



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara

The Influence of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Departement of North Sumatera Province

Adinda Putri Kurniawan, Neni Sri Wahyuni* & Ilham Sonata

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif. Dengan menggunakan rumus *Slovin*, diperoleh 72 responden sebagai sampel dari jumlah populasi 263 orang. Wawancara dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini, yaitu : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, Disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of work discipline and job satisfaction on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Department of North Sumatera Province. This research method is quantitative. Using the Slovin formula, 72 respondents were obtained as a sample from a population of 263 people. Interviews and questionnaires were used to collect data. This study used multiple linear regression analysis. The results of this research are: (1) Work discipline has a positive and significant influence on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Department of North Sumatera Province, (2) Job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Department of North Sumatera Province, (3) Work discipline and job satisfaction have a positive and significant influence on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Department of North Sumatera Province.

Keywords: Work Discipline; Job Satisfaction; Employee Performance

How to Cite: Kurniawan, A.P., Wahyuni, N.S., & Sonata, I. (2025) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*: 6 (1):99-104



PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan, baik yang beroperasi di sektor publik maupun swasta, pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk meraih tujuan tersebut, diperlukan disiplin serta penilaian kinerja yang konsisten dari setiap pegawai. Dengan disiplin yang tepat dan evaluasi kinerja yang adil, tujuan dapat dicapai lebih cepat dan dengan sumber daya yang lebih sedikit. Manusia adalah salah satu aset yang paling berharga. Dalam konteks ini, pegawai berperan sebagai penggerak yang membangkitkan dan mengoptimalkan sumber daya lainnya untuk mencapai visi organisasi (Pujilestari, 2023).

Selain sumber daya manusia, kinerja juga memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Kinerja itu sendiri merupakan aspek yang kompleks dan memerlukan perhatian khusus dari setiap organisasi (Aulia & Trianasari, 2021). Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja karyawan merupakan jumlah kualitas dan kuantitas hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu dari tugas yang dilaksanakan sesuai dengan tugasnya.

Menurut penelitian Sri Wahyuni (2022) kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator efektifitas manajemen yang baik, hal ini dibuktikan budaya organisasi yang telah dikelola dengan baik, sehingga dapat menciptakan disiplin kerja dan kerpuasan kerja yang baik. Kepatuhan pegawai terhadap disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung disiplin kerja serta kepuasan kerja. Disiplin memiliki peranan yang sangat vital dalam perkembangan organisasi, karena dapat berfungsi sebagai alat motivasi bagi pegawai untuk menjalankan tugas mereka baik secara individu maupun tim (Aulia & Trianasari, 2021).

Menurut Sutrisno (2019) Disiplin kerja seseorang dapat digambarkan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan mereka yang sesuai dengan aturan organisasi yang dinyatakan secara resmi dan informal, serta peraturan dan prosedur yang berlaku. Sementara itu, Hasibuan (2020) mengidentifikasi beberapa indikator disiplin kerja, di antaranya: (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Teladan pimpinan, (3) Balas jasa, (4) Keadilan, (5) Pengawasan melekat, (6) Sanksi hukuman, (7) Ketegasan, dan (8) Hubungan kemanusiaan.

Permasalahan mengenai disiplin kerja masih sering ditemui di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Kurangnya pemahaman di antara para pekerja tentang pentingnya disiplin merupakan salah satu masalah tersebut; misalnya, beberapa pekerja masih datang terlambat dan gagal menyelesaikan tugasnya sesuai tenggat waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi memerlukan disiplin yang ketat.

Penegakan disiplin kerja memegang peranan yang krusial dalam mencapai hasil yang optimal. Hal ini dikarenakan disiplin kerja menjamin bahwa setiap tugas dapat dilaksanakan dengan tertib dan lancar. Disiplin merupakan alat untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dengan mendorong para pekerja untuk mematuhi norma dan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai potensi penuhnya jika para personelnnya tidak memiliki disiplin. Disiplin, pada kenyataannya, berpusat pada upaya memastikan setiap orang mengetahui dan mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Tujuan dari penerapan tindakan disiplin adalah untuk memotivasi para pekerja agar bekerja lebih baik (Pujilestari, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Derian et al., (2023) Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileungsi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kemudian diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Tamba et al., (2023) Berdasarkan hasil temuan, kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bandung membaik setelah menerapkan aturan kerja lebih ketat.

