

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau

Yanti<sup>a\*</sup>, Yuni Firayanti<sup>a</sup>, Edy Suchmawan Saputra<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Indonesia

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received : 01-08-2025

Revised : 20-08-2025

Accepted : 25-08-2025

**Keywords:** *Employee Performance, Human Resources, Job Satisfaction, Subdistrict Office, Work Discipline*

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Kantor Kecamatan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia*

Corresponding Author:  
[yy773476@gmail.com](mailto:yy773476@gmail.com)\*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*This study was conducted to analyze the influence of job satisfaction and work discipline on employee performance at the District Office of Kapuas Subdistrict, Sanggau Regency. The background of this research arises from the phenomenon that some employees still lack discipline in carrying out their duties, which affects the level of job satisfaction and in turn reduces the quality of public services. The research method employed was a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The sample consisted of 30 employees determined through saturated sampling technique. The research instrument was a closed questionnaire constructed based on indicators of job satisfaction, work discipline, and employee performance. Data were analyzed with the assistance of SPSS version 23 through validity testing, reliability testing, regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value of 4.529 > t-table 1.703 and a significance level of 0.000 < 0.05. Work discipline also had a positive but not significant effect on performance, with a t-count of 1.721 > t-table 1.703 and a significance level of 0.097 > 0.05. Simultaneously, job satisfaction and work discipline had a significant effect on employee performance, with an F-count value of 20.606 > F-table 2.51 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.604 indicated that 60.4% of the variation in employee performance was explained by the two independent variables, while the remaining 39.6% was influenced by other factors outside this study. It can be concluded that improving employee performance in subdistrict offices can be achieved through enhancing job satisfaction, for instance by providing adequate work facilities such as desks and chairs, creating a comfortable work environment, granting recognition, as well as enforcing consistent work discipline. This study is expected to serve as a reference for local governments in formulating more*

*effective human resource management policies.*

#### ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau. Latar belakang penelitian dapat diangkat dari fenomena dimana masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas serta berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja akibatnya akan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Jumlah sampel sebanyak 30 pegawai yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Data dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 23 dengan tahapan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung  $4,529 > t\text{-tabel } 1,703$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-hitung  $1,721 > t\text{-tabel } 1,703$  dan signifikansi  $0,097 > 0,05$ . Secara simultan, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung  $20,606 > F\text{-tabel } 2,51$  dan signifikansi  $0,000$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,604$  menunjukkan bahwa  $60,4\%$  variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan  $39,6\%$  dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Dapat disimpulkan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai kecamatan dapat dicapai melalui peningkatan kepuasan kerja, misalnya dengan penyediaan fasilitas kerja yang memadai seperti meja dan kursi, lingkungan kerja yang nyaman, pemberian penghargaan, serta melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

#### PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan elemen fundamental dalam keberhasilan organisasi pemerintahan, dimana menurut Umar & Norawati (2022), kinerja didefinisikan sebagai prosedur atau hasil kerja yang dibuat oleh pekerja melalui sejumlah langkah yang harus diselesaikan untuk mencapainya dan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dalam konteks pelayanan publik, Kantor Kecamatan Kapuas sebagai bagian

