



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TENJOLAYA

Mulyati , M Azis Firdaus, N.A Rumiasih, dan Hendri Maulana
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun, Indonesia
Mulyatijuliyanti74@gmail.com, azisfirdaus@uika-bogor.ac.id, rumiasih@uika-bogor.ac.id, endry@uika-bogor.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence Job Satisfaction and Work Discipline have on Employee Performance at the Tenjolaya District Office, Bogor. Using a survey method with primary data obtained from a questionnaire, the sample was 39 respondents. The correlation coefficient of Job Satisfaction is 0.373 which means the relationship is Low. The results of the coefficient of determination show that the effect of Job Satisfaction on Employee Performance is 11.5% with regression analysis $Y = 25.894 + 0.482X_1$. Because $T_{count} = 2.447 > T_{table} = 1.687$ then H_0 is rejected (H_a accepted) means that there is a significant influence between Job Satisfaction (X_1) and on Employee Performance (Y). The correlation coefficient of work discipline is 0.424, which means that the relationship is moderate. The results of the coefficient of determination show that the effect of work discipline on employee performance is 15.8% with regression analysis $Y = 21.657 + 0.618X_2$. Because $T_{count} = 2.848 > T_{table} = 1.687$ then H_0 is rejected (H_a accepted) means that there is a significant influence between Work Discipline (X_1) and on Employee Performance. The results of the correlation analysis of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance are 0.543, this indicates that the relationship is moderate. The coefficient of determination adjusted for 25.6% of the regression equation $Y = 7.549 + 0.440X_1 + 0.578X_2$. Because $F_{count} = 7.529 > F_{table} = 3.25$ then H_0 is rejected (H_a accepted) means that there is a significant influence between Job Satisfaction (X_1) and Work Discipline (X_2) on Employee Performance (Y).

Keywords: Job Satisfaction; Job Discipline; Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor. Menggunakan metode survei dengan data Primer yang diperoleh dari kuesioner, sampelnya adalah 39 responden. Koefisien korelasi Kepuasan Kerja sebesar 0,373 yang berarti hubungan Rendah. Hasil dari koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 11,5% dengan analisis Regresinya $Y=25,894+0,482X_1$. Karena $T_{hitung}=2,447 > T_{tabel}=1,687$ maka H_0 ditolak (H_a diterima)

berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_1) dan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien korelasi disiplin kerja sebesar 0,424 yang berarti hubungan Sedang. Hasil dari koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 15,8% dengan analisis Regresinya $Y = 21,657 + 0,618X_2$. Karena $T_{hitung} = 2,848 > T_{tabel} = 1,687$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) dan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis korelasi Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,543 hal ini menunjukkan hubungannya sedang. Koefisien determinasi yang disesuaikan 25,6% persamaan regresinya $Y = 7,549 + 0,440X_1 + 0,578X_2$. Karena $F_{hitung} = 7,529 > F_{tabel} = 3,25$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata kunci : Kepuasan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja

I. Pendahuluan

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan tentunya mempunyai tujuan untuk berkembang pesat, baik itu untuk memperoleh laba sebesarnya ataupun untuk menciptakan system kerja yang baik dalam perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan dalam bentuk apapun, baik itu dalam skala besar ataupun kecil, tentu tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia sebagai pelaku dari kegiatan usaha tersebut.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan sumbangsih terhadap perusahaan, baik itu berupa tenaga, pikiran, bakat, ide/kreativitas, dll. Setiap perusahaan pasti memiliki kriteria tersendiri untuk para pekerja/ karyawannya agar dapat memberikan hasil yang positif untuk kemajuan perusahaan. Untuk menciptakan kualitas SDM yang baik diperlukan kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan, karena kepuasan kerja yang didapatkan seseorang dapat menjadi tolak ukur seberapa produktifitasnya karyawan tersebut.

Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan menyenangkan, atau merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Hal ini

menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber Kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan dan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai Kepuasan Kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Handoko (2012:7) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Penyesuaian diri dari tiap individu, dan segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, yang akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan.

