

## Dimensi Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Andi.AR<sup>1)</sup>, Arfandy Dinsar<sup>2)</sup>

andi.armjl@gmail.com<sup>1</sup>, fandy.dinsar@gmail.com<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Parepare<sup>1</sup>, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi  
Sapada Parepare<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Kompetensi dan Disiplin merupakan hal yang terpenting dalam menunjang individu atau kelompok dalam pencapaian kepuasan kerja di perusahaan atau organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui variabel disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini keseluruhan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dengan jumlah 70 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) secara parsial bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan  $t_{hitung} 7,947 > \text{dari } t_{tabel} 1,667$  dan  $sig = 0,001 < 0,05$ . Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai  $t_{hitung} 4.964 > \text{dari } t_{tabel} 1.667$  dan tingkat sig  $0.000 < 0,05$ . (2) secara simultan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} (235.128 > 3,13)$ .

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja**

### ABSTRACT

Competence and Discipline are the most important things in supporting individuals or groups in achieving job satisfaction in a company or organization. The purpose of this study was to determine the variables of work discipline and competence partially and simultaneously influence the job satisfaction of State Civil Servants at the Office of the Environment Office of the City of Parepare. This study uses quantitative and qualitative methods with data collection methods through distributing questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis and sampling using probability sampling. The sample used in this study was all State Civil Apparatus at the Office of the Environment Agency with a total of 70 people. The research results show that; (1) partially that the Work Discipline variable ( $X_1$ ) has an effect on the Job Satisfaction Variable (Y) with  $t_{count} 7.947 > \text{from } t_{table} 1.667$  and  $sig = 0.001 < 0.05$ . The Competency Variable ( $X_2$ ) has an effect on the Job Satisfaction Variable (Y) with a  $t_{count}$  of 4,964 > from  $t_{table}$  of 1,667 and a sig level of 0,000 < 0.05. (2) simultaneously the variables of Work Discipline ( $X_1$ ) and Competence ( $X_2$ ) have a significant effect on the Job Satisfaction variable (Y) with an  $F_{count} > F_{table} (235,128 > 3.13)$ .

**Keywords: Work Discipline, Competence and Job Satisfaction**

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap instansi atau perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya usaha meningkatkan Kepuasan Kerja. Dengan kata lain menurut (Benjamin, 2017) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan Kepuasan Kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Tujuan reformasi birokrasi yaitu untuk meningkatkan aparatur yang memiliki integritas dan Kepuasan Kerja yang tinggi, kompeten, profesional dan sejahtera, hal yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kepegawaian telah diatur oleh Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan seiring perkembangannya dikeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana dalam undang-undang Pegawai Negeri Sipil lebih menitikberatkan pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan

negara, yaitu untuk membangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Pegawai Negeri Sipil mengubah manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare yang berfokus pada disiplin kerja dan kompetensi. Saat ini masih ada di antara Aparatur Sipil Negara yang kurang memiliki disiplin kerja yang tinggi, ada masalah yang ditemukan peneliti sehubungan dengan disiplin kerja diantaranya dapat dilihat dari beberapa Aparatur Sipil Negara keluar masuk kantor pada jam kerja, kurangnya pengawasan ketat yang dilakukan pimpinan pada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran, sebahagian Aparatur Sipil Negara pulang sebelum jam kantor berakhir. Permasalahan lain yang ditemukan peneliti dilapangan yaitu terkait dengan kompetensi, adanya penempatan tugas Aparatur Sipil

Negara yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang kerjanya dan sebagian dari Aparatur Sipil Negara tidak menguasai perangkat komputer.

(Fauzia, 2019) Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang sudah diberikan. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya suatu organisasi, disiplin kerja tersebut tidak terjadi hanya untuk sementara, penerapan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara harus tegas dan konsisten.

Sedangkan Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, (Wibowo, 2012)

#### **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini menggunakan *mixed methods* (penelitian kombinasi) yaitu metode penelitian antara metode kuantitatif dengan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama

dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliable dan objektif. Untuk kuantitatif menggunakan survey melalui kuesioner dalam mengumpulkan data dan dianalisis dengan menggunakan metode Regresi Linear Berganda melalui Aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), karena hasil penelitian akan memberikan gambaran keterkaitan hubungan linier secara simultan antara variabel pengamatan (*indikator*) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Sedangkan untuk data kualitatif menggunakan pendekatan analisis dokumen, observasi yang dituangkan dalam catatan lapangan (*transkrip*), studi kepustakaan

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil Penelitian**

Dalam uji validitas dapat dibandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dan nilai  $r_{tabel}$  dengan cara menggunakan pearson correlation dapat diketahui jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid sama dengan skor nilai signifikansi dibawah 0,05, sedangkan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dinyatakan tidak valid sama dengan jika skor signifikansi di atas 0,05 dinyatakan tidak valid.