integral dari pemerintahan daerah menghadapi tantangan serius terkait optimalisasi kinerja pegawai, dimana Lestari (2020) mengidentifikasi bahwa kantor ini memiliki tanggung jawab strategis dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan seperti pengelolaan administrasi kependudukan, pelayanan perizinan, hingga penanganan keluhan masyarakat. Permasalahan yang muncul mencakup keterlambatan dalam penyelesaian tugas, rendahnya inisiatif pegawai, serta kurangnya kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab, yang berdampak negatif pada kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Dua faktor krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja, dimana kepuasan kerja menurut Monalis (2020) mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas dengan pekerjaannya meliputi aspek gaji, lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, dan peluang pengembangan karir. Handoko (2020:193) memperkuat definisi ini dengan menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, yang tercermin dari perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Boamah et al. (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat melahirkan tingkat produktivitas yang tidak terduga, dimana pegawai akan menunjukkan sikap loyal dan peduli terhadap instansi, bahkan merasa bangga bekerja pada organisasi tersebut. Chadi & Hetschko (2018) menambahkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi dengan hasil bisnis yang positif, yaitu loyalitas pelanggan, profitabilitas bisnis, produktivitas, serta penurunan pergantian karyawan. Di sisi lain, disiplin kerja menurut Sinambela (2019:332) tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan, dimana disiplin pegawai akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja. Cangiano et al. (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap hormat dan ketaatan terhadap peraturan organisasi yang akan menciptakan tatanan untuk pencapaian tujuan organisasi yang lebih cepat. Namun, terdapat perbedaan pandangan dalam literatur, dimana Yanti (2019) menyatakan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara Lusiana (2018) menyatakan berpengaruh negatif, dan Nelizulfa (2018) menyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Untuk mengatasi permasalahan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas, diperlukan implementasi solusi komprehensif yang meliputi peningkatan kepuasan dan disiplin kerja melalui pendekatan multi-dimensi. Strategi peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan dan pengakuan kepada pegawai berprestasi, baik berupa insentif finansial maupun non-finansial seperti sertifikat penghargaan, promosi jabatan, atau kesempatan mengikuti pelatihan profesional. Sulistyono et al. (2025) menekankan pentingnya perbaikan fasilitas kerja dan penyediaan sarana pendukung yang memadai untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai. Sementara untuk peningkatan disiplin kerja, diperlukan penerapan aturan

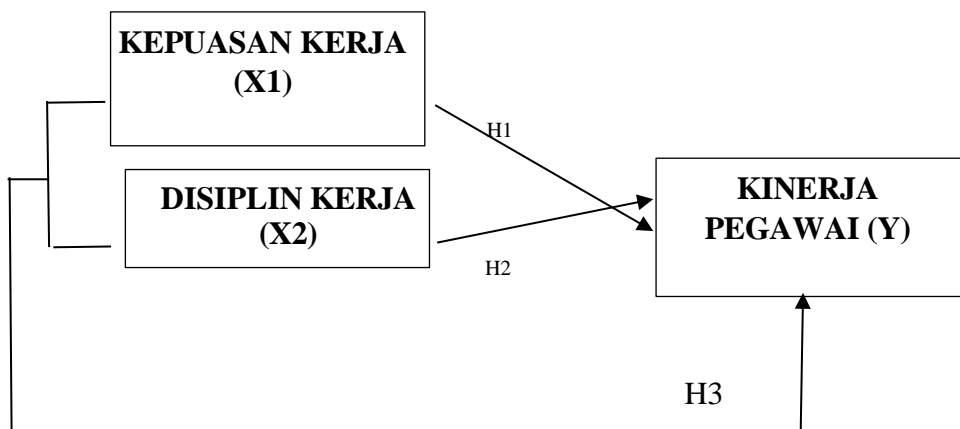
yang lebih tegas dan konsisten melalui pemberian sanksi yang adil bagi pegawai yang melanggar aturan serta pemberian reward bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Wigatiningsih et al. (2024) menyatakan bahwa ketika pegawai merasa pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan, nilai, dan karakteristik pribadi, kepuasan kerja akan meningkat dan mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan. Implementasi holistik dari solusi-solusi tersebut, yang didukung dengan pembinaan dan pengawasan berkala, diharapkan dapat menciptakan sinergi positif antara kepuasan dan disiplin kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Kapuas, sehingga dapat memenuhi harapan masyarakat dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja aparaturnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Henry Simamora (2021:17) merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi yang menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Amelia (2023) menekankan pentingnya MSDM untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja, membangun komitmen kerja, memotivasi karyawan, dan menyelesaikan perselisihan dalam organisasi. Robert L. Marthis dan John H. Jackson (2023:30-31) mengidentifikasi tiga peran utama MSDM yaitu peran administrasi (pemrosesan dan penyimpanan data karyawan), peran fungsional (proses seleksi, pelatihan, dan pengembangan), serta peran strategis (fokus pada investasi SDM jangka panjang untuk keunggulan kompetitif). Menurut Ramdan & Sufyani (2019), manajemen sebagai ilmu pengelolaan sumber daya organisasi melibatkan proses perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (actuating), dan pengawasan (controlling) untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2019:74) didefinisikan sebagai sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima, dan faktor fisik serta psikologis. Vidia Aulia dan Trianasari (2021) mengidentifikasi empat indikator utama kepuasan kerja meliputi kesesuaian pekerjaan (work it self), kondisi fisik lingkungan kerja (work environment), gaji dan promosi (pay and promotion), serta sikap dan hubungan sosial yang terjalin (attitude and social relation).