Kepuasan kerja merupakan aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Menurut Sunyoto sebagaimana yang dikutip dalam Arda (2017) *job satisfaction* (kepuasan kerja) merujuk pada kondisi emosional karyawan, baik yang menyenangkan maupun yang tidak, dalam menghadapi pekerjaan yang mereka lakukan. Setiap emosi positif yang muncul ketika seseorang mencintai pekerjaannya akan tercermin dalam prestasi kerja, disiplin, dan moral yang ditunjukkan. Menurut Afandi (2018),

terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja, antara lain: (1) Pekerjaan, (2) Upah, (3) Promosi, (4) Pengawas, dan (5) Rekan Kerja.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara juga menghadapi beberapa permasalahan terkait kepuasan kerja pegawai. Salah satunya adalah terbatasnya kesempatan bagi pegawai untuk berkembang melalui kenaikan jabatan. Selain itu, kurangnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi juga menjadi faktor yang berpotensi mengakibatkan penurunan kinerja.

Kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam menentukan hasil kinerja pegawai. Bila pekerja tidak bahagia dengan pekerjaannya, hal itu terlihat dari sikap dan tindakan mereka, misalnya ketika mereka tidak termotivasi untuk menyelesaikan sesuatu. Di sisi lain, produktivitas meningkat bila pekerja bahagia dengan pekerjaannya dan mengerahkan segenap tenaga mereka untuk pekerjaan mereka (Prasetyo, E.T & Marlina, 2019).

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ulfiah et al., (2022) membuktikan bahwa kepuasan pekerja di tempat kerja berdampak signifikan terhadap kinerja mereka di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Kemudian diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi & Josiah (2021) yang juga menemukan bahwa pekerja yang puas di Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Way Kanan lebih produktif secara keseluruhan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian bersifat kuantitatif yang meneliti hubungan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jl. Sakti Lubis No. 7, Kelurahan Siti Rejo II, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara, dengan kode pos 20217, merupakan lokasi penelitian. Dengan menggunakan rumus *Slovin*, diperoleh 72 responden sebagai sampel dari populasi 263 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Penarikan sampel dilakukan dengan metode *Simple Random Sampling*, yaitu pemilihan individu secara acak dari populasi tersebut tanpa memperhitungkan strata (tingkatan) yang telah ada sebelumnya (Arikunto, 2014). Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner. Selain itu, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan aplikasi IBM SPSS 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constants)	10,104	4,001		2,525	,014
Disiplin Kerja	,351	,103	,360	3,391	,001
Kepuasan Kerja	,404	,103	,414	3,906	,000

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan pengolahan data pada Tabel 1 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,104 + 0,351X_1 + 0,404X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai yang diperoleh sebagai konstanta adalah 10,104. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kinerja sebesar 10,104 tercapai ketika variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja ditetapkan pada angka 0.
2. Kedua, variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,351. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja sebesar 35,1% dapat dicapai dengan peningkatan faktor disiplin kerja sebesar 1%.

- Pada saat yang sama, koefisien regresi kepuasan kerja adalah 0,404. Hal ini berarti peningkatan kinerja sebesar 40,4% untuk setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1%.

2. Uji t (Parsial)

Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak selama pengujian parsial, digunakan uji-t. Penerimaan H₀ dan penolakan H₁ terjadi ketika angka t-hitung < t-tabel atau ketika nilai signifikan < α . Sebaliknya, H₀ ditolak dan H₁ disetujui jika angka t-hitung > t-tabel atau nilai signifikan < α .