Menurut (Rivai 2013) dalam Sadat (2020) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan, tentu akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya baik dari segi peraturan ataupun ketentuan-ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai apabila tidak ada disiplin kerja.

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Namun peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin karyawan yang buruk akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah untuk pemborosan waktu dan energi dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi. Selain itu, disiplin akan memberikan kita rasa aman/safety dari rusak atau hilangnya harta benda, peralatan juga perlengkapan kerja, yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian ataupun pencurian. Dengan disiplin juga agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kualitas ataupun kuantitas yang

telah dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja ini dihasilkan melalui persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tersebut tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui siapa saja yang menjadi sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan perusahaan dapat dikerjakan/diselesaikan dengan baik.

Perumusan Masalah

Penelitian ini fokus pada pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor yang berada di jalan Raya Abdul Fatah No 39, Desa Tapos, Kecamatan Tenjolaya, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16370. Yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor?,
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor?,
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerjaterhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tenjolaya.

II. Metode Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang diambil adalah Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai serta untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Lokasi penelitian adalah di Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor. Yang dilakukan di Jl. Raya Abdul Fatah No 39, Desa Tapos 1, Kec. Tenjolaya, Kab. Bogor, Jawa Barat 16370. Penelitian dilakukan pada bulan 17 juni s/d 17 juli 2020.

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah: Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja(X_2) sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). dari variabel tersebut ditetapkan indikatornya dan membuat kuesioner sesuai dengan tujuan penelitian dengan 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala likert yang umumnya menggunakan 5 (lima) angka Sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) dengan Skor 5, Setuju (S) dengan Skor 4, Kurang Setuju (KS) dengan Skor 3, Tidak Setuju (TS)

Mulyati, Muhammad Azis Firdaus, N.A Rumiasih, dan Hendri Maulana

dengan Skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Menurut sugiyono (2018:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang ada didalam Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor sejumlah 41 orang.

Hipotesis

hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih.

Ho1 =Tidak ada pengaruh antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor

Ha1 =Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor

Ho2 = Tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerjaterhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor

Ha2 =Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor

Ho3 = Tidak ada pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor

Ha3 = Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka dan kualitatif data yang diangkakan. Variabel independen dari penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sedangkan Variabel Dependennya yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Keseluruhan item variabel Penelitian Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai mempunyai rhitung $>$ rtabel yaitu pada signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), dan $n=39$ dapat diperoleh rtabel $=0,308$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dengan melihat *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam Kuesioner Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai adalah Reliabel dan dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal, karena dapat dilihat pada baris Asymp.Sig.(2-tailed) Kepuasan Kerja $>$ 0,05 yaitu sebesar 0,046., Asymp.Sig. (2-tailed) Disiplin Kerja $>$ 0,05 yaitu sebesar 0,030, dan Asymp.Sig.(2-tailed) Kinerja Pegawai $>$ 0,05 yaitu sebesar 0,109. Nilai signifikansi variabel Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan variabel Kepuasan Kerja (X_1) $= 0,247 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai variabel yang sama atau homogen. Sedangkan nilai signifikansi variabel Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan variabel Disiplin Kerja (X_2) $= 0,328 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai variabel

yang sama atau homogen. Pada uji linieritas diperoleh nilai variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah Fhitung $= 2,448 <$ Ftabel $= 4,11$ dan nilai variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai adalah Fhitung $= 0,825 <$ Ftabel $= 4,11$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan diantara keduanya.

Pembahasan

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Antara Kinerja Pegawai

Dalam Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Memperoleh Hasil analisis Korelasi sebesar $R= 0,373$ terletak pada interval 0,20 – 0,39 (Rendah), Selanjutnya Hasil Analisis regresi Memperoleh hasil $Y= 25.894 + 0,482 X_1$ Dengan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,115 atau (11,5%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sebesar 11,5% sedangkan sisanya 88,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Serta diperoleh hasil uji $T_{hitung} = 2,447 >$ $T_{tabel} = 1,687$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_1) dan terhadap Kinerja (Y).