Disiplin kerja menurut Dewi dan Harjoyo (2019:86) merupakan suatu keadaan yang mendorong pegawai berperilaku dan melakukan aktivitas sesuai aturan yang telah ditetapkan, dimana disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan. Sutrisno (2019:86) menambahkan bahwa disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Hendrayani (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi disiplin kerja meliputi kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan yang jelas, keberanian pimpinan mengambil tindakan, pengawasan, perhatian kepada karyawan, dan penciptaan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Rivai (2019) mengklasifikasikan empat bentuk disiplin kerja yaitu disiplin retributif (menghukum kesalahan), disiplin korektif (membantu koreksi perilaku), perspektif hak-hak individu (melindungi hak dasar), dan perspektif utilitarian (fokus pada konsekuensi positif). Sementara itu, kinerja karyawan menurut Musyarofah et al. (2021) diperoleh melalui penyelesaian tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur yang diberikan pimpinan perusahaan. Busro dalam Y Sopiyan (2018:88) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang selama periode tertentu. Anggrainy dalam Cici et al. (2025) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya, dimana penilaian kinerja penting untuk evaluasi pencapaian karyawan dan menjadi dasar promosi, kompensasi, dan pengembangan. Busro (2018:96) mengidentifikasi lima indikator kinerja yaitu kualitas (tingkat penyesuaian terhadap cara ideal), kuantitas (jumlah yang dihasilkan), ketepatan waktu (penyelesaian sesuai deadline), kebutuhan akan pengawasan (kemampuan bekerja mandiri), dan interpersonal impact (kepercayaan diri dan kerjasama dengan rekan kerja), yang kesemuanya saling berinteraksi dalam menciptakan kinerja organisasi yang optimal dan berkelanjutan.

Berikut adalah gambaran kerangka pikir dalam penelitian penulis:



**Gambar 1.** Kerangka Pikir

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menurut Sugiyono (2020:23) didefinisikan sebagai pendekatan penelitian berbasis filsafat positivisme untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis

yang telah ditetapkan dengan rumusan permasalahan yang mempertanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, dimana menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2017:7), penelitian survei dilakukan pada populasi besar maupun kecil dengan mempelajari data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Kecamatan Kapuas, Jl. Jenderal Sudirman No.01, Kec. Kapuas, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat dengan populasi seluruh pegawai sebanyak 30 orang hingga Agustus 2025. Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2020:67) merupakan hal yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi dan ditarik kesimpulan, dengan variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X1) yang didefinisikan Handoko et al. (2022) sebagai pendapat karyawan mengenai pekerjaannya dengan indikator gaji, promosi, rekan kerja, keamanan, dan lingkungan kerja, serta Disiplin Kerja (X2) yang menurut Sari & Supriyanto (2020) merupakan sikap kepatuhan terhadap aturan kerja dengan indikator absensi, etika kerja, ketelitian, ketaatan pada instruksi, dan kepatuhan pada peraturan, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y) yang didefinisikan Sri Rahayu & Dahlia (2023) sebagai hasil kerja sesuai wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kerja sama menurut Suwanto et al. (2021).

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi menurut Sujarweni dalam Harwandi (2019) sebagai pengamatan sistematis terhadap objek penelitian, kuesioner menurut Widiaworo (2019) sebagai instrumen berupa daftar pertanyaan tertulis dengan skala Likert menurut Sugiyono (2021:146) untuk mengukur sikap dan persepsi dengan gradasi dari Sangat Setuju (4) hingga Sangat Tidak Setuju (1), dan dokumentasi menurut Sudaryono (2019:229) untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh/sensus dengan seluruh 30 pegawai sebagai responden karena jumlah populasi yang relatif kecil. Analisis data menggunakan bantuan SPSS 23 dengan tahapan analisis statistik deskriptif menurut Sugiyono (2022:226) untuk menggambarkan data terkumpul, uji validitas dengan kriteria  $r$  hitung  $> 0,30$  dan uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha  $> 0,60$  menurut Sugiyono (2022), uji asumsi klasik meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menurut Wibowo dan Wulandari (2020:71), uji multikolinearitas dengan nilai VIF menurut Ghozali (2018:107), uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2021:178), dan uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus  $Y = a + bX_1 + bX_2$  menurut Ghozali (2018:95), uji parsial (uji T) dengan rumus  $t = (r\sqrt{(n-2)})/\sqrt{(1-r^2)}$  menurut Priyatno dalam Harwandi (2019:40), uji simultan (uji F) menurut Sugiyono (2022) untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersamaan, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menurut Imam Ghozali

