

## The Effect of Work Discipline on Employee Performance Mediated by Employee Job Satisfaction Dinas Pekerjaan Umum in Medan City

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan

\*Herliza Syafiana<sup>1</sup>, Tapi Rondang Ni Bulan<sup>2</sup>, M. Fauzan Azhmy<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Manajemen, Universitas Harapan Medan, Indonesia

### Keywords:

Work Discipline,  
Employee  
Performance,  
Employee Job  
Satisfaction..

**Abstract.** *The Public Works Office of Medan City is one of the agencies engaged in the repair of road infrastructure. Based on the information that the researchers obtained, one of the problems faced by the Medan City Public Works Office is the lack of discipline in the work of production employees in completing their work and reduced employee job satisfaction and a tendency to decline in the performance of general employees. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance mediated by employee job satisfaction at the Medan City Public Works Office. The number of population in this study was 214 people and the sample was 139 respondents using the Slovin method. The test used is path analysis or path analysis. The results of this study indicate that work discipline has no positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction, employee job satisfaction has a significant effect on employee performance and work discipline has a positif effect on employee performance throught employee job satisfaction.*

Corresponding author\*  
Email: [herlizasyafiana6@gmail.com](mailto:herlizasyafiana6@gmail.com)



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



## 1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang pabrikan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Aspek sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain kinerja pegawai. Kinerja pegawai suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi dan disiplin di lingkungan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmennya terhadap bidang yang ditekuni. Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi.

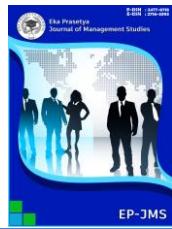
Keberhasilan kinerja pegawai dapat dilihat dari sebuah penilaian sistematis atas individu pegawai mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan kinerja (Dale, 2012:257). Dengan potensi yang dimiliki masing masing pegawai dapat dikembangkan dalam suatu kegiatan yang mampu menggugah minat kerja dan sikap disiplin pada pegawai suatu perusahaan. Hal ini dapat dicerminkan pada pegawai yang memiliki kepuasan kerja untuk apa dia bekerja dan sikap disiplin yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2015:23) menyatakan, "Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya". Kepuasan didalam bekerja adalah suatu perasaan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kerja yang baik. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dari dalam dan luar pekerjaan. Menciptakan kepuasan kerja pegawai dalam perusahaan menjadi penting karena apabila pegawai tidak mencapai kepuasan kerja maka akan timbul sikap negatif dalam bekerja. Pimpinan perusahaan terkadang kurang memperhatikan kepuasan kerja pegawai sehingga sering terjadi pegawai yang resign (mengundurkan diri) akibat kepuasan yang rendah di dalam perusahaan tersebut. Peneliti juga menemukan fenomena mengenai kinerja pegawai



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



yang di pengaruhi kepuasan kerja pegawai bagian umum Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Fenomena yang peneliti temukan yaitu ada pegawai yang kepuasan kerjanya rendah karena pegawai tersebut merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, seharusnya gaji yang diperoleh bisa lebih tinggi. Hal ini yang dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai ketika bekerja. Kemudian salah satu faktor lain yang mendukung kinerja pegawai adalah faktor kedisiplinan kerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan bentuk ketataan dan perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi (Evanita, 2011). Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan disiplin kerja pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Karena kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efesien. Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawai. Anoraga (2017:178) menyatakan, “disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan”. Disiplin kerja sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh perusahaan. Peraturan yang ada di perusahaan akan menjadi acuan bagi pegawai untuk menjadi pegangan bersama sekaligus untuk menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual yang dianut oleh para pegawai. Disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di dalam perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang usaha perbaikan sarana prasarana jalan. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh salah satu masalah yang dihadapi Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan adalah kurangnya



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



kedisiplinan bekerja pegawai bagian umum dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berkurangnya kepuasan kerja pegawai serta kecenderungan penurunan kinerja pegawai bagian umum. Berikut adalah data tingkat kehadiran pegawai bagian kinerja pegawai bagian umum Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan dari tahun 2015 sampai tahun 2019.