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constants)	10,104	4,001		2,525	,014
Disiplin Kerja	,351	,103	,360	3,391	,001
Kepuasan Kerja	,404	,103	,414	3,906	,000

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 2, disiplin kerja memiliki angka t hitung sebesar (3,391) > t tabel (1,669). Dengan ambang batas signifikansi $0,001 < 0,05$, penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Angka t hitung untuk kepuasan kerja sebesar 3,906 > t tabel 1,669. Dengan ambang batas signifikansi $0,000 < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Uji F (Simultan)

Dalam pengujian simultan, pilihan untuk menerima atau menolak hipotesis dibuat menggunakan uji F. Apabila Fhitung > Ftabel atau nilai signifikansi < α , maka H₀ ditolak atau H₁ diterima. Di sisi lain, apabila Fhitung < Ftabel atau nilai signifikansi lebih besar dari α , maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Tabel 3. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	406,148	2	203,074	30,299	,000 ^b
Residual	462,463	69	6,702		
Total	868,611	71			

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Nilai F-hitung sebesar 30,299 dan taraf signifikansi (sig) sebesar 0,000 pada taraf $\alpha = 0,05$, berdasarkan data pada Tabel 3 yang menunjukkan hasil uji koefisien regresi simultan (uji F). Berdasarkan hasil tersebut, nilai F-hitung sebesar 30,299 > F tabel 3,13, dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,684 ^a	,468	,452	2,589

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Pada Tabel 4 terlihat nilai *R Square* sebesar 0,468. Berdasarkan hasil tersebut, disiplin kerja dan kepuasan kerja menyumbang kontribusi sebesar 46,8% terhadap kinerja pegawai, sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t, menunjukkan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 3,391 yang memiliki tingkat signifikansi 0,001. Ketika dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikansi 0,05, maka diperoleh t hitung (3,391) > t tabel (1,669) dan sig (0,001 < 0,05). Hasil ini sejalan dengan penelitian Derian et al., (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja di Kantor Kecamatan Cileungsi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Tamba et al., (2023) Berdasarkan hasil temuan, kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bandung membaik setelah menerapkan aturan kerja lebih ketat.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t, menunjukkan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 3,906 dan tingkat signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikansi 0,05, diperoleh t tabel sebesar 1,669. Maka t hitung (3,906) > t tabel (1,669) dan sig (0,001 < 0,05). Hasil ini sejalan dengan penelitian Ahmadi & Josiah (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulfiah et al., (2022) Lebih lanjut mendukung kesimpulan ini dengan menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat kepuasan kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada ambang batas signifikansi $\alpha = 0,05$, uji F menghasilkan nilai F sebesar 30,299. Setelah ditetapkan $df_1 = 2$ (jumlah variabel bebas) dan $df_2 = 69$ (hasil $n-k-1$ yaitu $72-2-1$), F tabel = 3,13. Hal ini terbukti dari nilai Sig (0,000 < 0,05) dan F hitung (30,299) > F tabel (3,13). Temuan ini sejalan dengan penelitian Sudaryanto & Yusnita (2024) Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja. Penemuan ini juga didukung oleh penelitian Aulia & Trianasari (2021) Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini, yaitu : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, Disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmadi, I., & Josiah, T. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan*. *September*, 37-44.
- Arda, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arikunto. (2014). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina*. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21-34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>

Adinda Putri Kurniawan, Neni Sri Wahyuni & Ilham Sonata, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara

- Derian, L., Siregar, M., Bina, U., & Informatika, S. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CILEUNGI*. 3(2), 78–86.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, E.T & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Pujilestari, W. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 4(2), 70. <https://doi.org/10.33087/sms.v4i2.142>
- Sri Wahyuni, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt.Bintang Cosmos Medan. *JURNAL PRICE: Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 1–11. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/jecoa/>
- Sudaryanto, E., & Yusnita, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi. *Jurnal Manajemen* <https://namara-feb.unpak.ac.id/index.php/namara/article/view/38%0Ahttps://namara-feb.unpak.ac.id/index.php/namara/article/download/38/26>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tamba, M. R., Sulistyowati, A., Indra, C., & Putra, W. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KOTA BEKASI*. 2(10), 2987–3003.
- Ulfiah, S., Idris, M., & Said, M. (2022). *Pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten barru*. 1(1), 11–18.