tersebut.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja

yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja sehingga memberikan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Maryadi (2012) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Apabila disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat.

Selain itu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti yang diungkapkan oleh Sinambela (2019) bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi pada pegawai dapat meningkatkan output kerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut. Disiplin kerja berguna untuk mengajarkan pegawai dalam menaati aturan, prosedur dan kebijakan organisasi agar dapat berkinerja lebih baik. Pada suatu organisasi sangat diperlukan adanya disiplin kerja, terutama dalam hal memotivasi pegawai untuk mendisiplinkan diri dalam pelaksanaan pekerjaan baik individu maupun kelompok. Kedisiplinan dapat dimaknai sebagai kesediaan dan kesadaran seorang pegawai dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi dengan penuh tanggung jawab. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sriyono (2017) berpendapat bahwasanya terdapat pengaruh secara langsung dari disiplin kerja pada tingkat kinerja pegawai. Begitu juga hasil penelitian Kurniawan dan Alimudin (2015) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Kemudian faktor kedua yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah motivasi kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2019) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai. Motivasi menyangkut reaksi berantai yaitu dari adanya kebutuhan yang dirasakan, kemudian timbul keinginan atau sasaran yang hendak dicapai dan mencari usaha untuk mencapai sasaran, serta berakhir dengan pemuasan. Kasenda (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Begitu pula Gijoh (2013) menemukan bahwa motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana menurut Sutrisno (2016) bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang kearah pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja atau prestasi kerja pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian Yasmin dan Wahyudi (2016). memperoleh hasil bahwasanya kinerja dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja yang menunjukkan kenaikan

pada tingkat motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan tingkat kinerja pegawai secara nyata.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat khusus pada Biro Umum dan Perlengkapan. Sebagai instansi yang bergerak di bidang pelayanan rumah tangga, seperti : pemberian pelayanan kepada Gubernur, Wakil Gubernur, Sekretaris Daerah dan Tamu-tamu Pemerintah Provinsi maka perlunya dituntut kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Namun permasalahan yang terjadi pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, bahwa kinerja pegawai kurang optimal, hal ini terlihat dari kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai, dimana menunjukkan fenomena aktual dari banyaknya aktivitas kerja yang tidak terselesaikan sesuai dengan jadwal perencanaan kerja, pelaksanaan kerja, pengawasan kerja, dan berbagai orientasi kerja yang tidak efisien penggunaan waktu kerja dari batas-batas penggunaan waktu kerja yang telah ditetapkan dan disepakati. Begitu pula dengan disiplin kehadiran kerja, ketepatan waktu, kepatuhan dan sanksi kerja yang belum tegas didalam menegur pegawai untuk tetap disiplin menjalankan tugas pokok dari fungsinya dengan baik. Kemudian fenomena aktual mengenai masih banyak pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai belum efektif sesuai manfaat kerja yang telah dilakukan, sehingga ditemukan banyak kegiatan kerja yang terbengkalai, tidak selesai sesuai manfaat yang diharapkan, dan adanya aktivitas kerja yang tumpang tindih dalam pelaksanaannya. Permasalahan lainnya adalah terkait dengan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai perlu diupayakan untuk ditingkatkan dengan memperhatikan adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan komitmen kerja yang berlaku pada Biro Umum dan Perlengkapan Provinsi Sulawesi Barat.

2. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2013). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2018). Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Gubernur pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang berlokasi di Jalan Abdul Malik Pattana Endeng, Rangas, Kecamatan. Simboro Kepulauan, Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat

Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2017) mengemukakan populasi mengacu pada keseluruhan orang, kejadian atau hal-hal yang menarik yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai khusus pada Biro Umum dan Perlengkapan yang berjumlah sebanyak 72 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi, sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran; 2017). Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (sampel jenuh) karena jumlah populasi relatif sedikit maka semua populasi dianggap sebagai sampel yakni sebanyak 72 orang. Sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan metode purposive sampling, yakni penentuan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu, dimana dalam penelitian ini dikhususkan pada Biro Umum dan perlengkapan pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu peneliti akan melanjutkan analisis untuk mencari pengaruh suatu variabel dengan variabel lain. Menurut Sugiyono (2018), berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, maka variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel bebas (independen, X) dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen Y) serta variabel kepuasan kerja sebagai variabel antara (Z).

