

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA
SATPOL PP KABUPATEN KUANTAN SINGINGI MELALUI
KEPUASANAN KERJA**

Yolanda Pratiwi¹, Harlen², David Chairilisyah³

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

^{2),3)} Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

Abstract. *With the times, the organization is required to improve the performance of its employees. So researchers are interested in conducting research studies. Especially on employee performance. With research that takes the title motivation and discipline on the performance of Kuantan Singingi Regency Satpol PP employees through job satisfaction. The purpose of this study was to study the motivation and discipline of performance in the Satpol PP Kuantan Singingi District through job satisfaction. The study population was all Civil Servants who received in the Satpol PP Kuantan Singingi Regency as many as 71 people. The sample in this study was a total of 71 people. The sampling technique used was the census method. The instrument answers the data in the form of a list of questions (questionnaire). The analysis technique used in this study is path analysis that is operated through SPSS 25. The results of this study indicate what is meant by research on job satisfaction. Significant discipline on job satisfaction. Significant motivation for performance through job satisfaction. Discipline has a significant impact on employee performance through job satisfaction. The results of this study are expected to be beneficial for the development of science*

Keywords: *performance, job satisfaction, motivation and discipline*

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai visi yaitu Terwujudnya ketenteraman masyarakat, ketertiban umum, serta tegaknya peraturan daerah, peraturan bupati, dan keputusan bupati serta terwujudnya pelayanan dan perlindungan bagi masyarakat dari bencana kebakaran untuk mewujudkan Kabupaten Kuantan Singingi yang bersih, efektif, religius, cepat, aman, harmonis, agamis, berbudaya, dan sejahtera. (Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi, 2019)

Misi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuantan Singingi yaitu :

1. Mewujudkan birokrasi yang profesional.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur Satuan Polisi Pamong Praja.
3. Meningkatkan sarana dan prasarana Satuan Polisi Pamong Praja.
4. Menyelenggarakan ketenteraman masyarakat dan ketertiban umum.
5. Mewujudkan penegakan hukum di daerah dalam rangka menegakkan supremasi hukum.
6. Mewujudkan kesadaran hukum masyarakat dalam rangka

menumbuhkembangkan peranserta aktif masyarakat dalam pelaksanaan peraturan daerah, peraturan bupati, dan keputusan bupati.

7. Menyelenggarakan pelayanan di bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran secara menyeluruh dan berkesinambungan, Mewujudkan peran serta aktif masyarakat dalam pencegahan dan penanggulangan kebakaran. (Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi, 2019)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010, Satpol PP mempunyai tugas menegakkan Perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteramaan masyarakat serta perlindungan masyarakat. Agar dapat menjalankan tugas tersebut, Satpol PP diharapkan mampu memberikan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan di lapangan terkait dengan kinerja, peneliti juga menemukan beberapa fenomena terkait kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi. Fenomena-fenomena tersebut antara lain masih ditemukan beberapa pegawai yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditetapkan. Namun, ada juga pegawai yang terlihat santai dan malas bekerja namun ketika diberikan pekerjaan mereka mampu menyelesaikan dengan tepat waktu. Akan tetapi, mereka mengerjakannya dengan waktu yang sudah hampir *deadline*. Tentu saja pekerjaan yang dikerjakan dalam waktu yang sudah

hampir *deadline* hasilnya tidak akan maksimal sehingga produktivitasnya rendah karena tidak diselesaikan secara efektif dan efisien.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kedisiplinan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Robbins (2012) menguraikan ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara, misalnya: meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : 1) Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi? 2) Apakah terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi? 3) Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi? 4) Apakah terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi? 5) Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi? 6) Apakah terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi?

Berdasarkan gambaran dan rumusan masalah yang diuraikan, maka maksud penelitian ini adalah untuk: 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi. 2) Mengetahui dan

menganalisis pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi. 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi. 4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi. 5) Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi. 6) Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau bagi dirinya sendiri (Amir, 2016).

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan yatau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Maka kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya.

Berhasil tidaknya suatu organisasi bergantung pada kinerja karyawannya. Semakin baik kinerja karyawannya maka akan semakin baik pula organisasi tersebut.