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Antara Kinerja Pegawai

Dalam Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Memperoleh Hasil analisis Korelasi sebesar $R = 0,424$ terletak pada interval 0,40 – 0,59 (Sedang), Selanjutnya Hasil Analisis regresi Memperoleh hasil $Y = 21,657 + 0,618 X_2$ Dengan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,158 atau (15,8%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Kinerja sebesar 15,8% sedangkan sisanya 84,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Serta diperoleh hasil uji $T_{hitung} = 2,848 >$ $T_{tabel} =$

1,687 maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) dan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Memperoleh Hasil analisis Korelasi sebesar $R = 0,543$ terletak pada interval $0,40 - 0,59$ (Sedang), Selanjutnya Hasil Analisis regresi Memperoleh hasil $Y = 7,549 + 0,440X_1 + 0,578 X_2$ Dengan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar $0,256$ atau ($25,6\%$) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar $25,6\%$ sedangkan sisanya $74,4\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Serta diperoleh hasil uji $F_{hitung} = 7,529 > F_{tabel} = 3,26$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 1. ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.799	2	78.900	7.529	.002 ^b
	Residual	377.278	36	10.480		
	Total	535.077	38			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, KEPUASANKERJA

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan dari pembahasan tentang pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor sebagai berikut :

Mulyati, Muhammad Azis Firdaus, N.A Rumiasih, dan Hendri Maulana

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor menunjukkan nilai $R = 0,373$ terletak pada interval $0,20 - 0,39$ (Rendah), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil Koefisien determinasi $0,139$ atau ($13,9\%$) dan koefisien determinasi yang disesuaikan $0,115$ atau ($11,5\%$). Hasil analisis regresi $Y = 25,894 + 0,482 X_1$ dan Uji T hipotesis persial dengan $T_{hitung} = 2,447 > T_{tabel} = 1,687$ berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor menunjukkan nilai $R = 0,424$ terletak pada interval $0,40 - 0,59$ (Sedang), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil Koefisien determinasi $0,180$ atau ($18,0\%$) dan Koefisien determinasi yang disesuaikan $0,158$ atau ($15,8\%$). Hasil analisis regresi $Y = 21,657 + 0,618 X_2$ dan Uji T hipotesis persial dengan $T_{hitung} = 2,848 > T_{tabel} = 1,687$ berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) dan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor menunjukkan nilai $R = 0,543$ terletak pada interval $0,40 - 0,59$ (Sedang), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil koefisien determinasi sebesar $0,295$ atau ($29,5\%$) dan koefisien determinasi yang disesuaikan $0,256$ atau ($25,6\%$). Hasil analisis regresi $Y = 7,549 + 0,440X_1 + 0,578X_2$ dan uji F hipotesis simultan dengan $F_{hitung} = 7,529 > F_{tabel} =$

3,25 berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Saran

Saran dari hasil pembahasan tentang pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor sebagai berikut :

1. Variabel Kepuasan Kerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan memperhatikan hal tersebut, sebaiknya karyawan dapat mempertahankan bahkan lebih ditingkatkan agar Kinerja Pegawai bertambah.
2. Variabel Disiplin Kerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan memperhatikan hal tersebut, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan Disiplin Kerja yang efektif sehingga para karyawan lebih termotivasi untuk bekerja
3. Persepsi responden terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Tenjolaya Bogor menunjukkan angka sebesar 4,2 dalam kategori (Sedang), agar dapat terciptanya Kinerja Pegawai yang tinggi dalam bekerja pimpinan diharapkan dapat memberikan tugas dan

tanggung jawab sesuai dengan persyaratan pekerjaanya. Dengan demikian akan menghasilkan semangat kerja yang merangsang pegawai berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan/organisasi.

4. Variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang berbanding lurus dan mempunyai pengaruh yang signifikan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengganti variabel dalam penelitian dengan variabel lain misalnya Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja agar dapat mengukur Kinerja Pegawai secara lebih mendalam dan dapat menciptakan temuan baru dibidang Kinerja Pegawai.

Daftar Pustaka

- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Sadat, P. A. (t.t.). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9, 7.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (26 ed.). Bandung: Alfabeta.