

MENAKAR KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN ACEH: PERAN KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA

ASSESSING THE PERFORMANCE OF ACEH EDUCATION DEPARTMENT EMPLOYEES: THE ROLE OF JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE

Zikrillah Zikrillah¹⁾, Dulfa Febriani²⁾, Nasrul Hadi^{3*)}

^{1,2)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh, Kota Banda Aceh

³⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala, Kota Banda Aceh

*e-mail korespondensi: nasrulhadi@usk.ac.id

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 60 responden yang diambil menggunakan rumus slovin dengan margin error sebesar 10%. Data penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner. Data penelitian ini di analisis dengan menggunakan analisis linear berganda dan dengan menggunakan software SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan, baik secara simultan maupun parsial, terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan dan disiplin kerja pegawai dapat menjadi strategi penting bagi manajemen Dinas Pendidikan Provinsi Aceh dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan sistem pengawasan yang efektif guna memaksimalkan kontribusi pegawai.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and work discipline on employee performance at the Aceh Provincial Education Office. This study has a sample of 60 respondents taken using the Slovin formula with a margin of error of 10%. The data for this study were obtained through the distribution of questionnaires. The data for this study were analyzed using multiple linear analysis and using SPSS software version 27. The results of the study indicate that job satisfaction and work discipline have a significant effect, both simultaneously and partially, on the performance of employees at the Aceh Provincial Education Office. The implications of this finding indicate that increasing employee satisfaction and work discipline can be an important strategy for the management of the Aceh Provincial Education Office to improve overall organizational performance. Therefore, agencies are advised to create a supportive work environment and an effective monitoring system to maximize employee contributions.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap instansi pemerintahan akan selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan, tidak terkecuali bagi Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Kinerja yang baik sangat diperlukan agar pelayanan publik dapat berjalan optimal dan tujuan organisasi tercapai secara efektif. Dalam konteks ini, kepuasan kerja dan disiplin kerja menjadi dua faktor penting yang diduga memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan dan kebahagiaan pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang berpotensi meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Sementara itu, disiplin kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi aturan dan prosedur organisasi yang dapat menunjang keteraturan dan efektivitas kerja.

Menurut Fattah (2017:68), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perasaan dan sikap ini bisa bersifat positif atau negatif, yang pada akhirnya akan memengaruhi bagaimana pegawai menjalankan tugasnya. Sementara itu, menurut Hasibuan (2018:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja bukan hanya penting bagi pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mendorong semangat dan gairah kerja pegawai. Kinerja sendiri secara umum diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, yang dinilai berdasarkan standar dan prosedur tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi instansi pemerintahan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, yang memiliki total 150 pegawai, terus memperhatikan aspek-aspek tersebut untuk memastikan kualitas dan kuantitas hasil kerja para pegawai tetap baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Namun, hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Aceh menunjukkan adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja rendah. Hal ini berdampak pada tidak tercapainya target-target instansi. Selain itu, ditemukan juga masalah kedisiplinan, seperti ketergantungan pada perintah atasan dan kurangnya inisiatif mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan, serta pelanggaran terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Masalah lain muncul dalam aspek kepuasan kerja, terutama dalam dimensi gaji, hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan kesempatan promosi, yang memperlihatkan tingkat ketidakpuasan cukup tinggi. Kondisi ini tentu berdampak negatif pada semangat kerja dan dapat menyebabkan sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu memang telah membahas hubungan antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor swasta atau instansi di luar konteks lokal Aceh, sehingga belum sepenuhnya mencerminkan dinamika budaya kerja dan karakteristik organisasi pemerintahan di wilayah ini. Selain itu, masih minim penelitian yang secara simultan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Aceh secara kuantitatif. Dengan demikian, terdapat celah penting yang perlu diisi untuk memberikan pemahaman empiris yang lebih kontekstual dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di instansi ini.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi

pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai. Adapun judul penelitian ini adalah “Menakar Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh: Peran Kepuasan dan Disiplin Kerja.”

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno dalam (Fajriansyah & Muh Imam Taufiq, 2022) kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Moeheriono (2019:96-97), pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pada anangka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan ketika mereka melihat pekerjaannya. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Arda, 2018: 49). Menurut Masrukhin dan Waridin (2019) kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Menurut Wirawan (2017:87) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.