Indikator-indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur menggunakan indikator berikut (Bangun, 2012):

1) Kualitas

Setiap karyawan dalam instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuatu tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

2) Kuantitas

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang beda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus disesuaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

Adapun indikator kinerja pada Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut:

1. Meningkatnya keamanan dan kenyamanan lingkungan
2. Meningkatnya pemeliharaan kantrantibmas dan penegakan tindak kriminal
3. Meningkatnya pencegahan dan penanggulangan kebakaran
4. Meningkatnya pemantauan serta kewaspadaan dini terhadap ancaman dan gangguan keamanan, keamanan, dan ketertiban masyarakat.
5. Meningkatnya penanganan satuan linmas, desa, dan kelurahan
6. meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kantor
7. meningkatnya sarana dan prasarana aparatur

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja tiap individu berbeda-beda. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo, 2014). Badeni (2013) mengemukakan kepuasan kerja adalah

sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Sementara Siagian (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersikap positif maupun bersikap negatif tentang pekerjaannya

Faktor Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014) mengemukakan ada lima faktor yang dapat memengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (perbedaan)
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.
3. *Value attainment* (pencapaian nilai)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Equity* (keadilan)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)
Kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut Duha kepuasan kerja yang ditimbulkan beraneka ragam jenisnya. Berikut adalah beberapa jenis kepuasan kerja, yaitu :

a) Kepuasan kerja karena Manfaat

Jenis kepuasan kerja ini berasal dari sumbangan individu atau pegawai yang berpendapat bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberi sumbangan bagi kehidupan mereka. Asumsinya adalah individu atau pegawai memberikan kepada organisasi, dan organisasi memberikan kepada individu atau pegawai. Dalam hal ini antara individu atau pegawai dan organisasi saling membutuhkan. Kedua belah pihak saling memiliki kepentingan, karena kepentingan itulah, kedua belah pihak menjadi berjuang bersama-sama sehingga kehadiran individu atau pegawai dan organisasi didalam organisasi memberikan manfaat bagi organisasi. Kehadiran organisasi ditengah-tengah individu atau pegawai memberika manfaat bagi individu. Dan dengan kehadiran organisasi bagi individu organisasi mendapatkan manfaat dari individu.

b) Kepuasan Kerja karena penaklukkan

Kepuasan kerja dianggap sesuai dengan didapatkan pada saat individu mampu menyelesaikan semua proses, tahapan dan beban kerja dengan memberi hasil yang memuaskan. Pada saat mengerjakan pekerjaannya, mampu mematahkan berbagai rekor-rekor keberhasilan yang sudah didapatkan sebelumnya. Baik rekor pribadi maupi rekor yang diciptakan oleh orang lain. Ataupun pembuatan

rekor-rekor yang baru, yang belum terjadi sebelumnya.

c) Kepuasan kerja karena kemampuan

Kepuasan kerja tercipta pada saat kemampuan individu mendapatkan apresiasi dari pihak lain dan terutama dari oragnisasi. Individu bisa bekerja secara proposional dan mampu menempati berbagai jabatan dan posisi secara eksis dan konsisten dan malah diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Hal inilah yang membuat individu memiliki kepuasan bekerja.

d) Kepuasan kerja karena dukungan organisasi

Individu bisa mendapat kepuasan kerja yang disebabkan oleh faktor dukungan organisasi. Organisasi memberikan dukungannya kepada individu dengan membuka kesempatan seluas-luasnya untuk bertumbuh dan peka terhadap kebutuhan individu dalam bekerja. Hal demikian dapat bertumbuh unntuk bekerja sebaik dan senyaman mungkin.

e) Kepuasan kerja karena rekan kerja

Dalam bekerja, individu bukan hanya memiliki kemampuan untuk mengujudkan kemampuan, tetapi juga kemampuannya mendapat dukungan penuh dari rekan kerja. Antara individu dan rekan kerja saling bertukar informasi, dan kedua-duanya saling membantu kekurangan tanpa adanya tekanan dan tuntutan yang menguntungkan sebelah pihak.

f) Kepuasan kerja karena kesetiaan

Individu tidak perlu menuntut perbaikan dan mencari peruntungan yang lebih baik ditempat lain. Berbagai

tawaran dari pihak luar dengan berbagai daya Tarik, dirasakan belum mampu menggerakkan individu untuk berpaling muka terhadap pekerjaannya. sebab Baik buruknya organisasi bukan alasan untuk mempengaruhi individu untuk bertahan atau berpindah. Sebab individu memiliki kesetiaan, dan kesetiaan tersebut membuat individu tetap bertahan karena memiliki kepuasan kerja.