### Uji Validitas

| Nomor Butir | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-------------|--------------|-------------|------------|
| X1.1        | 0,898        | 0,235       | Valid      |
| X1.2        | 0,898        | 0,235       | Valid      |
| X1.3        | 0,797        | 0,235       | Valid      |
| X1.4        | 0,416        | 0,235       | Valid      |
| X1.5        | 0,673        | 0,235       | Valid      |
| X2.1        | 0,717        | 0,235       | Valid      |
| X2.2        | 0,800        | 0,235       | Valid      |
| X2.3        | 0,873        | 0,235       | Valid      |
| X2.4        | 0,851        | 0,235       | Valid      |
| X2.5        | 0,846        | 0,235       | Valid      |
| X2.6        | 0,735        | 0,235       | Valid      |
| Y1          | 0,764        | 0,235       | Valid      |
| Y2          | 0,764        | 0,235       | Valid      |
| Y3          | 0,806        | 0,235       | Valid      |
| Y4          | 0,800        | 0,235       | Valid      |
| Y5          | 0,726        | 0,235       | Valid      |
| Y6          | 0,405        | 0,235       | Valid      |
| Y7          | 0,738        | 0,235       | Valid      |

Dari tabel diatas dapat dijelaskan seluruh pernyataan dalam variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson*

*correlation* ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada tabel lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

| Variabel                 | Cronbach alfa | Kategori    |
|--------------------------|---------------|-------------|
| Disiplin Kerja ( $X_1$ ) | 0,800         | Reliability |
| Kompetensi ( $X_2$ )     | 0,902         | Reliability |
| Kepuasan Kerja ( $Y$ )   | 0,842         | Reliability |

Tabel 2 di atas dapat dijelaskan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja

( $Y$ ) nilai *cronbach alpha* termasuk dalam kategori reliabilitas

### Tabel 3

**Uji Hipotesis  
 Coefficients**

| Model                              | Unstandardize Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig  |
|------------------------------------|----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                                    | B                          | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                         | .577                       | .174       |                           | 3.316 | .001 |
| 1 Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) | .554                       | .070       | .602                      | 7.947 | .000 |
| Kompetensi (X <sub>2</sub> )       | .320                       | .064       | .376                      | 4.964 | .000 |

*Dependen Variable : Kepuasan Kerja*

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n - k - 1) = t(0,05:2 ; 70-2-1) = (0,025: 67) = 1,996$$

Hasil uji t di atas pada tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) variabel Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,554 dengan t<sub>hitung</sub> 7,947 > 1,996 t<sub>tabel</sub> dan diketahui tingkat signifikansi 0,000 < 0,05
- 2) variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,320 dengan t<sub>hitung</sub>

$$Y = 0,577 + 0,554 X_1 + 0.320 X_2$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,577 artinya jika Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) nilainya adalah nol, maka nilai Kepuasan Kerja adalah 0,577.
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) nilainya adalah nol, maka Kepuasan Kerja nilainya adalah 0,554 dimana koefisien regresi Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,554 mempunyai arti bahwa apabila variabel Disiplin Kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lain tetap atau konsisten.

4.964 > dari t<sub>tabel</sub> 1.996 dan diketahui tingkat signifikansi < 0,05 (Sig = 0,000 < 0,05)

Model Analisis Regresi Berganda pada tabel 3 dapat dituliskan dalam persamaan berikut ini :

- 3) Variabel Kompetensi (Y) nilai adalah 0,320 maka Kepuasan Kerja nilainya adalah 0,320. Dimana koefisien regresi kompetensi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,320 mempunyai arti bahwa apabila Kompetensi bertambah atau mempunyai peningkatan satu tahun maka Kepuasan Kerja juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lain tetap atau konsisten

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (Disiplin Kerja dan Kompetensi) yang dimasukan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja)

**Tabel 4**  
**Uji Simultan**  
 ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of squares | Df | Mean square | F       | Sig               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 14.430         | 2  | 7.215       | 235.128 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2.056          | 67 | .031        |         |                   |
|       | Total      | 16.486         | 69 |             |         |                   |

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

b. *Predictors: (Constant), Disiplin Kerja dan Kompetensi*

$$F_{\text{tabel}} = F(k; n - k) = F(2; 70-3) (2;67) = 3,13$$

Berdasarkan tabel 4, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) di mana  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $235.128 > 3.13$ ).