3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaannya. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak.
6. Lingkungan kerja yang baik mengacu pada lingkungan fisik dan psikologis.

Disiplin Kerja

Menurut (Hartatik, 2014:183) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal (Riqqah Harahap, 2022).

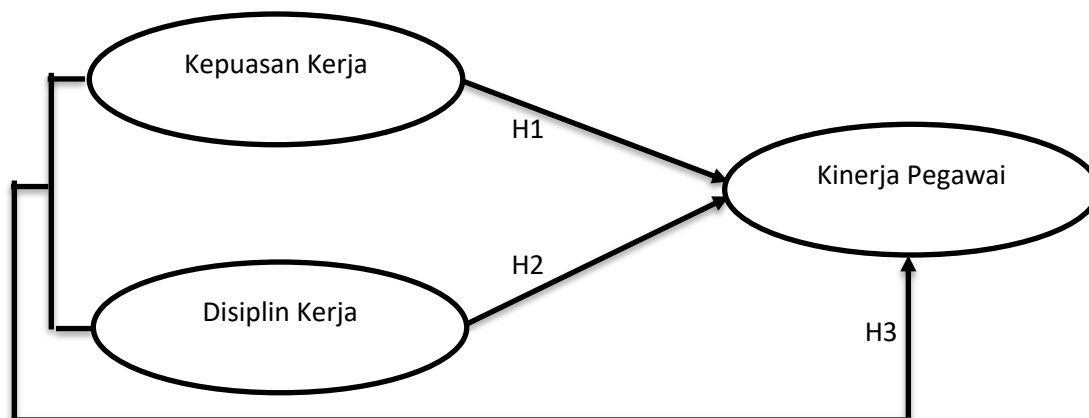
Menurut Hasibuan (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
4. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.
5. Sanksi Hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kerangka konseptual mengenai pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Aceh digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya (Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina,2019), dan dikembangkan oleh peneliti (2023)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan jenis penelitian bersifat kausalitas. Menurut Sugiyono (2017,194) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Untuk metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen. Variabel independen pertama adalah kepuasan kerja (X1), yang didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaan mereka, sebagaimana dijelaskan oleh Arda (2017:49). Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan beberapa dimensi seperti gaji, promosi, hubungan dengan atasan, rekan kerja, serta kondisi kerja, yang seluruhnya merujuk pada indikator-indikator yang diadaptasi dari teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Arda. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel ini disusun berdasarkan dimensi tersebut.

Variabel independen kedua adalah disiplin kerja (X2), yang dalam penelitian ini mengacu pada definisi menurut Mangkunegara (2013), yaitu sebagai bentuk pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Indikator disiplin kerja dalam kuesioner mengacu pada aspek-aspek seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap instruksi atasan. Pertanyaan-pertanyaan ini dirancang untuk mengukur tingkat disiplin kerja pegawai sesuai dengan teori yang dirujuk.

Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), yang diartikan sebagai hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2017:67). Kinerja pegawai diukur melalui indikator-indikator seperti ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas hasil kerja, inisiatif, kemampuan bekerja sama, dan efisiensi kerja. Seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel ini disusun berdasarkan indikator kinerja yang diadaptasi dari konsep Mangkunegara tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh yang berjumlah 150 pegawai. Masih dari sumber yang sama menyatakan bahwa dari populasi tersebut terdapat sampel, yaitu sebagai wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain, sampel harus representatif.

Menurut Sugiyono (2019:143) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai dengan 500. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar maka dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25%. Dan peneliti mengambil jumlah sample sebesar 10%.