(2016:97) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, dimana nilai mendekati 0 menunjukkan pengaruh kecil dan nilai mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang semakin besar dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kantor Camat Kecamatan Kapuas yang berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman No.01, Kecamatan Kapuas, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat merupakan instansi pemerintah tingkat kecamatan yang berperan sebagai ujung tombak pelayanan pemerintahan dengan tanggung jawab menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, pelayanan administrasi, serta pengawasan terhadap pemerintahan desa dan kelurahan di wilayahnya. Secara historis, Kecamatan Kapuas telah ada sejak zaman pemerintahan kolonial Belanda namun struktur formal pemerintahan modern mulai terbentuk sistematis pasca kemerdekaan Indonesia seiring kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah, dengan kantor ini mengalami berbagai renovasi dan peningkatan kapasitas infrastruktur maupun sumber daya manusia untuk menyesuaikan tuntutan pelayanan masyarakat yang semakin kompleks. Organisasi ini dipimpin seorang Camat yang dibantu Kepala Seksi (Kasi), Kepala Sub Bagian (Kasubag), dan staf pelaksana dengan total 30 pegawai aktif per Juni 2025 yang terdiri dari 18 laki-laki dan 12 perempuan, memiliki visi "Terwujudnya Pelayanan yang Berkualitas, Amanah, dan Tanggung Jawab" dengan misi meningkatkan kualitas aparatur pelayanan yang santun, disiplin, dan profesional, memberikan pelayanan prima dengan sarana prasarana memadai, serta meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pelayanan publik. Logo institusi berbentuk bersudut lima yang menurut Destrina et al. (2020) merupakan representasi visual identitas dengan komponen fisik yang menyampaikan kualitas tidak berwujud organisasi, melambangkan Pancasila sebagai dasar negara dengan enam warna (hijau muda, hijau tua, putih, kuning emas, merah, hitam) yang menggambarkan kesuburan, kemakmuran, keberagaman, dan cinta kasih, dilengkapi perisai, mandau, dan keris sebagai simbol nilai budaya dan kearifan lokal, padi kapas sebagai lambang cukup pangan sandang, serta sungai dengan titik merah menunjukkan lokasi di jalur sungai Kapuas dan Sekayam. Struktur organisasi menurut Wisnu (2019:8) merupakan sistem terkait tugas, tanggung jawab, wewenang dan kekuasaan formal untuk pengawasan pekerjaan mencapai tujuan organisasi, terdiri dari Camat sebagai pimpinan, Sekretaris Kecamatan, empat Kepala Seksi (Kasi Ekbang, Kesra, Trantib, Tata Pemerintahan), dua Kepala Sub Bagian (Kasubag PKA&AK, Kasubag Umum dan Kepeg.), serta berbagai staf pelaksana yang bekerja dalam koordinasi administrasi, perencanaan keuangan, pembangunan ekonomi, kesejahteraan sosial, keamanan ketertiban, dan tata pemerintahan untuk mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan efisien bagi masyarakat Kecamatan Kapuas.