Menurut Dessler (2017:194), tujuan disiplin ialah untuk mendorong pegawai berperilaku hati-hati dalam pekerjaan (berhati-hati didefinisikan sesuai peraturan dan perundang-undangan). Dengan perilaku penuh kehatia-hatian tersebut pegawai memiliki tanggungjawab besar terhadap pekerjaan yang telah dilimpahkan kepadanya. Dalam menegakkan disiplin bukanlah ancaman atau kekerasan yang diutamakan, yang perlu diperlukan adalah ketegasan. Ketegasan dan keteguhan di dalam melaksanakan peraturan merupakan modal utama dan syarat mutlak untuk mewujudkan disiplin kerja. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### Kinerja

Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat bercermin dari keluaran yang dihasilkan. Mangkunegara (2013 : 9) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

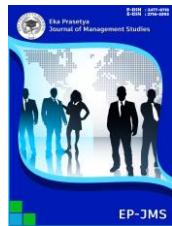
Mangkunegara (2013 : 142) menyatakan bahwa kriteria dalam pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Menurut Handoko (2018: 193), menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan.

Menurut Luthans (2010), terdapat lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan supervisor
5. Rekan kerja.

## Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014 : 182), disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan menurut Simamora (2015 : 611), yang dimaksud disiplin adalah



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



“bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi”.

Menurut Hartatik (2014 : 200), indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan Melekat
5. Sanksi hukum
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### Teknik Analisa Data Penelitian

#### Uji Regresi Linier Berganda dengan Variabel Mediasi

Variabel mediasi pada penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja terletak di antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan sehingga variabel disiplin kerja tidak secara langsung mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Berikut ini diperlihatkan bentuk model penelitian.

X → Y, dijabarkan dengan rumus regresi linier sederhana

$$Y = a + bX + e$$

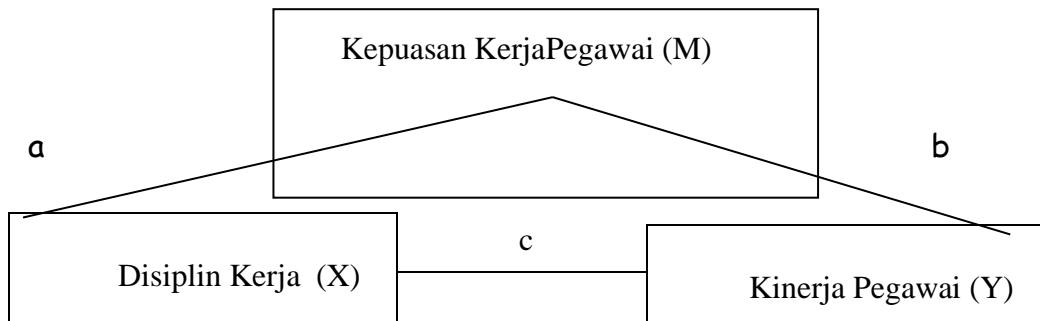
Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai  
a = Konstanta  
b = Koefisien regresi  
X = Disiplin kerja  
e = Variabel pengganggu atau standar error



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



$$Y = a + cX + bM + e$$

Dari uraian di atas, maka diperoleh tiga persamaan, yaitu :

- a.  $Y = a + cX + e$
- b.  $M = a + aX + e$
- c.  $Y = a + cX + bM + e$

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### SubStruktur I

#### Uji Asumsi Klasik

#### Pengujian Normalitas Data

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Model 1**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 139                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 20,6474820              |
|                                  | Std. Deviation | 2,9169625               |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,194                    |
|                                  | Positive       | ,095                    |
|                                  | Negative       | -,194                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 2,286                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,755                    |



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

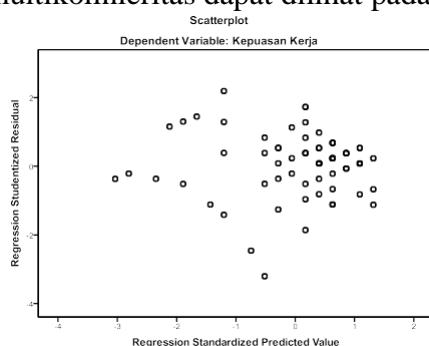
(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Model 1 diperoleh nilai KSZ sebesar 2,286 dan Asyimp. Sig sebesar 0,755 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