Motivasi

Menurut Ernest J. Mc Cormick dalam Mangkunegara (2011) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

Motivasi adalah keadaan dalam diri individu yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara untuk dapat menjamin tercapainya suatu tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Dari semua definisi motivasi tersebut sangat jelas bahwa motivasi sebenarnya hanyalah sebagai variabel perantara dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan, dipihak lain

nahwa motivasi dapat menggerakkan sebuah perilaku individu.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi menurut Syahyuti (2010) yaitu:

- 1) Dorongan mencapai tujuan
- 2) Semangat kerja
- 3) Inisiatif dan kreatifitas
- 4) Rasa tanggung jawab

Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi

Motivasi dapat diperoleh melalui (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2014):

- 1) *Needs* (Kebutuhan)
 - 2) *Job Design* (Desain Pekerjaan)
 - 3) *Satisfaction* (Kepuasan)
 - 4) *Equity* (Keadilan)
 - 5) *Expectation* (Harapan)
 - 6) *Goal Setting* (Penetapan Tujuan).
- Sementara Sutrisno (2013) menyatakan faktor-faktor motivasi yaitu:

- a) Faktor intern, antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.
- b) Faktor ekstern, antara lain: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisor yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Kedisiplinan

Hasibuan (2012) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan

dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (PP No. 53 Tahun 2010).

Pegawai di dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Namun tujuan tersebut dapat tercapai apabila keberadaan pegawai dapat diimbangi dengan disiplin terhadap semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat mengunggulkannya dalam jangka waktu panjang (Sinambela, 2012). Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2013). Keempat perspektif tersebut antara lain:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada

saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi. Menurut Peraturan pemerintah no 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil ada delapan indikator terhadap disiplin kerja yaitu:

1. Ketentuan masuk kerja
2. Ketentuan pulang kerja
3. Menaati peraturan jam kerja
4. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang
5. Tanggung jawab atas tugas
6. Bekerja dengan cermat
7. Melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian dan kesadaraan
8. Mencapai sasaran kerja pegawai

Kedisiplinan dapat diukur dengan indikator berikut (Usman, 2004):

1. Pegawai datang tepat waktu, tertib, dan teratur
2. Berpakaian rapi
3. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
5. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh instansi
6. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Manfaat Kedisiplinan

Disiplin kerja memberikan manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak

perusahaan dan karyawan, antara lain (Sutrisno, 2013):

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan
Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi Karyawan
Bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi dan agar dapat menunjang kelancaran segala aktivitas dalam organisasi, agar tujuannya dapat dicapai secara maksimal.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kuantan Singingi dengan subjek Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Populasi adalah

jumlah keseluruhan dari objek yang diteliti, populasi dalam penelitian ini adalah anggota Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 71 anggota Satpol PP Kabupaten Kuantan Singingi yang bestatus Pegawai Negeri Sipil. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan penarikan sampel dilakukan dengan metode *sensus*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan populasi secara keseluruhan. Besar sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 71 orang.

Analisis data, setelah data terkumpul selanjutnya akan dianalisis dengan metode yang sesuai dan mudah dipahami dengan tujuan agar data mentah yang dikumpulkan mempunyai arti dan bermakna guna menjawab permasalahan yang ada. Desain penelitian konklusif, yakni deskriptif dan kausal. Desain deskriptif melihat kondisi seluruh variabel penelitian. Sedangkan metode analisis data menggunakan path analisis, determinasi, dan pengujian hipotesis dengan uji t, menggunakan SPSS versi 25.

Hasil Penelitian

Hasil Pengujian Sub I

Tabel 1. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.074	3.180		-2.539	.013
	Motivasi	.969	.107	.708	9.081	.000
	Kedisiplinan	.228	.090	.197	2.529	.014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Nilai koefisien regresi variabel motivasi (t hitung) adalah sebesar 9.081 dengan t tabel sebesar 1.668, signifikasi variabel motivasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebesar 0.000 atau lebih kecil dari nilai alpha 0.05. kesimpulannya nilai t hitung > t tabel dan signifikasi 0.000 < 0.05 artinya H₀ ditolak dan H_a diterima atau variabel , motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien kedisiplinan (t hitung) adalah sebesar 2.529 dengan t tabel sebesar 1.668 dan signifikasi Tabel 2. Uji F

variabel kedisiplinan sebesar 0.014 > 0.05. kesimpulannya nilai t hitung > t tabel dan signifikasi 0.014 < 0.05 artinya H₀ ditolak dan H_a diterima atau variabel, kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa f hitung sebesar 64.527 dengan angka signifikan sebesar 0.000. Angka signifikan 0.000 < 0.05 artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Jadi motivasi kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	839.863	2	419.931	64.527	.000 ^b
	Residual	442.532	68	6.508		
	Total	1282.394	70			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi						

