

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pembinaan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas X Kabupaten Bandung Barat

Anisa Galih Tanzani¹, Mochamad Vrans Romi²

Universitas Jenderal Achmad Yani¹²

anisagalih_21p171@mn.unjani.ac.id

ABSTRACT

High employee performance has a positive impact on both the company and the organization. To improve employee performance, it is important to pay attention to job satisfaction experienced by employees and to consistently implement disciplinary guidance. Based on data on employee absenteeism, it was found that the absenteeism rate of civil servants (ASN) at Department X is relatively high, which is one of the factors affecting employee performance. This study aims to determine the effect of job satisfaction and disciplinary guidance on the performance of civil servants (ASN) at Department X in West Bandung Regency, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative, with data collected through questionnaires. The data were analyzed using multiple regression analysis with the help of SPSS version 27.0. The study involved 48 respondents, consisting of 47 civil servants and 1 supervisor. The results show that job satisfaction has a positive effect on employee performance, and disciplinary guidance also has a positive effect on employee performance. Simultaneously, job satisfaction and disciplinary guidance significantly affect employee performance. It can be concluded that the higher the job satisfaction and disciplinary guidance, the better the performance of civil servants at Department X in West Bandung Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Disciplinary Guidance, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja pegawai yang tinggi akan menimbulkan efek yang baik bagi perusahaan maupun organisasi, dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dengan memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai serta pembinaan disiplin yang diterapkan secara konsisten. Berdasarkan data ketidakhadiran kerja pegawai diperoleh bahwa jumlah ketidakhadiran kerja pegawai ASN Dinas X tergolong tinggi, hal tersebut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja pegawai ASN Dinas X Kabupaten Bandung Barat baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner serta dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 27.0. Responden dalam penelitian sejumlah 48 orang dimana 47 orang adalah pegawai ASN dan 1 orang adalah atasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan pembinaan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kesimpulan semakin tinggi kepuasan kerja dan pembinaan disiplin maka semakin tinggi pula kinerja pegawai ASN Dinas X Kabupaten Bandung Barat.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Pembinaan Disiplin, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan mempunyai upaya dalam mempertahankan kinerja para pegawainya, salah satunya yaitu dengan cara memperhatikan kepuasan dan disiplin kerja pegawai yang merupakan salah satu faktor yang penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pegawai adalah salah satu aset yang penting dalam sebuah instansi, karena tanpa adanya pegawai akan sulit bagi sebuah instansi dalam mencapai tujuannya dan karena pegawaiilah yang menentukan berkembang atau tidaknya suatu instansi (Nurjaya dkk, 2021).

Instansi pemerintah Indonesia berhasil dengan lompatan 10 peringkat dari rangking 44 ke 34 menjadi kategori tertinggi di dunia. Performa efisiensi pemerintah meraih kenaikan 4 peringkat. Selain Indonesia, Jepang dalam Outlook kepegawaian 2023 juga menjadikan talenta pegawai pemerintah sebagai pilar pertama menuju pelayanan publik di mana pegawai negeri lebih dinamis (<https://www.kompas.com>).

Dinas X merupakan dinas yang berada di Kabupaten Bandung Barat dengan mengemban satu dari lima urusan pelayanan dasar wajib pemerintah. Hal tersebut menuntut para pegawai ASN pada Dinas X harus bekerja keras dan meningkatkan kinerja demi mendukung tercapainya tujuan tersebut.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2020:123). Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tujuan suatu instansi hanya dapat dicapai ketika instansi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat didalamnya. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dan dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang pegawai (Mundakir & Zainuri, 2018).