Teknik Pengumpulan Data

Suatu penelitian membutuhkan sarana untuk menemukan dan mengetahui lebih mendalam, dengan demikian kebenaran penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Sebagai tindak lanjut dalam memperoleh data-data sebagaimana yang diharapkan, maka peneliti melakukan metode pengumpulan data berupa:

- Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti.
- Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen organisasi menyangkut masalah disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
- Kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang diberikan peneliti pada responden untuk diberikan jawaban. Kuesioner terdiri dari pertanyaan terbuka, yaitu pertanyaan yang berkaitan dengan identitas responden serta pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang telah tersedia.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dikemukakan dalam penelitian ini bersumber dari:

- Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yang merupakan data primer ialah identitas sosial dan identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas dan keadaan sosial seperti: usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari pegawai biro umum

dan perlengkapan kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat, yang berkaitan dengan disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja. Pada penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai kantor biro umum dan perlengkapan.

- b. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain, atau lewat dokumen. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Teknis Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan software SPSS versi 23, kemudian dilakukan analisa untuk ditarik kesimpulannya. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Uji instrument penelitian
 - a. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.
 - b. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha > 0,60.
2. Uji Asumsi klasik
 - a. Uji Normalitas
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Normalitas dapat diuji dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan SPSS.
 - b. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atas variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) Variance Inflation Factor (VIF).
 - c. Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut Heterokedas-tisitas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.
3. Analisis jalur (Path analysis) dengan metode regresi linear berganda digunakan dalam menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berikut adalah persamaan dalam analisis jalur menurut Saptutyingsih dan Setyaningrum (2020), dengan menggunakan rumus:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

$$Z = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3+Y + e$$

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan probabilitas yaitu nilai sig < 0,05 menemukan pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan apabila nilai sig > 0,05 memberikan pengaruh yang tidak signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menemukan ada pengaruh yang simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, begitu pula sebaliknya.

5. Koefisien determinasi (adjusted R2).

Uji R2 merupakan uji yang dilakukan terhadap model yang dibentuk dengan tujuan menjelaskan seberapa besar kontribusi dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Nilai R2 mempunyai range antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R_2 \leq 1$). Semakin besar nilai R2 maka semakin bagus model regresi yang digunakan. Sedangkan semakin kecil nilai R2 artinya variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat semakin kecil.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Model 1)

Berdasarkan hasil olahan data yaitu pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat khususnya Biro Umum dan Perlengkapan dengan menggunakan program SPSS maka dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil olahan data regresi mengenai disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.486	.236		2.063	.043
Disiplin Kerja	.632	.101	.632	6.245	.000
Motivasi Kerja	.293	.103	.288	2.846	.006
R = 0,886					
Rsquare = 0,785					
Fhitung = 125,867					
Sign = 0,000					

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS release 24

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat maka dapat dilihat dari nilai R yakni sebesar 0,886, hal ini dapat diartikan bahwa kekuatan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap

kepuasan kerja pegawai berada pada kategori kuat. Kemudian dengan nilai koefisien determinasi atau $R^2 = 0,785$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja yaitu sebesar 78,5%. Sedangkan sisanya sebesar 21,5% ($100 - 78,50 \times 100$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kemudian dalam pengujian hipotesis penelitian ini maka dapat dilakukan dengan uji parsial dan uji serempak yaitu:

a) Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan dalam menguji pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. Dimana hasil olahan data regresi dengan SPSS maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
 Hasil uji parsial diperoleh nilai $sig = 0,000$, hal ini dapat dikatakan bahwa dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$ berarti dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.
- 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
 Hasil uji parsial diperoleh nilai $sig = 0,006$, hal ini dapat dikatakan bahwa dengan nilai $sig = 0,006 < 0,05$ berarti dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.
- b) Uji Serempak (uji F)
 Dari hasil uji serempak (uji F) diperoleh nilai Fhitung = 125,867 dan nilai $sig. = 0,000$. Dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$ berarti dapat dikatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

2. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Model 2)

Untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat (Model 2) maka akan disajikan hasil olahan data regresi melalui tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Olahan Data Regresi Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Umum Dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.741	.216			3.424	.001
Disiplin Kerja	.250	.113	.279		2.219	.030
Motivasi Kerja	.246	.097	.270		2.535	.014

Kepuasan kerja Pegawai	.350	.107	.391	3.263	.002
R	= 0,889		Fhitung	=	
85,433					
Rsquare	= 0,790		Sign	=	
0,000					
Adjusted Rsquare = 0,781					