## Uji Heteroskedastisitas

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut ini:



**Gambar 1**  
**Heteroskedastisitas Model 1**

Berdasarkan Gambar dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## Pengujian Kelayakan Model Analisis Jalur Substruktur I

**Tabel 2**  
**Pengujian Kelayakan Model Persamaan I**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 1174,151       | 1   | 1174,151    | 233,951 | ,000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 687,575        | 137 | 5,019       |         |                   |
|       | Total      | 1861,727       | 138 |             |         |                   |

- a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja
- b. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai

Nilai probabilitas pengujian adalah sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa model analisis jalur substruktur I telah fit.

## Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



**Tabel 3  
Koefisien Determinasi Model 1  
Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,794 | ,631     | ,628              | 2,24027                    |

Nilai R Square menunjukkan nilai 0,631 artinya bahwa kemampuan variabel disiplin kerja menjelaskan kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebesar 0,369 atau 36,9% merupakan nilai error variabel model substruktur I.

#### Pengujian Hipotesis

**Tabel 4  
Pengujian Hipotesis Model 1  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t      | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|
|                | B                           | Std. Error |                                   |        |      |
| 1 (Constant)   | 1,103                       | 1,292      |                                   | ,854   | ,395 |
| Disiplin kerja | ,668                        | ,046       | ,794                              | 15,295 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (p) disiplin kerja adalah 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai Alpha (0,05), maka dapat ditetapkan bahwa probabilitas < Alpha ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Besarnya nilai disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 0,794.

#### Model Analisis Jalur Substruktur I

1.  $PY1X1 = 0,794$  untuk independen variabel X1 (disiplin kerja) yang bertanda positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah kinerja pegawai sebesar 0,794.
2.  $e1 = 0,369$  berarti jika ada nilai independen variabel X1 (disiplin kerja), maka jumlah kinerja pegawai bertambah sebesar 0,369 dengan asumsi variabel lain tetap.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



## SubStruktur II

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Model 2 diperoleh nilai KSZ sebesar 1,930 dan Asyimp. Sig sebesar 0,636 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Pengujian Multikolinearitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Model 2**

|   | Model                  | Collinearity Statistics |       |
|---|------------------------|-------------------------|-------|
|   |                        | Tolerance               | VIF   |
| 1 | Disiplin kerja         | .369                    | 2.708 |
| 2 | Kepuasan kerja pegawai | .369                    | 2.708 |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari nilai disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai lebih kecil atau dibawah 5 ( $VIF < 5$ ), ini berarti tidak terkena multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Nilai Tolerance dari nilai disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Pengujian Kelayakan Model Analisis Jalur Substruktur II

**Tabel 6**  
**Pengujian Kelayakan Model Persamaan II**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 734,348        | 2   | 367,174     | 15,129 | ,000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 3300,602       | 136 | 24,269      |        |                   |
| Total        | 4034,950       | 138 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja pegawai, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Nilai probabilitas pengujian adalah sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa model analisis jalur substruktur II telah fit.

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Menurut Calhoun dan Acocella (2010), disiplin kerja merupakan gambaran mental setiap individu yang terdiri atas pengetahuan tentang dirinya, pengharapan dan penilaian tentang diri sendiri. Selanjutnya Stuar dan Sudden dalam Heidemans menyatakan bahwa disiplin kerja adalah semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang melekat pada individu yang mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya kondisi gaji akan dapat mempengaruhi keinginan pegawai untuk keluar dari pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Putra (2016), Arif (2011) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan bahwa disiplin kerja yang layak akan menciptakan ketenangan pegawai dalam bekerja sehingga akan menghasilkan suatu kerja yang positif, baik bagi dirinya secara langsung sebagai pegawai maupun terhadap perusahaannya di tempatnya bekerja. Oleh sebab itu, sudah sewajarnya pihak manajemen perusahaan untuk tidak menciptakan kesenjangan terlalu besar bagi pegawai yang masih honorer dengan pegawai yang sudah tetap sebagai pegawai di dalam perusahaan tersebut.