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Determinasi**  
 Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .936 <sup>a</sup> | .875     | .872              | .175                       |

a. *Predictors: (Constant), Kompetensi, disiplin Kerja<sup>b</sup>*

Pada tabel 5 nilai Koefisien Determinasi yang telah disesuaikan atau bisa disebut R square (R<sup>2</sup>) adalah 0,875 atau 87,5 % yang berarti bahwa variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Kompetensi mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu disiplin kerja yaitu sebesar 87,5 % sedangkan sisanya 12,5 % variabel yang tidak diteliti, adapun variabel yang tidak diteliti sebagai berikut : kepemimpinan, kinerja dan pengembangan karir

### Pembahasan

Disiplin kerja, kompetensi dan Kepuasan Kerja merupakan bentuk tanggung jawab organisasi atau instansi kepada seluruh pegawai dan menjadi kunci seberapa besar perhatian dan penghargaan instansi kepada pegawai. Adapun hasil penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Dimana nilai untuk variabel Disiplin Kerja  $t_{\text{hitung}} 7,947 >$

- 1,667  $t_{\text{tabel}}$  dan diketahui tingkat sig < 0,05 (Sig=0,000 < 0,05), hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan (Dinsar, A., *et.,al* 2023), mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap tingkah laku dan perbuatan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.
2. variabel kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), Di mana nilai untuk variabel dengan  $t_{\text{hitung}}$  4.964 > dari  $t_{\text{tabel}}$  1.667 dan diketahui tingkat sig < 0,05 (Sig = 0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan variabel Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Dinsar, 2023) dimana kompetensi sangat penting perannya dan sangat mempengaruhi untuk meningkatkan Kepuasan Kerja, hal ini dikarenakan kompetensi dan keterampilan yang mampu akan membantu aparatur sipil negara dalam menciptakan efisien dan efektifitas penggunaan waktu dan alat dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya tepat waktu.
  3. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), hal ini dapat dilihat dari hasil  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  (235.128 > 3.13) dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh faktor Disiplin Kerja dan Kompetensi. Seorang pegawai yang telah memiliki jenjang pendidikan dan pelatihan yang tinggi, akan mampu menduduki jabatan atau posisi yang sesuai bidangnya atau unit kerjanya. (Nur, I., & Dinsar, Arfandy, 2022). Dengan kompetensi yang jelas dan pengalaman kerja akan membuat pegawai mampu melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien hingga akhirnya tujuan instansi atau organisasi akan tercapai (Nur Asia, 2024).

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti akan memberikan kesimpulan dari hasil penelitian disiplin kerja dan kompetensi terhadap Kepuasan

Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Secara parsial disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dimana variabel disiplin kerja ( $X_1$ )  $t_{hitung} 7,947 > 1,667 t_{tabel}$  dan diketahui tingkat sig  $< 0,05$  (Sig=0,000  $< 0,05$ ),. hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $x_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Untuk Kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan  $t_{hitung} 4.964 >$  dari  $t_{tabel} 1.667$  dan diketahui tingkat sig  $< 0,05$  (Sig = 0,000  $< 0,05$ ).
2. Secara simultan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ASN (Y). hal ini dapat dilihat dari hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (235.128  $> 3.13$ ) dapat dikatakan Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh faktor Disiplin Kerja dan Kompetensi

## DAFTAR PUSTAKA

- Benjamin, d. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir.
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Dewi, V. k. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Solo: Insan Cendekia Mandiri.
- Dinsar, A., Nur. I (2023). Factors that Influence the Employee Performance. *Proceedings International Economics and Business Conference, 1(1)*, (pp. 65-71). Makassar: Goodwood Conferences.
- Dinsar, A., Budiandriani, B., Nurnajamuddin, M. (2023). *Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 82-90
- Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU.

- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nur Asia, M. N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Parepare. *DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-6.
- Nur, I., Dinsar, A. (2022). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 59-64.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sofyan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1*. Mangli Jember: STAIN Jember Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian pendidikan, pendekatan kualitatif, Kuantitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja. Cetakan Ke 6*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.