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Hasil Pengujian Sub II

Tabel 3 uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.684	2.891		3.003	.004
	Motivasi	.387	.138	.351	2.808	.007
	Kedisiplinan	.258	.082	.277	3.152	.002
	Kepuasan Kerja	.237	.105	.293	2.245	.028
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Hasil uji t tersebut dapat dilihat pada tabel 3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (t hitung) adalah sebesar 2,808 dengan t tabel sebesar 1,669,

signifikasi variabel motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 0,007 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. kesimpulannya nilai t

PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA SATPOL PP KABUPATEN KUANTAN SINGINGI MELALUI KEPUASAN KERJA

hitung > t tabel atau $2,808 > 1,669$ dan signifikansi $0,007 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien kedisiplinan (t hitung) adalah sebesar 3,152 dengan t tabel sebesar 1,669 ($3,152 > 1,669$) dan signifikansi variabel kedisiplinan sebesar $0,002 > 0,05$. kesimpulannya nilai t hitung > t tabel dan signifikansi $0,002 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (t hitung) adalah sebesar 2,245 dengan t tabel sebesar 1,669, signifikansi variabel kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 0,028 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. kesimpulannya nilai t hitung > t tabel atau $2,245 > 1,669$ dan signifikansi $0,028 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.480	3	168.827	34.356	.000 ^b
	Residual	329.238	67	4.914		
	Total	835.718	70			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kedisiplinan, Motivasi						

Sumber: Hasil Penelitian 2020

ANOVA atau disebut juga analisis varian, yaitu koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) antara motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja. Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa f hitung sebesar 34,356 dengan angka signifikan sebesar 0,000. Angka

signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Pengaruh Variabel	Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai		Pengaruh Total
	Langsung	Tidak Langsung	
Motivasi (X1)	0,708	0,293	0,915
Kedisiplinan (X2)	0,197	0,058	0,255

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh langsung yang paling besar terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi dengan besar pengaruh 0,293 dan dengan total pengaruhnya sebesar 0,915 sedangkan pengaruh langsung variabel kedisiplinan dengan besar pengaruh langsung 0,197 dengan pengaruh totalnya sebesar 0,058. Namun secara langsung variabel motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang besar akan tetapi dengan adanya peran intervening dari variabel kepuasan kerja, memberikan tambahan dampak yang lebih besar pada pengaruh kedisiplinan.

Kesimpulan yang didapat dari variabel kepuasan kerja intervening adalah secara keseluruhan kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening yang memediasi pengaruh motivasi maupun kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Namun, jika melihat pengaruh langsung motivasi dan kedisiplinan variabel intervening menunjukkan bahwa variabel motivasi bukanlah satu-satunya variabel yang dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai maupun kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, motivasi yang tinggi akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pada pegawai Satpol PP Kuantan Singingi.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin tinggi

kepuasan kerja pada pegawai Satpol PP Kuantan Singingi.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai Satpol PP Kuantan Singingi.

4. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan meningkatnya kedisiplinan maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai Satpol PP Kuantan Singingi.

5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Artinya, dengan meningkatnya motivasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan.

Saran

1. kepada Satpol PP Kuantan Singingi untuk selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi dan cara-cara yang bisa membuat nyaman pegawai diantaranya yaitu dengan mendengarkan dan menghargai pendapat pegawai, apresiasi peningkatan kinerja sekecil apapun, dorong pegawai untuk terus belajar dan berkembang, dan memberikan perhatian kepada pegawai,

2. kepada pegawai Satpol PP Kuantan Singingi untuk selalu

- a. meningkatkan kedisiplinan, baik disiplin waktu maupun disiplin materi tugas, yaitu dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, kurangi cara kerja manual, saatnya gunakan teknologi terkini untuk

mengawasi kinerja pegawai dan memberikan contoh kedisiplinan terhadap pegawai.

b. meningkatkan kerjasama dengan sesama pegawai dalam menyelesaikan tugas yaitu dengan cara membangun kepercayaan dan saling menghormati, saling menghargai perbedaan pendapat, menamkan sikap saling memiliki dalam kelompok, lakukan komunikasi yang intensif dan efektif, saling menghargai kinerja antar pegawai dan adakan kegiatan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohommad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Duha, Timotius. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Edison, Emron. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Indonesia. 2010. *Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Siagian, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator, dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.