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan peneliti didapatkan data dan informasi mengenai penilaian kinerja pegawai ASN pada Dinas X Kabupaten Bandung Barat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas X Kabupaten Bandung Barat 2023

NILAI	FINAL GRADE	KATEGORI	JUMLAH PEGAWAI	PERSENTASE (%)
91-100	A	Sangat Baik	13	27.7
76-90	B	Baik	20	42.5
61-75	C	Cukup	9	19.2
51-60	D	Kurang	5	10.6
TOTAL			47	100

Sumber: Arsip Kepegawaian Dinas X, Diolah Kembali 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada tahun 2023 dengan jumlah pegawai ASN sebanyak 47 orang terdapat 5 pegawai atau 10.6% pegawai yang memiliki kategori kurang, dan 9 orang pegawai atau 19.2% yang memiliki kategori cukup dibandingkan dengan hasil kinerja baik hingga sangat baik. Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas X Kabupaten Bandung Barat di tahun 2023 belum optimal dan perlu ditingkatkan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu kepuasan kerja. Menurut **Afandi (2018)**, kepuasan kerja merujuk pada respons emosional atau efektivitas terhadap berbagai aspek pekerjaan, mencakup perasaan pegawai terkait kesenangan atau ketidaknyamanan dalam melaksanakan tugas mereka. Kepuasan kerja adalah pendapat pegawai yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas pegawai karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan (**Handoko, 2020**).

Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dampak buruk dari ketidakpuasan kerja akan sangat merugikan perusahaan. Pegawai akan melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dilakukan seperti ketidakhadiran pegawai. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja yang didukung oleh perilaku organisasi yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi komitmen organisasi (**Romi dkk, 2021**).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Alamsyah diperoleh informasi data ketidakhadiran pegawai pada Dinas X Kabupaten Bandung Barat Periode Januari-Desember 2023 yang dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Data Ketidakhadiran Pegawai ASN Dinas X Kabupaten Bandung Barat Periode Januari-Desember 2023

BULAN	DATA KETIDAKHADIRAN
	MANGKIR (KALI)
Januari	9
Februari	4
Maret	7
April	13
Mei	12
Juni	6
Juli	5
Agustus	10
September	3

Oktober	8
November	12
Desember	4
TOTAL	93

Sumber: Arsip Kepegawaian Dinas X, Diolah Kembali 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai ASN pada Dinas X Kabupaten Bandung Barat selama bulan Januari hingga Desember 2023 sebanyak 93 kali. Salah satu indikator kepuasan kerja adalah mangkir. Ketidakhadiran pegawai perlu diperhatikan kembali apakah pegawai yang tidak masuk kerja hanya alasan saja atau memang benar-benar ada sesuatu keperluan yang tidak dapat ditinggalkan. Maka hal tersebut diduga adanya ketidakpuasan pegawai ASN terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pembinaan disiplin. Pembinaan disiplin merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, tanpa adanya pembinaan disiplin yang baik maka tidak akan sulit untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut **Lubis (2020)**, pembinaan disiplin merupakan perilaku patuh dan taat dalam melaksanakan peraturan-peraturan kerja berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.

Diketahui bahwa pada Dinas X Kabupaten Bandung Barat, dalam hal pelaksanaan pembinaan disiplin masih terdapat beberapa masalah yang muncul, seperti banyaknya pegawai yang mangkir atau tanpa keterangan dan keterlambatan, dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Tingkat Keterlambatan Pegawai ASN Dinas X Kabupaten Bandung Barat 2023

BULAN	JUMLAH PEGAWAI	TOTAL KETERLAMBATAN (KALI)	TOTAL TEPAT WAKTU
Januari	47	9	38
Februari	47	11	36
Maret	47	15	32
April	47	7	40
Mei	47	5	42
Juni	47	10	37
Juli	47	21	26
Agustus	47	18	29
September	47	14	33
Oktober	47	9	38
November	47	3	44
Desember	47	6	41