Sumber : Data diolah dengan SPSS release 23

Kemudian dengan nilai $R = 0,889$, hal ini dapat dikatakan bahwa korelasi atau hubungan antara disiplin, motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang kuat atau tinggi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dengan nilai adjusted $R^2 = 0,781$, hal ini dapat diartikan bahwa variabilitas kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh disiplin, motivasi dan kepuasan kerja sebesar 78,1%, sedangkan sisanya sebesar 21,9% ($1 - 0,781 \times 100$) dapat ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut:

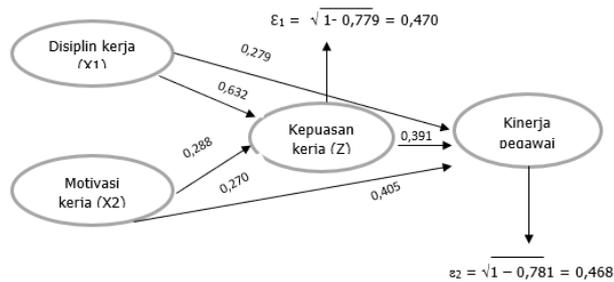
- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
 Hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $sig = 0,030$, dimana dengan nilai $sig = 0,030 < 0,05$ maka dapat dikatakan ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.
- 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
 Hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $sig = 0,014$, dimana dengan nilai $sig = 0,014 < 0,05$ maka dapat dikatakan ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.
- 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
 Hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $sig = 0,002$, dimana dengan nilai $sig = 0,002 < 0,05$ maka dapat dikatakan ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

Kemudian dari hasil uji serempak (uji F) yang diperoleh nilai Fhitung = 85,43 dengan nilai $sign. = 0,000$, hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh serempak atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

Analisis Jalur

Analisis jalur (Path Analysis) yakni menguji pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas (disiplin kerja, motivasi kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) melalui variabel mediasi (kepuasan kerja) pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. Sehingga dari hasil pengujian regresi linear berganda (model 1 dan model 2) yang telah disajikan melalui analisis data penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, terlebih dahulu akan

disajikan analisis jalur yang dapat ditunjukkan melalui Gambar 1 yaitu:



Gambar 1 Hasil Uji Jalur (Path Analysis) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan Gambar 1 yaitu hasil pengujian jalur mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat maka akan disajikan analisis jalur yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat yaitu:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis uji jalur dengan menggunakan regresi linear berganda yang sebagaimana telah dikemukakan di atas, maka besarnya pengaruh langsung dari setiap variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

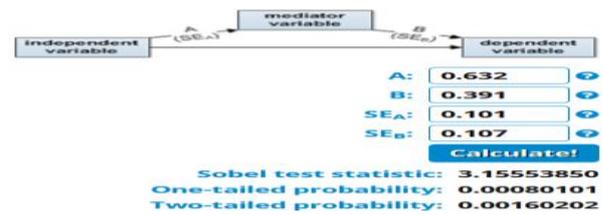
Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,279 atau 27,90%. Sedangkan besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,270 atau 27%. Sehingga dari hasil analisis data pada penelitian ini maka kontribusi yang terbesar secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat adalah motivasi kerja, alasannya karena pegawai mempersepsikan bahwa dengan adanya pendorong atau motivasi maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Besarnya pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat, hal ini dapat diuraikan yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

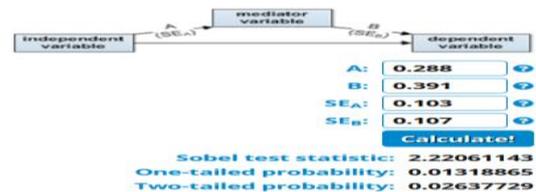
Besarnya pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,247 atau 24,70% (0,632 x 0,391). Sehingga total pengaruhnya sebesar 52,60% (0,279 + 0,632 x 0,391) x 100, dengan demikian untuk dapat membuktikan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat dilakukan dengan uji sobel test secara online. Hal ini dapat ditunjukkan pada Gambar 2, yaitu:



Gambar 2. Hasil Uji Sobel Test Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

2. Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Biro Umum dan Perlengkapan sebesar 0,113 atau 11,30 % (0,288 x 0,391 x 100), sedangkan total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 38,30% (0,270 + 0,288 x 0,391 x100). Pembuktian kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat dapat dilakukan dengan menggunakan uji sobel test. Dengan menggunakan kalkulator uji sobel test secara online maka dapat ditunjukkan pada Gambar 3, yaitu:



Gambar 2. Hasil Uji Sobel Test mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Gambar 3 yakni hasil uji mediasi dengan menggunakan sobel test statistik secara online maka besarnya nilai sobel test statistik sebesar 2,220 dan nilai pvalue sebesar 0,013, karena nilai statistik 2,220 > 1,96 dan nilai pvalue = 0,026 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Temuan pada penelitian ini bahwa adanya motivasi kerja yang diberikan organisasi kepada setiap pegawai dalam bekerja maka akan membuat pegawai merasa puas dalam bekerja sehingga memberikan dampak dalam meningkatkan hasil kerjanya pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, apabila pegawai merasakan puas bekerja pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. Alasannya karena dari persepsi pegawai bahwa masing-masing pegawai merasakan bahwa gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan hidup pegawai dan keluarga, adanya suasana kerja yang aman dan nyaman, adanya perhatian personal dari pimpinan, pemberian penghargaan serta kesempatan untuk pengembangan diri.

Dalam kaitannya dengan hasil uji jalur yang telah dilakukan selama ini maka dalam penelitian ini dapat membuktikan bahwa baik secara langsung dan tidak langsung disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini akan disajikan ringkasan hipotesis yang dapat ditunjukkan pada tabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Ringkasan dari hasil Pengujian hipotesis Penelitian

No.	Pengujian	Standar Coeficient		Total Pengaruh	pvalue	Kesimpulan
		Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung			
H1	Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai	0,632	-	0,632	0,000	(+) signifikan
H2	Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai	0,288	-	0,288	0,006	(+) signifikan
H3	Disiplin terhadap kinerja pegawai	0,279	-	0,279	0,030	(+) signifikan
H4	Motivasi terhadap kinerja pegawai	0,270	-	0,270	0,014	(+) signifikan
H5	Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	0,391	-	0,391	0,002	(+) signifikan
H6	Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	0,279	0,247	0,526	0,002	(+) memedi- diasi
H7	Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	0,270	0,113	0,373	0,026	(+) memedi- diasi

Pembahasan

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh persepsi responden bahwa disiplin kerja sudah berada dalam kategori baik atau tinggi, hal ini dapat dilihat bahwa tujuan dan pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan yang pegawai miliki, organisasi memberikan balas jasa, baik berupa gaji maupun tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya. Kemudian keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik, selain itu pimpinan selalu melakukan pengawasan kepada setiap pegawai yang dilakukan tiga kali dalam lima hari kerja, begitu pula bahwa organisasi memberikan sanksi hukum sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai, serta dengan melakukan pemotongan tunjangan kinerja bagi pegawai yang tinggi absensi kerjanya.

Hasil analisis data dalam penelitian ini yakni pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, dimana hasil analisis data menemukan bahwa disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa jika kepuasan kerja pegawai tinggi maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai begitu juga sebaliknya. Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin tersebut. Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Maryadi (2012), yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan dan mendukung dari penelitian Maryadi (2012).

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan program SPSS release 24 maka diperoleh persepsi responden bahwa motivasi kerja pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat dipersepsikan tinggi oleh responden. Dimana dari hasil temuan bahwa setiap pegawai sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan keluarga saya terpenuhi, dimana untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka inilah yang menjadi pendorong untuk lebih giat dalam bekerja. Pernyataan bahwa setiap pegawai senang dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari karena didukung oleh suasana kerja yang aman dan nyaman, karena selain ada CCTv dan Satpam, juga dilengkapi dengan AC sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Pimpinan selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang pegawai hadapi, begitu pula Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang diperoleh pegawai dengan memberikan penghargaan, yakni berupa perjalanan dinas dan makan bersama, serta pimpinan selalu memberikan dukungan penuh kepada setiap pegawainya untuk melakukan pengembangan diri, melalui pelatihan-pelatihan dan memfasilitas bagi pegawai yang mengikuti pendidikan tinggi.

Teori Handono (2015) menyatakan motivasi menyangkut reaksi berantai yaitu dari adanya kebutuhan yang dirasakan, kemudian timbul keinginan atau sasaran yang hendak dicapai dan mencari usaha untuk mencapai sasaran, serta berakhir dengan pemuasan. Ini berarti bahwa dorongan adanya motivasi sehingga menimbulkan keinginan untuk mencapai sasaran tersebut.