## **Hasil Penelitian**

### **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan untuk menggambarkan profil umum responden yang menjadi sumber data dalam penelitian pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 18 orang (60%) dan responden perempuan berjumlah 12 orang (40%), menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kapuas adalah laki-laki yang dapat mencerminkan distribusi tenaga kerja di lingkungan instansi tersebut. Dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden telah menempuh pendidikan pada jenjang yang relatif tinggi dengan komposisi lulusan SMA sebanyak 6 orang (20%), lulusan D3 sebanyak 7 orang (23%), lulusan S1 sebanyak 15 orang (50%), dan lulusan S2 sebanyak 2 orang (7%), menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Camat Kapuas memiliki latar belakang pendidikan yang cukup beragam meskipun mayoritas telah menyelesaikan pendidikan tinggi, sehingga karakteristik ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai profil sumber data yang digunakan dalam penelitian dan diharapkan hasil analisis mencerminkan kondisi nyata di lingkungan Kantor Camat Kecamatan Kapuas.

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif menurut Sugiyono (2022:226) digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, dimana pengukuran ini dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Untuk variabel kepuasan kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa indikator gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan kerja sama dengan rekan kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,40 dengan standar deviasi 0,78 yang menunjukkan tanggapan positif responden, sementara indikator fasilitas kantor dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan diri memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,06, dengan nilai rata-rata keseluruhan indikator kepuasan kerja adalah 3,24 yang menunjukkan sebagian besar responden menyetujui pertanyaan-pertanyaan tersebut. Untuk variabel disiplin kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa indikator tidak pernah absen tanpa alasan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,53 dengan standar deviasi 0,50 yang menunjukkan tanggapan sangat positif, sementara indikator mengerjakan pekerjaan dengan maksimal dan hati-hati memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,36 dengan standar deviasi 0,49, dan secara keseluruhan responden sebagian besar menyetujui pertanyaan-pertanyaan disiplin kerja dengan nilai rata-rata indikator sebesar 3,44 yang menunjukkan tingkat

persetujuan yang tinggi terhadap aspek-aspek kedisiplinan di lingkungan kerja.

### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan data yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan 30 responden sebagai sampel. Pengujian menggunakan SPSS versi 23 dengan membandingkan r-hitung dan r-tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $r\text{-tabel} = 0,361$ ). Hasil menunjukkan bahwa semua indikator variabel kepuasan kerja (X1.1-X1.6), disiplin kerja (X2.1-X2.6), dan kinerja pegawai (Y1-Y8) memiliki nilai r-hitung  $> 0,361$ , sehingga seluruh variabel dinyatakan valid dan dapat dipertahankan untuk analisis selanjutnya.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan standar minimal 0,60 untuk menentukan apakah instrumen penelitian dapat dipercaya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai 0,855, disiplin kerja 0,882, dan kinerja pegawai 0,895. Semua nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas tinggi dan konsistensi internal yang sangat baik.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test untuk menguji apakah data residual berdistribusi normal dalam model regresi. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas untuk analisis regresi.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan memastikan tidak ada korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Hasil menunjukkan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja masing-masing memiliki nilai VIF 1,322 ( $< 10$ ) dan tolerance 0,756 ( $> 0,1$ ). Kedua nilai ini memenuhi kriteria sehingga model regresi terbebas dari multikolinearitas dan kedua variabel independen layak digunakan bersama-sama dalam model.

#### **Uji Heteroskedasitas**

Uji heteroskedasitas menggunakan scatterplot untuk menguji kesamaan varians dari residual antar pengamatan. Hasil menunjukkan titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak di atas dan bawah angka 0, yang menandakan tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homokedastisitas dan layak digunakan untuk analisis.

#### **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson untuk mendeteksi korelasi pada

residual antar pengamatan. Dengan nilai  $DW = 1,854$  dan rumus  $dU < DW < 4-dU$  ( $1,5666 < 1,854 < 2,4334$ ), hasil menunjukkan tidak terjadi autokorelasi karena nilai DW berada dekat dengan angka 2. Data residual bersifat acak dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan  $Y = 5,722 + 0,810X_1 + 0,313X_2$ , dimana konstanta sebesar 5,722 menunjukkan nilai dasar kinerja pegawai. Kepuasan kerja ( $X_1$ ) memiliki koefisien 0,810 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki koefisien 0,313 dengan signifikansi 0,097 ( $> 0,05$ ), menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Uji T ( Parsial)**

Uji T parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ . Hasil menunjukkan kepuasan kerja memiliki  $t\text{-hitung} 4,529 > t\text{-tabel} 1,703$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara disiplin kerja memiliki  $t\text{-hitung} 1,721 > t\text{-tabel} 1,703$  namun signifikansi  $0,097 > 0,05$ , sehingga disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Uji F (Simultan)**

Uji F simultan digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian menunjukkan nilai F sebesar 20,606 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Model regresi ini dinilai cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai secara keseluruhan.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dengan nilai berkisar antara 0-1. Hasil pengujian menunjukkan nilai R Square sebesar 0,604 atau 60,4%, yang berarti variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan disiplin kerja sebesar 60,4%, sedangkan sisanya 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki tingkat kecocokan yang baik dengan data penelitian.