Sumber: Arsip Kepegawaian Dinas X, Diolah Kembali 2024

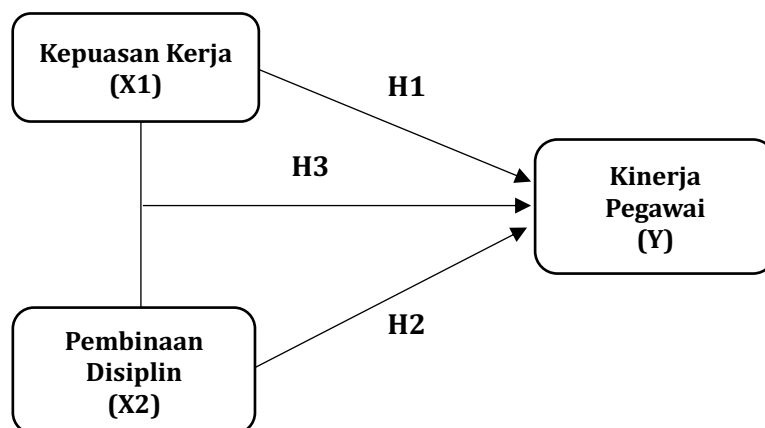
Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan di Dinas X Kabupaten Bandung Barat dalam setahun sebanyak 128 kali. Tingkat keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan Juli, yaitu sebanyak 21 pegawai, dan angka keterlambatan terkecil pada bulan November yaitu sebanyak 3 pegawai. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di Dinas X masih kurang, padahal setiap pegawai telah diberikan toleransi waktu 30 menit dari batas waktu yang telah ditetapkan kantor.

Dari beberapa aspek di atas diketahui bahwa kepuasan kerja dan pembinaan disiplin yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai (Ningsi dkk, 2020). Oleh sebab itu, berdasarkan fenomena yang ada persoalan kinerja pegawai ASN Dinas X Kabupaten Bandung Barat dapat disebabkan oleh kepuasan kerja dan pembinaan disiplin. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pembinaan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas X Kabupaten Bandung Barat”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini yaitu 47 orang pegawai ASN Dinas X Kabupaten Bandung Barat dan 1 orang kepala dinas (atasan) dengan jumlah keseluruhan 48 orang, serta teknik analisis menggunakan metode analisis deskriptif dan asosiatif dengan program SPSS versi 27. Analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan.

Untuk memperjelas mengenai pengaruh kepuasan kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja pegawai ASN Dinas X Kabupaten Bandung Barat dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pembinaan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas X Kabupaten Bandung Barat

Berdasarkan paradigma di atas, maka hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas X Kabupaten Bandung Barat
- H2: Pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas X Kabupaten Bandung Barat
- H3: Kepuasan kerja dan pembinaan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas X Kabupaten Bandung Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja				
X1_1	0.765	Valid	0.874	Reliabel
X1_2	0.705	Valid		
X1_3	0.444	Valid		
X1_4	0.700	Valid		
X1_5	0.755	Valid		
X1_6	0.717	Valid		
X1_7	0.699	Valid		
X1_8	0.729	Valid		
X1_9	0.701	Valid		
X1_10	0.666	Valid		
Pembinaan Disiplin				
X2_1	0.784	Valid	0.869	Reliabel
X2_2	0.800	Valid		
X2_3	0.681	Valid		
X2_4	0.830	Valid		
X2_5	0.812	Valid		
X2_6	0.779	Valid		
Kinerja Pegawai				
Y_1	0.639	Valid	0.795	Reliabel
Y_2	0.695	Valid		
Y_3	0.643	Valid		
Y_4	0.690	Valid		
Y_5	0.529	Valid		
Y_6	0.758	Valid		
Y_7	0.617	Valid		
Y_8	0.532	Valid		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner telah valid, dikarenakan seluruh r hitung pada setiap pernyataan tersebut $> t$ tabel (0,242) yang mana artinya alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Selanjutnya untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai Cronbach's Alpha yang terdapat pada tabel Reliability Statistics dengan ketentuan yaitu $> 0,60$. Berdasarkan tabel di atas nilai Cronbach's Alpha sebesar $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan reliabel. Berikut merupakan hasil dari pengolahan kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden dan kriteria terhadap pernyataan variabel kepuasan kerja, pembinaan disiplin, dan kinerja pegawai.