Penelitian Kasenda (2013) dan Gijoh (2013) hasil penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan teori Handono (2015) dan penelitian Kasenda (2013), serta Gijoh (2013).

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2019:87) bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi pada pegawai dapat meningkatkan output kerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut. Disiplin kerja berguna untuk mengajarkan pegawai dalam menaati aturan, prosedur dan kebijakan organisasi agar dapat berkinerja lebih baik.

Hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan-temuan bahwa disiplin kerja sudah berada pada kategori tinggi, dimana indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah organisasi memberikan balas jasa untuk lebih meningkatkan kesejahteraan bagi setiap pegawai dan keluarga, hal ini harus dipertahankan oleh Biro Umum dan Perlengkapan, karena dengan adanya balas jasa maka akan menjadikan pegawai lebih berdisiplin lagi dalam bekerja. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik kepada setiap pegawai dalam lingkup organisasi, hal ini harus menjadi perhatian bagi pihak organisasi, karena adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh pegawai maka akan memberikan gejala bagi pegawai untuk tidak berdisiplin dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sriyono (2017), serta penelitian Kurniawan dan Alimudin (2015) yang menemukan bahwasanya terdapat pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap tingkat kinerja pegawai.

4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada setiap responden atau pegawai pada Biro Umum dan Pelengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat maka diperoleh hasil persepsi responden mengenai motivasi kerja sudah tinggi. Dimana dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja adalah Pimpinan selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang pegawai hadapi, ini menjadi point tertinggi bagi penilaian pegawai dan harus tetap dipertahankan. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah Pimpinan selalu memberikan dukungan penuh kepada setiap pegawainya untuk melakukan pengembangan diri, ini masih menjadi perhatian bagi organisasi karena walaupun pimpinan memberikan dukungan yakni dengan pemberian izin dan dana untuk melanjutkan pendidikan, tetapi harus dibarengi dengan keinginan dari pegawai untuk betul-betul ingin mengembangkan dirinya kearah yang lebih baik.

Hasil analisis data maka diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:115) bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang kearah pencapaian tujuan organisasi. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja atau prestasi kerja pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Penelitian dari Yasmin dan Wahyudi (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, dimana setiap kenaikan motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan tingkat kinerja pegawai secara nyata. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan teori Sutrisno (2016:115) dan penelitian Yasmin dan Wahyudi (2016).

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil olahan data persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2014) bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila pegawai puas maka akan nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya.

Dari persepsi pegawai maka diperoleh temuan-temuan bahwa kepuasan kerja sudah berada dalam kategori baik atau tinggi, ini berarti bahwa rata-rata pegawai merasa puas dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Hasil temuan bahwa indikator yang memberikan kontribusi tertinggi bahwa setiap pegawai merasa puas dengan kondisi yang mendukung dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, kemudian pegawai senang bekerja dengan rekan kerja sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya. Selanjutnya pegawai merasa senang karena selalu ada kesempatan terbuka untuk kenaikan jabatan atau dipromosikan, pegawai merasa senang karena atasan selalu melakukan pengawasan terhadap setiap aktivitas kerja sehari-hari. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah pegawai merasa pekerjaan saat ini belum sesuai dengan pendidikan dan kemampuan yang dimiliki, ini masih perlu diperhatikan oleh pihak organisasi agar menyesuaikan penempatan pegawai dengan pendidikan, keahlian dan pengetahuan yang dimiliki. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melyna Putri Wijayasari, Wahyu Hidayat & Saryadi (2012), Musyaddad (2014) serta Padillah, Serlin Serang dan Amir (2021), yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji sobel test maka diperoleh hasil analisis regresi bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan-temuan bahwa indikator yang memberikan kontribusi terendah terkait dengan disiplin kerja adalah tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, ini perlu menjadi perhatian Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat agar tujuan dan pekerjaan yang

dibebankan kepada pegawai maka terlebih dahulu harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Kemudian indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah organisasi memberikan balas jasa untuk lebih meningkatkan kesejahteraan bagi setiap pegawai dan keluarga, ini diharapkan dapat dipertahankan oleh pimpinan pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat, karena dengan adanya balas jasa dalam bentuk gaji dan TPP yang diterima oleh pegawai maka akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai dan itu berarti dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh pegawai menjadikan pegawai lebih disiplin lagi dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor. Penelitian Mahaputra Adipradana, Andriyani, (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hasil uji sobel test maka diperoleh hasil penelitian bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2019:95) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencipta-kan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil skor jawaban responden saat dilakukan pengisian kuesioner oleh pegawai, dimana skor jawaban tertinggi adalah Pimpinan selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang pegawai hadapi, agar diharapkan dapat lebih memperhatikan setiap persoalan pribadi yang dihadapi pegawai, sehingga pegawai merasa diperhatikan dan dibutuhkan dalam organisasi, adanya perhatian tersebut memberikan kepuasan kerja bagi pegawai sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