Sugiyono (2017:122) menjelaskan penelitian populasi disebut juga dengan penelitian yang menggunakan sampel jenuh (total sampling), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi Pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode *Proporsional Random Sampling*, yaitu dengan menggunakan rumus Slovin. sebelum menggunakan rumus ini perlu untuk memutuskan ukuran populasi penelitian (N) dan rentang toleransi kekeliruan yang dapat diterima (e). Adapun rumus tersebut yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$
$$n = \frac{150}{1 + 150 \times 0,1^2}$$
$$n = 60$$
$$n \approx 60$$

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin di atas dengan batas toleransi error 10% maka jumlah sampel yang digunakan 60 responden. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan program *SPSS (Statistic package for service solution) versi 22*. Menurut (Ahyar et al., 2020) Regresi linear berganda merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih variabel independen pada satu variabel dependen. Regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Untuk pengujian data dilakukan uji validitas, uji realibilitas, serta uji asumsi klasik. Menurut Sunjoyo, dkk (2013:54) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *Ordinary Least Square (OLS)*. Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji outlier, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

HASIL ANALISIS

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data seluruh pernyataan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi hasil perhitungan yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis *korelasi product moment* dimana hasilnya menunjukkan semua item pernyataan mempunyai nilai r-hitung < nilai kritis korelasi *product moment*.

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,604	0,60	Reliable
2.	Kepuasan Kerja (X1)	0,591	0,60	Reliable
3.	Disiplin Kerja (X2)	0,582	0,60	Reliable

Sumber: Data primer (Diolah dari output SPSS, 2024)

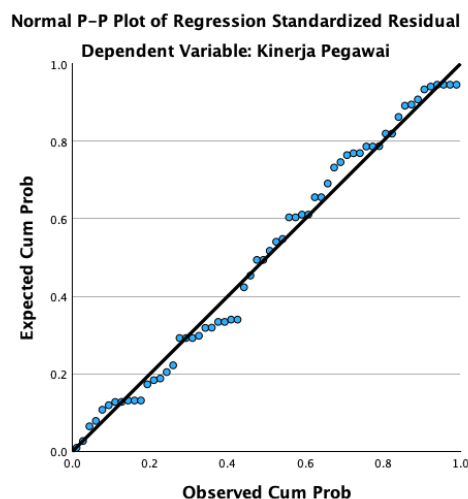
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel adalah variabel kinerja pegawai diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,604 > 0,60$, variabel kepuasan kerja diperoleh besarnya Cronbach's Alpha sebesar $0,591 > 0,60$ dan variabel keputusan nasabah diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,582 > 0,60$. Dengan demikian reliabilitas ketiga variabel penelitian di atas dikategorikan handal atau reliabilitas baik sesuai dengan kredibilitas Cronbach's Alpha karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

Hasil Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data disepertar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data

Berdasarkan gambar 2, titik-titik mengikuti searah dari garis diagonal menyatakan bahwa data dalam penelitian ini normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dideteksi dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada masing-masing variabel penelitian. Terdeteksi data mengalami gejala multikolinieritas jika nilai VIF > 10, sebaliknya apabila nilai VIF < 10 maka data tidak mengalami gejala multikolinieritas atau asumsi multikolinieritas dipenuhi. Tabel berikut menunjukkan nilai VIF pada masing-masing variabel.

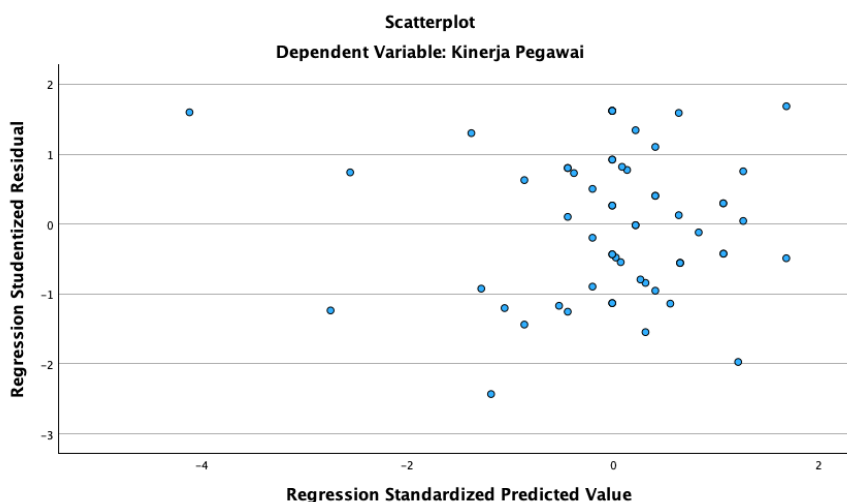
Tabel 2. Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