Tabel 5. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Imbalan yang Layak	3,94	Sesuai
Penempatan	3,92	Sesuai
Berat atau ringannya pekerjaan	3,69	Tinggi
Lingkungan Kerja	3,84	Tinggi
Fasilitas Kerja	3,86	Sesuai
TOTAL SKOR	3,94 + 3,92 + 3,69 + 3,84 + 3,86 = 19,25	
RATA-RATA	19,25 / 5 = 3,85	
KEPUASAN KERJA	Puas	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun 2025

Berdasarkan tabel 5 di atas setelah melakukan perhitungan total skor rata-rata pada setiap sub variabel kepuasan kerja pegawai ASN Dinas X, ditemukan bahwa sub variabel skor terendah adalah berat atau ringannya pekerjaan dengan skor 3,69 dan sub variabel paling tinggi adalah imbalan yang layak dengan hasil skor 3,94. Sedangkan secara keseluruhan memiliki skor 3,85 yang termasuk pada kriteria puas.

Tabel 6. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Pembinaan Disiplin

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Menciptakan Peraturan dan Tata Tertib yang Harus Dilaksanakan Oleh Pegawai	4,19	Sesuai
Menciptakan dan Memberi Sanksi Bagi Pelanggar Disiplin	4,16	Sesuai
TOTAL SKOR	4,19 + 4,16 = 8,38	
RATA-RATA	8,38 / 2 = 4,17	
PEMBINAAN DISIPLIN	Baik	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas setelah melakukan perhitungan total skor rata-rata pada setiap sub variabel pembinaan disiplin pegawai ASN Dinas X, ditemukan bahwa sub variabel skor terendah adalah menciptakan dan memberi sanksi bagi pelanggar disiplin dengan skor 4,16 dan sub variabel paling tinggi adalah menciptakan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh pegawai dengan hasil skor 4,19. Sedangkan secara keseluruhan memiliki skor 4,17 yang termasuk pada kriteria baik.

Tabel 7. Total Rata-rata Variabel Kinerja Pegawai

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Kualitas Kerja	4,02	Tinggi
Kuantitas Kerja	4,07	Tinggi
Pelaksanaan Tugas	4,22	Sangat Tinggi
Tanggung Jawab	3,90	Tinggi
TOTAL SKOR	4,02 + 4,07 + 4,22 + 3,90 = 16,21	
RATA-RATA	16,21 / 4 = 4,05	
KINERJA PEGAWAI	Baik	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun 2025

Berdasarkan tabel 7 di atas setelah melakukan perhitungan total skor rata-rata pada setiap sub variabel kinerja pegawai ASN Dinas X, ditemukan bahwa sub variabel skor terendah adalah tanggung jawab dengan skor 3,90 dan sub variabel paling tinggi adalah pelaksanaan tugas dengan hasil skor 4,22. Sedangkan secara keseluruhan memiliki skor 4,05 yang termasuk pada kriteria baik.

Selanjutnya, setelah mengolah data normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,200 > 0,05 yang menandakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0.05 yaitu pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,892 dan variabel pembinaan disiplin sebesar 0,707 yang menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Artinya tidak terjadinya kesamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamatan lainnya. Selanjutnya hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi sebesar 504 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1.986 < 10 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen pada model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,220	2,622		3,516	0,001
	Kepuasan Kerja	0,357	0,087	0,517	4,084	0,000

Pembinaan Disiplin	0,376	0,136	0,351	2,774	0,008
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27, Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 27 pada tabel 8 di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,220 + 0,357 X1 + 0,376 X2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