Sedangkan skor jawaban terendah adalah Pimpinan selalu memberikan dukungan penuh kepada setiap pegawainya untuk melakukan pengembangan diri, sehingga hal ini perlu diperhatikan oleh Biro Umum dan Perlengkapan pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat untuk lebih memberikan dukungan kepada setiap pegawai untuk melakukan pengembangan diri atau promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi. Penelitian Mahaputra Adipradana, Andriyani, (2021) hasil temuan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4. SIMPULAN

mnya, maka dapat disajikan beberapa kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa dengan tingginya disiplin kerja maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis melalui uji mediasi menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis melalui uji mediasi menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Biro Umum dan Perlengkapan pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka diharapkan agar perlunya keadilan pimpinan diterapkan dengan baik, sehingga setiap pegawai merasa tidak ada diskriminasi dalam lingkup organisasi Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. Diharapkan agar perlunya pimpinan selalu memberikan dukungan penuh kepada setiap pegawainya untuk melakukan pengembangan diri, yakni dengan memberikan izin pendidikan, memberikan pelatihan dan pendidikan, serta memberikan fasilitas-fasilitas untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai maka sebaiknya pihak Biro Umum dan Perlengkapan untuk menyesuaikan tujuan dan pekerjaan agar dapat sesuai dengan kemampuan pendidikan dan pengetahuan yang pegawai miliki, sehingga pegawai merasa dapat lebih leluasa dalam bekerja. Disarankan agar perlunya organisasi memberikan dorongan atau motivasi bagi pegawai, sehingga setiap pegawai semakin termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Sebaiknya organisasi atau Biro Umum dan Perlengkapan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat dalam menempatkan pegawai agar disesuaikan dengan pendidikan dan kemampuan yang pegawai miliki, sehingga hal ini dapat memberikan kemudahan bagi pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai maka perlunya ditingkatkan kedisiplinan kerja pegawai sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai dalam bekerja. Disarankan agar perlunya Biro Umum dan Perlengkapan untuk memperhatikan mengenai masalah motivasi kerja pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja maka akan dapat memberikan kepuasan sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kuncoro, Engkos dan Ridwan. (2018). Analisis Jalur (Path Analisis). Edisi kedua. Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Agustina Widia, Endang Rusdianti (2018) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Tambah Penghasilan Pegawai sebagai Variabel Moderating. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, Home> Vol.11 No.3 (2018) P-ISSN: 1479-4800, E-2580-8451
- Ahda Safitri, Trusti Wismantari, Vina Hermawati, Innocentius Bernarto (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi "Y" (Kasus pada Kementerian Perdagangan, Jakarta) Jurnal Management Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi, Home> Vol.8 No.1 (2021) ISSN 2356-3966 E-ISSN: 2621-2331