## **Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat kecamatan Kapuas kabupaten sanggau. Oleh karena itu, analisis ini merujuk pada hasil penelitian sebelumnya.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t\text{-hitung } 4,529 > t\text{-tabel } 1,703$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kondisi ini sesuai dengan realitas di Kantor Camat Kapuas dimana pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan baik dengan pimpinan, dan pembagian tugas yang jelas menunjukkan sikap kerja yang lebih positif dan bertanggung jawab serta lebih aktif dalam menyelesaikan tugas pelayanan masyarakat. Temuan ini sejalan dengan teori Two Factor Theory dari Herzberg bahwa faktor motivator seperti penghargaan, tanggung jawab, dan fasilitas kantor akan meningkatkan kepuasan kerja yang mendorong peningkatan kinerja pegawai, dan didukung penelitian Abdul et al (2022) namun berbeda dengan temuan Kurniawan (2022).

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $t\text{-hitung } 1,721 > t\text{-tabel } 1,703$  tetapi nilai signifikansi  $0,097 > 0,05$ . Kondisi di lapangan memperlihatkan sebagian besar pegawai hadir tepat waktu dan mematuhi jam kerja, namun masih terdapat beberapa yang kurang konsisten seperti datang terlambat atau pulang lebih awal, yang menjelaskan mengapa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tetap diperlukan sebagai fondasi dasar, tetapi tanpa dukungan kepuasan kerja dan faktor motivasi lainnya, dampaknya pada kinerja cenderung terbatas, sejalan dengan penelitian Sari & Wijaya (2022) namun berbeda dengan temuan Kristin & Nanda (2021).

### **Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji simultan menunjukkan  $F\text{-hitung } 20,606 > F\text{-tabel } 2,51$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,604 menunjukkan bahwa 60,4% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 39,6% dipengaruhi faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi. Kondisi di lapangan memperlihatkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih disiplin, sehingga kedua faktor saling menguatkan dalam menciptakan kinerja yang optimal, sejalan dengan teori Manajemen SDM dari Mangkunegara (2019) dan penelitian Chotamul et al (2022).

## **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Kapuas, Kabupaten Sanggau dengan nilai R Square sebesar 0,604 yang menunjukkan kedua variabel mampu menjelaskan 60,4% variasi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t$ -hitung 4,529 >  $t$ -tabel 1,703 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ ), disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan ( $t$ -hitung 1,721 >  $t$ -tabel 1,703 dengan signifikansi  $0,097 > 0,05$ ), dan kedua variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $F$ -hitung 20,606 >  $F$ -tabel 2,51 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ ). Temuan ini mengkonfirmasi bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai di lokasi penelitian.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pihak kantor memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan memberikan kepuasan kerja dan menciptakan disiplin kerja yang baik. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perlu diciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai, memberikan pujian yang pantas dari atasan, membangun hubungan kerja yang baik, serta memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang. Sementara untuk meningkatkan disiplin kerja, diperlukan perhatian terhadap ketepatan waktu kehadiran pegawai, kerapian dalam berpakaian untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, kemampuan menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, menerapkan cara kerja yang tepat, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas karena tanpa disiplin kerja yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amara Putri, A., & Nawatmi, S. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DARYA VARIA LABORATORIA TBK-SEMARANG*. 8(1).
- Amdanata, D. D. (2023). PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KANTOR DESA SEBERANG PEBENAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *AMNESIA (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*, 1(4), 205-216.
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>