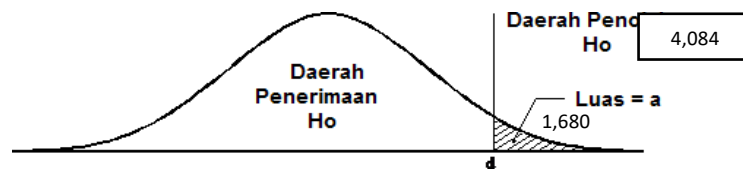
- Konstanta bernilai 9,220 yang mana menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan pembinaan disiplin bernilai nol maka variabel kinerja bernilai 9,220.
- Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja secara parsial berarah positif dengan nilai yaitu sebesar 0,357. Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
- Koefisien regresi untuk variabel pembinaan disiplin secara parsial berarah positif dengan nilai yaitu sebesar 0,376. Sehingga semakin tinggi pembinaan disiplin, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji T Parsial

Variabel	ttabel	thitung	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	1,680	4,084	0,000	0,05	Signifikan
X2	1,680	2,774	0,008	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27.0, Tahun 2025

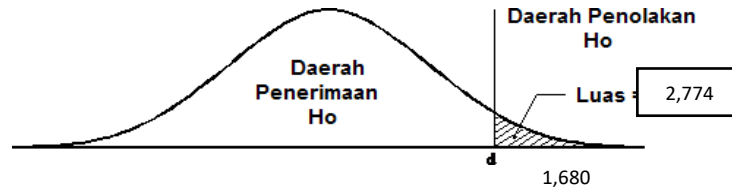
Berdasarkan tabel 9 di atas, hasil pengujian satu pihak untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Pengujian Satu Pihak Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 27.0, 2025

Berdasarkan gambar 2, menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan kerja nilai t hitung $>$ t tabel $4,084 > 1,680$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.



Gambar 3. Hasil Pengujian Satu Pihak Variabel Pembinaan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 27.0, 2025

Berdasarkan gambar 3, menunjukkan bahwa pada variabel pembinaan disiplin nilai t hitung $>$ t tabel $2,774 > 1,680$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji F Simultan

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig	Prob.	Keterangan
Kepuasan Kerja dan Pembinaan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai	40.057	3.209	0.000	0.05	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27.0, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 10 di atas, perhitungan statistik uji F memberikan nilai F hitung sebesar $40,057 > 3,209$ (F tabel) dan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ menggambarkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepuasan kerja dan pembinaan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan baik atau buruknya kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	0,645	0,629	2,183

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 11 di atas, besar pengaruh secara bersama-sama kepuasan kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R²), yaitu sebesar 0,645. Artinya kepuasan kerja dan pembinaan disiplin dapat meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 64,5%,

termasuk dalam kriteria pengaruh tinggi/kuat dan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden kepuasan kerja pegawai pada Dinas X Kabupaten Bandung Barat termasuk dalam kategori puas. Dengan sub variabel tertinggi terdapat pada imbalan yang layak dengan total rata-rata 3,94 dan sub variabel terendah terdapat pada berat atau ringannya pekerjaan dengan total rata-rata 3,69.
2. Berdasarkan tanggapan responden pembinaan disiplin pegawai pada Dinas X Kabupaten Bandung Barat termasuk dalam kategori baik. Dengan sub variabel tertinggi terdapat pada menciptakan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh pegawai dengan total rata-rata 4,19 dan sub variabel terendah terdapat pada menciptakan dan memberi sanksi bagi pelanggar disiplin dengan total rata-rata 4,16.
3. Kinerja pegawai ASN pada Dinas X Kabupaten Bandung Barat termasuk dalam kategori baik. Dengan sub variabel tertinggi terdapat pada pelaksanaan tugas dengan total rata-rata 4,22 dan sub variabel terendah terdapat pada tanggung jawab dengan total rata-rata 3,90.
4. Pengaruh kepuasan kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja pegawai ASN Dinas X Kabupaten Bandung Barat baik secara parsial maupun simultan:
 - a. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN Dinas X Kabupaten Bandung Barat.
 - b. Pembinaan disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN Dinas X Kabupaten Bandung Barat.
 - c. Kepuasan kerja dan pembinaan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN Dinas X Kabupaten Bandung Barat.