- Ansory Al Fadjar, dkk. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit: Indomedia Pustaka, Sidoarjo
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 57–68. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Bangun, Wilson. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Bintoro dan Daryanto, (2017), Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, cetakan pertama, Yogyakarta, Penerbit : Gava Media
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.1*, 2016: 1-16
- Daft, R. L. (2011). Era baru manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Darojat, Achmad, 2015, Konsep-Konsep Manajemen Personalia Masa Kini, cetakan pertama, Bandung, penerbit : Refika Aditama
- Deni Candra Purba, Victor P.K Lengkong, Sjendry . Loindong (2019) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negeri Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, Home > Vol.7 No1. (2019) ISSN 2303-1174
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fajar Nur'Aini Dwi Fatimah (2017) Panduan praktis evaluasi kinerja karyawan, cetakan pertama, Yogyakarta, Penerbit : Quadrat
- Fahmi, Irham. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Fred Luthans, (2016), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, Yogyakarta, Penerbit : Andi
- Gibson, J. L., Ivancevich, J M., Donnelly, J. H., dan Kanopaske, R. (2012). *Organizations behavior, structure, processes* (14 th Edition). New York: McGraw-Hill.
- Gijoh, R. (2013). Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Peninsula Manado. *Jurnal EMBA2*, 1(4), 1963–1973.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Semarang, Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Yusuf Arif. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Jakarta, Penerbit : CAPS
- Handono, I. (2015). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru IPS. *JPPi*, 7(10), 1021–1147.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama, Yogyakarta, Penerbit : Laksana
- Hasibuan M. S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kedua puluh tiga, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara
- Husein Umar. (2013). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Jurdi F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing, Malang Penerbit : Intrins Publishing
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta, Penerbit : Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. (2016), Pengembangan Manajemen, cetakan pertama, Bandung, Penerbit : Alfabeta.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853–859.
- Kuncoro, Mudrajad. (2018). Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis. Dan Ekonomi. Edisi Kelima. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yogyakarta, Penerbit : YPKN.
- Kurniawan, H., dan Alimudin, A. (2015). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero). *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(2), 2442-4315.
- Luthans, F. (2016). *Organizational behavior: An evidence based approach* (12 th Edition). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. Harper and Row, Publishers, Inc.
- Maryadi. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang*, 1(2), 177–188
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung, Remaja Rosdakarya
- Martoyo Susilo, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kelima, cetakan ketiga, Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Mahaputra Adipradana, Andriyani, (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan) Volume 10, Nomor 1, Tahun 2021, Halaman 1-13. ISSN (Online): 2337-3792. Diponegoro Journal of Management
- Melyna Putri Wijayasari, Wahyu Hidayat & Saryadi (2012) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pertamina RU VI Balongan. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang*
- Melia Andayani (2020) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 5 Nomor 1 2020*. p-ISSN: 2548-1622 e-ISSN: 2716-4039

- Musyaddad (2014) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Selatan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Palembang*
- Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh, (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Aksara Timur, Makassar
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76
- Padillah, Serlin Serang dan Amir (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zam-zam Utama Makassar. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol.4 No.2 (2021)
- Prawirosentono Suyadi, dan Dewi (2017), *Kinerja dan Motivasi Karyawan, Membangun Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*, edisi ketiga, cetakan kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Putu Arya Gunawan, Komang Krisna Heryanda (2021) *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali*. *JMPP*, Vol. 4, No. 1, March 2021 p-ISSN: 2654-9719
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1560–1573.
- Rivai, Veithzal. Ramly. Mutis. Arafah. (2018). “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik”. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., and Timothy A. J. (2015). *Perilaku Organisasi Buku 1*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Saptutyningasih Endah dan Esty Septyaningrum (2020) *Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis Dilengkapi Dengan Contoh Proposal Penelitian*, cetakan pertama, Yogyakarta, Penerbit : Gosyen Publishing
- Sedarmayanti, (2017), *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, cetakan pertama, Bandung Penerbit : Refika Aditama
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Penerbit : Jakarta, Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto Bedjo, (2015), *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung : Sinar Baru
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, T. A. dan Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta, Penerbit : Gava Media
- Sunyoto, Danang, (2015), *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Jakarta, Penerbit : CAPS,
- Suwatno dan Donni Juni Priansa (2018), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Penerbit : Alfabeta
- Sukrispiyanto, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Sidoarjo, Penerbit : Indomedia Pustaka
- Sutrisno Edy, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Jakarta. Prenada Media Group.
- Sukirman. (2011). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bitratex Semarang. *Jurnal Sosial Dan Budaya*, 4(1), 13–23.
- Sugama, I. D. G. Y. (2017). Pengaruh Stres kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 11–26.
- Sriyono, H. (2017). The effect of self-concept, motivation, and discipline on the performance of the primary school principals at Jakarsa Regency of South Jakarta. *IJHCM-International Journal of Human Capital Management*, 1(01), 95-114. <https://doi.org/10.21009/IJHCM.01.01.08>
- Wibowo, (2016), *Perilaku dalam Organisasi*, edisi pertama, cetakan kedua, Jakarta, penerbit : Rajawali Pers
- Widodo, E. S.. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta, Penerbit : Pustaka Pelajar
- Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yasmin, D., dan Wahyudi, T. P. (2016). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pelaksana di kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Pontianak. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 12(2), 694-700. <http://dx.doi.org/10.29406/jmm.12i2.444>.
- Yasir Attamimi, (2020) *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Delta Tirta Sidoarjo*. *Syntax Idea*: p-ISSN: 2684-6853 e-ISSN: 2684-883X Vol. 2, No. 7, Juli 2020