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama di masa yang akan datang. Definisi dari kinerja pegawai sangat banyak dan masing-masing pendapat berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Putra (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

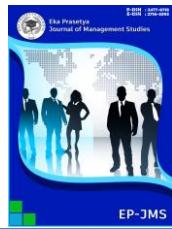
## Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai

Kinerja pegawai secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama di masa yang akan datang. Definisi dari kinerja pegawai sangat banyak dan masing-masing pendapat berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut. Mathis dan Jackson (2011) menyatakan "Kinerja pegawai adalah tingkatan kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran serta keluar



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



masuk tenaga kerja/*turnover*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini tidak membuktikan bahwa disiplin kerja yang layak akan menciptakan ketenangan pegawai dalam bekerja sehingga akan menghasilkan suatu kerja yang positif, baik bagi dirinya secara langsung sebagai pegawai maupun terhadap perusahaannya di tempatnya bekerja sehingga kinerja pegawai tercipta melalui keinginan keluar pegawai dari pekerjaannya. Oleh sebab itu, sudah sewajarnya pihak manajemen perusahaan untuk tidak menciptakan kesenjangan terlalu besar bagi pegawai yang masih honorer dengan pegawai yang sudah tetap sebagai pegawai di dalam perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Putra (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang diterapkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pegawai diharapkan dapat lebih meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawainya dengan cara menumbuhkan dan memelihara sikap optimis, mengembangkan semangat dalam diri, komunikasi yang terbuka antar sesama pegawai, dan juga mengikuti beberapa pelatihan baik yang *diadakan oleh perusahaan maupun diadakan oleh pihak diluar perusahaan seperti trainning motivation atau outbound*.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian di atas maka dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. (2017). Psikologi Manajemen, Rineka Cipta, Bandung.
- Arif, M. Samsul. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surabaya Perdana Rotopack di Surabaya. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”. Jawa Timur (2011).
- As’ad, Mohammad. (2010). Psikologi Industri. Liberty. Yogyakarta.
- Basuki, Kuystiadi. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Master Wovenindo Label Jakarta Utara. Jurnal Ekonomi Vol. 6 No. 1 Januari – Juni 2017. ISSN: 2302- 7169.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Dale, Timpe. (2012) Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Cetakan Kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Dessler, Gary. (2017). Human Resource Management (7rd ed.). New Jersey: Prentice Hall. Inc
- Evanita, Leny. (2011), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping, Tesis, Program Sarjana, Magister Manajemen (MM), Universitas Esa Unggul, Jakarta.
- Fathoni, Abdul Rahmat. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Surabaya : Erlangga University Press.
- Hanafi, B.D dan Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis. Vol 5 No 1 (2017).
- Handoko, T. Hani .(2018). Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan keenam belas.Jakarta : PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Indiriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2011), Metodologi Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi Dan Manajemen. Edisi Pertama. BPFE : Yogyakarta.
- Johan, R. (2012). Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi. Pendidikan. Jurnal Pendidikan Penabur - No.01 / Th.I / Maret 2012.
- Luthans, Fred. (2010). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Alih bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie Prabawati & Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedelapan. Yogyakarta : BPFE.
- Mathis, R. L dan Jackson. Jhon H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku II. Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat.
- Megadinanta (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya Department HCS (Human Capital And Service). Jurnal Ilmu Manajemen (JIM). Vol 5, No 3 (2017). E-ISSN : 2549-192X.
- Permata, Indriyanti. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Staff Karyawan PT. Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen (JIM). Vol 5, No 3 (2017).



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Pratama, M. Aditya Putra. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Arief Nirwana Utama di Kota Rantau, Tapin, Kalimantan Selatan. *Jurnal Universitas Islam Indonesia. Fakultas Ekonomi*.
- Priyatno, Duwi. (2012). Mandiri Belajar SPSS untuk pemula. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Mediakom.
- Rivai, Veithzal. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Rojikin (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta). Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Siagian, Sondang P. (2017), Peranan Staf Dalam Manajemen, Cetakan Keempat, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Simamora, Hendry. (2015). Manajemen. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Soewadji, Jusuf. (2012). Pengantar Metodologi Penelitian. Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono.(2012). Metode Penelitian Bisnis. Penerbit AlfaBeta. Bandung.