SARAN

Berdasarkan hasil simpulan yang telah diuraikan, peneliti akan memberikan beberapa saran sebagai masukan serta dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh kepala Dinas X Kabupaten Bandung Barat. Adapun beberapa saran diantaranya:

1. Saran untuk organisasi
 - a. Dari variabel kepuasan kerja yang memiliki total skor rata-rata paling rendah adalah sub variabel berat atau ringannya pekerjaan yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Maka sebaiknya organisasi memperhatikan kembali mulai dari tidak membebani tugas kerja secara berlebihan, meski tugas yang diberikan bisa tersampaikan dengan jelas namun setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Beban kerja yang diemban pegawai harus sesuai dengan kemampuan

- pegawai, sehingga pegawai tidak mengalami kesulitan saat menyelesaikan tugas yang diberikan.
- b. Dari variabel pembinaan disiplin yang memiliki total skor rata-rata paling rendah adalah sub variabel menciptakan dan memberi sanksi bagi pelanggar disiplin yang termasuk ke dalam kategori sesuai. Maka sebaiknya organisasi perlu meningkatkan pembinaan disiplin dalam pemberian sanksi dan akan lebih baik lagi jika organisasi menyusun prosedur pemberian sanksi yang lebih jelas dan terstandar, memastikan setiap pelanggaran ditindak secara tepat waktu, adil, konsisten, dan tidak bersifat personal.
 - c. Dari variabel kinerja pegawai yang memiliki total skor rata-rata paling rendah adalah sub variabel tanggung jawab yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Maka sebaiknya organisasi perlu meningkatkan kemampuan pegawai melalui pelatihan yang berfokus pada pemecahan masalah dan pengambilan keputusan agar terus meningkatkan prestasi kerja pegawai, sehingga terbiasa mengambil keputusan dalam menghadapi tantangan dan mampu memecahkan masalah dengan baik.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya
- Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk perbandingan dan sebagai referensi untuk melakukan penelitian bagi peneliti selanjutnya. Namun penelitian ini masih terdapat keterbatasan sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel-variabel lain sebagai variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan teori-teori terbaru dari beberapa ahli yang berbeda guna memperluas pengetahuan terkait kepuasan kerja, pembinaan disiplin dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Duli, Nikolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. DeepPublish.
- Handoko. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kompas.com. (2024, 12 9). *KemenPANRB: Performa efisiensi pemerintah meraih kenaikan*. Diambil kembali dari [kompas.com: https://amp.kompas.com/tren/read/2024/12/09/120000065/daftar-negara-dengan-kinerja-asn-terbaik-di-dunia-2024-indonesia-peringkat](https://amp.kompas.com/tren/read/2024/12/09/120000065/daftar-negara-dengan-kinerja-asn-terbaik-di-dunia-2024-indonesia-peringkat).
- Lubis, A. (2020). *Pembinaan disiplin kerja dalam organisasi*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Mundakir, & Zainuri, M. (2018). *Kinerja Pegawai: Konsep, Dimensi, dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Ilmu.

- Ningsi, S. R., Idris, M., & Alam, S. A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, pembinaan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(3), 263–270.
- Nurjaya, A., & dkk. (2021). Upaya Instansi Pemerintahan dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai: Peran Kepuasan dan Disiplin Kerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 120-130.
- Panjaitan, R. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jusuf Aryani Learning. Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Romi, M. V., Soetjipto, N., Widaningsih, S., Manik, E., & Riswanto, A. (2022). Enhancing organizational commitment by exploring job satisfaction, organizational citizenship behavior and emotional intelligence. *Management Science Letters*, 12(2), 117–126
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.