- Ananta, R. B., & Suryawirawan, O. A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, BURNOUT KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH POTONG HEWAN SURYA SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(4).
- Ardiyana, M., Firayanti, Y., & Wulansari, F. (2024). *JURNAL ECONOMINA Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat Tahun 2024*. <https://doi.org/10.55681/economina.v3i12.1599>
- Arthawati, S. N., Bahirah, E., Rosid, A., Ekonomi, F., Bisnis, D., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA JAYA PRATAMA BEKASI*.
- Aulia, V. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL BANYUALIT SPA'N RESORT LOVINA. *JMPP*, 4(1).
- Ayu Wuladari, M., Sakura Putu Arga, H., Bayu Kelana, J., Herdiana Altaftazani, D., Ruqoyyah, S., & IKIP Siliwangi, P. (2020). P2M STKIP Siliwangi ANALISIS PEMBELAJARAN “DARING” PADA GURU SEKOLAH DASAR DI ERA COVID-19. In *Jurnal Ilmiah UPT P2M STKIP Siliwangi* (Vol. 7, Issue 2).
- Azis Firdaus, M., Rumiasih, N., & Hendri Maulana, dan. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TENJOLAYA. In *Jurnal Manager* (Vol. 4, Issue 3). <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Bayu Ananta, R., & Aditya Suryawirawan, O. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, BURNOUT KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH POTONG HEWAN SURYA SURABAYA*.
- Cici, C., Firayanti, Y., & Mahardhika, T. (2025). Analisis Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada (ABK) Kapal AKRA 90 PT. AKR Sea Transport). *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 2(2), 536-549.
- Chadi, A. ;, & Hetschko, C. (2018). *Standard-Nutzungsbedingungen*. <https://hdl.handle.net/10419/96368>
- Dermawan Perangin Angin, M. S. E. G. (2021). *JURNAL DISIPLIN DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Devi Amdanata, D., & Kerja Produktivitas Kepuasan Kerja Kinerja, F. (2023). PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KANTOR DESA SEBERANG PEBENAAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI

VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (AMNESIA)*, 1(4). <https://doi.org/10.61167/amnesia.v1i4>

- Dika Setiagraha, Setiawan, A., Kurniawan, A., Haqiqi, T. M., Noprian, Berlian, S., & Hanifa, R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuwasin. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 3(1), 25–36. <https://doi.org/10.56869/jmec.v3i1.536>
- Elinda, D. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada CV. Adela Berkah Abadi Gresik) Firdaus Marsahala Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Fitriya, A., Kustini, K., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja*. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1786>
- Gitta, M., Aryanti, N., & Widyaningsih, L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Manajemen dan Vokasi*, 15(1), 45–53. <https://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmv/article/view/1665>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamjah, R. S., Sutisna, E., & Faisal, M. G. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada. *Badan Kesbangpol Kota Tangerang. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 763–771.
- K Juwita Permatayuny, N. R. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. <https://doi.org/10.35457/xxx>
- Lestari, I. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 20(3), 55–65.
- Meissy, F., Program, P., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI 27 DI SURABAYA* (Vol. 7, Issue 1).
- Monalis, (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3).

- Natalia, S (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka* <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/viewFile/8153/7337>
- Nuraini, K., & Rahayu, S. (2025). Kompetensi, P., Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat. *Entrepreneur : Jurnal Bisnis Manajemen dan.* 6(2), 2025. <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Priansa, Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Robert L Mathis, J. H. J. (2023). *Human resource management: manajemen sumber daya manusia*.
- Sari, F., & Supriyanto, A. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 112–120
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. M. Mita (ed.)). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Simbolon, S. , & S. D. M. (2023). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANCA PUTRA GILANG MANDIRI MEDAN. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 164-174.
- Sulistiyono, B., Suswati, M., & Nasir, M. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 7(1), 12–25. <https://japendi.publikasiindonesia.id/index.php/japendi/article/view/7651>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. ALFABETA, CV. Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung.

- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- T., Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., Zahari, M. M., Sululing, S., Mandasari Hatta, I., Setiawan, U., Ranggana Putra, A., Marlina, N., Dwanita Widodo, Z., Satoto Soedarto, W., Jumiati, E., & Sri Wahyuni, N. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)
- Wigatiningsih, N., Rachmawati, F., & Maftukhah, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal SMBI (Strategi Manajemen Bisnis dan Industri)*, 9(2), 100–110.  
<https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/23534>
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).