No	Variabel	Nilai VIF	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	1.185	Non Multikolinieritas
2.	Disiplin Kerja	1.185	Non Multikolinieritas

Diperoleh hasil nilai VIF pada masing-masing variabel penelitian < 10, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala multikolinieritas dan asumsi multikolinieritas dipenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS melalui grafik Scatterplot antara Z prediction (ZPRED) merupakan untuk variabel bebas (Sumbu X= Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (Sumbu Y = Y prediksi -Y rill). Hasil olah data untuk uji heterokedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 3. Scatterplot Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Dari hasil output gambar scatterplot diatas, di dapat titik-titik menyebar di bawah serta diatas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Dari model regresi diatas maka dapat didefinisikan sebagai berikut:

- Nilai koefisien konstanta sebesar 1,346 bermakna bahwa, jika variabel X1 dan X2 dianggap konstan maka akan menurunkan Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,346.
- Nilai Koefisien Variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,427 bermakna bahwa, jika Variabel Kepuasan Kerja (X1) meningkat sebesar 1 maka akan meningkatkan Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,427 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai Koefisien Variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,340 bermakna bahwa, jika Variabel Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar 1 maka akan meningkatkan Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,340 dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.368	2	2.684	44.462	.001
	Residual	3.441	57	.060		
	Total	8.810	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja						

Sumber Data: Data Primer (Diolah dari output SPSS, 2024)

Berdasarkan dari hasil uji F (secara simultan) diperoleh F-hitung sebesar 44.462, sedangkan Ftabel pada tingkat signifikansi = 5% adalah sebesar 3,162. Hal ini memperlihatkan bahwa F hitung > F tabel, dengan tingkat signifikansi 0.001. Dari hasil perhitungan ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nol (Ho), dengan demikian hipotesis terbukti bahwa secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

Uji Parsial (Uji statistik t)

Tabel 4. Uji Statistik t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.346	.317		4.239	.001		
	Kepuasan Kerja	.427	.091	.422	4.682	.001	.844	1.185

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	Disiplin Kerja	.340	.060	.511	5.668	.001	.844	1.185

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah 2024 (SPSS 27)

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai signifikansi Uji Statistik t untuk masing-masing variabel dijabarkan sebagai berikut.

1. Kepuasan Kerja (X1)

Diperoleh nilai signifikansi Uji Statistik t sebesar $0,001 < 0,05$ maka Variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

2. Disiplin Kerja (X2)

Diperoleh nilai signifikansi Uji Statistik t sebesar $0,001 < 0,05$ maka Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, dengan koefisien regresi sebesar 4,682 dan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Fattah (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap emosional pegawai terhadap pekerjaannya; sikap positif terhadap pekerjaan cenderung meningkatkan produktivitas dan kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu determinan utama dalam menciptakan kinerja yang baik di sektor publik, khususnya dalam lingkungan birokrasi pemerintahan.

Selanjutnya, disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 5,668 dan tingkat signifikansi 0,001. Angka ini lebih tinggi dibandingkan pengaruh kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai merupakan faktor krusial dalam membentuk kinerja yang optimal. Hasil ini konsisten dengan pandangan Hasibuan (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan komitmen pegawai terhadap peraturan organisasi, serta berdampak langsung pada semangat dan efektivitas kerja. Temuan ini juga diperkuat oleh kondisi nyata yang ditemukan di lapangan, sebagaimana diungkapkan dalam survei awal, bahwa kurangnya kedisiplinan—seperti hanya bekerja saat diperintah dan mengabaikan peraturan—berkorelasi dengan rendahnya capaian target kerja. Oleh karena itu, perbaikan sistem disiplin kerja, baik melalui penguatan aturan maupun penerapan sistem monitoring dan reward-punishment, sangat diperlukan.

Secara simultan, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 44,462 dan tingkat signifikansi 0,001. Temuan ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, di mana kepuasan kerja berperan sebagai faktor motivator dan disiplin kerja sebagai bagian dari faktor higienis. Kedua aspek ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Menariknya, nilai pengaruh disiplin kerja

yang lebih tinggi dibandingkan kepuasan kerja mengindikasikan bahwa dalam konteks birokrasi pemerintahan seperti di Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, kepatuhan terhadap sistem dan prosedur lebih dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan aspek-aspek emosional atau motivasional semata.

Jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang banyak berfokus pada sektor swasta atau institusi di luar Aceh, penelitian ini memberikan kontribusi kontekstual yang penting. Kondisi geografis, budaya kerja lokal, serta sistem birokrasi yang khas di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Aceh memberikan perspektif baru dalam memahami hubungan antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini mengisi celah dari studi-studi terdahulu yang belum banyak menyoroti hubungan tersebut dalam konteks instansi pemerintahan daerah, khususnya di sektor pendidikan.

Dengan demikian, temuan ini tidak hanya memperkuat teori yang ada tetapi juga memberikan dasar empiris yang lebih aplikatif bagi perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai. Disarankan agar instansi melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan kepuasan kerja misalnya melalui peningkatan transparansi promosi, kualitas hubungan antarpegawai, dan dukungan dari atasan serta memperkuat sistem disiplin yang konsisten dan adil. Kombinasi keduanya diyakini mampu meningkatkan performa kerja secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja (koefisien 4,682) dan disiplin kerja (koefisien 5,668) berpengaruh signifikan secara parsial ($\alpha=0,001$) terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh. Secara simultan, keduanya memberikan dampak eksponensial (koefisien 44,462) yang memperkuat teori dua faktor Herzberg tentang integrasi motivator dan faktor higienis. Tingginya pengaruh disiplin kerja mencerminkan pentingnya akuntabilitas dalam sektor pendidikan. Maknanya, kebijakan penguatan kinerja perlu memadukan insentif non-material untuk meningkatkan kepuasan dengan sistem monitoring yang mendorong kedisiplinan, guna menciptakan lingkungan kerja optimal berbasis bukti.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan dan disiplin kerja pegawai dapat menjadi strategi penting bagi manajemen Dinas Pendidikan Provinsi Aceh dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan sistem pengawasan yang efektif guna memaksimalkan kontribusi pegawai.

Saran konkret bagi Dinas Pendidikan Aceh antara lain:

1. Meningkatkan kepuasan kerja melalui pendekatan non-material, seperti penghargaan berbasis kinerja, penguatan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, serta pengakuan atas pencapaian kerja pegawai.
2. Melakukan evaluasi berkala terhadap sistem promosi dan penilaian kerja, agar pegawai merasa memiliki prospek karier yang jelas dan adil.
3. Mengimplementasikan sistem disiplin kerja berbasis teknologi, seperti absensi digital dan pelaporan kinerja harian yang terintegrasi, untuk mempermudah pemantauan kedisiplinan secara objektif dan transparan.
4. Membangun budaya kerja yang konsisten dan profesional melalui pelatihan etika kerja, penegakan aturan yang adil, serta pemberian sanksi dan apresiasi secara konsisten.

5. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta sistem pengawasan yang efektif, guna memaksimalkan kontribusi pegawai secara berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui penataan ruang kerja yang nyaman, iklim kerja yang kolaboratif, serta pengawasan yang tidak bersifat represif namun tetap tegas dan terukur.

Namun, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif, disarankan ada peneliti lainnya yang meneliti di Dinas Pendidikan Aceh dengan mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan faktor psikologis lainnya. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode dan sampel yang lebih luas guna memperkuat generalisasi temuan.

REFERENSI

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ardana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Aulia, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina.
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara
- Fathoni, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten lamongan. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 1(2), 8-Halaman.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Hamli Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Harahap, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 52-64.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hestyana, W. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departemen Store Cabang Makassar. *Economics Bosowa*, 3(7), 148-161.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2017). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Pane, M., Pasaribu, S. E., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 4(2), 77-92.
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 462-471.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi "Y" (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85-95.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh diklat, promosi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Syarifuddin, A., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2023). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Baadan Pertahanan Nasional Kota Makasar. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(5), 1507-1520.
- Tarigan, G. S. B. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Karo (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara)
- Triani, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi (Doctoral dissertation, Universitas BATANGHARI Jambi).
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol, 62.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi, W. (2017). Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 17(2), 78-87.