



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 18892-18899

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima

Maratun, Muhammad Badar, Muhammad Yusuf

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

maratun.stiebima22@gmail.com, muhammadbadarbedo@gmail.com, yusufzm.Stiebima@gmail.com

Abstrak

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 54 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka, dengan analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,165 > 0,05$. Sebaliknya, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 26,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima perlu lebih diarahkan pada peningkatan kepuasan kerja pegawai, karena variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, pengembangan karier, serta peningkatan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat Penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian Kinerja yang baik. Kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai Permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya disiplin kerja dan kepuasan kerja Pegawai, seperti keterlambatan hadir, meninggalkan kantor pada saat jam kerja, serta penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu. Menurut Mangkunegara (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tujuan organisasi

Menurut Sandrawati (2025), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, target, dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir dari suatu pekerjaan, tetapi juga menunjukkan kemampuan, kesungguhan, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya. Semakin baik kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu indikator penting yang digunakan organisasi untuk menilai efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pegawai yang memiliki

kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa nyaman, dihargai, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Putra dan Liana (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Rahayu dan Dahlia (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Selain kepuasan kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang berperan dalam mendukung terciptanya kinerja yang baik. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, keberadaannya tetap penting dalam menciptakan keteraturan dan kelancaran proses kerja. Penelitian Putri (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, Ananda dan Hadi (2023) serta Akyasa, Prabowo, dan Utami (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja pegawai yang optimal. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja secara menyeluruh agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang produktif, profesional, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Faktor pertama yang memengaruhi kinerja adalah disiplin menurut waoma (2021) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: 1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) adanya kepatuhan para pengikut; 3) adanya sanksi bagi pelanggar. Selanjutnya Menurut Asshidqi (2025) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Dermawan dalam Basar (2022) menyatakan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkahlaku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja adalah Kepuasan kerja adalah Wijaya (2023) situasi yang menyenangkan atau emosi yang bersifat positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan atau pengalaman kerja seorang pegawai. Pendapat lain juga mengatakan bahwa kepuasan kerja Harahap (2020) adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai tersebut.

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bima instansi ,Merupakan instansi pemerintah yang berada di wilayah kabupaten bima provinsi nusa tenggara barat. yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti penerbitan KTP elektronik, kartu keluarga, akta kelahiran, dan dokumen kependudukan lainnya.Undang-undang No.2 Tahun 2006 tentang administrasi kependudukan dan peraturan Menteri Dalam Negeri No.61 Tahun 2015 tentang persyaratan NIK, kependudukan, dan KTP Elektronik telah memiliki peraturan yang mengatur hal tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima, terdapat beberapa aspek dalam pelaksanaan pekerjaan yang masih dapat terus ditingkatkan guna mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, pada kondisi tertentu masih ditemukan adanya penyesuaian yang diperlukan terkait ketepatan waktu kehadiran, pemanfaatan jam kerja, serta penyelesaian pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Meskipun kegiatan pelayanan dan administrasi secara umum telah berjalan dengan baik, kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk memperkuat efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Salah satu faktor yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang lebih baik adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan komitmen pegawai dalam mematuhi berbagai aturan, prosedur, serta ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, setiap ASN diharapkan mampu melaksanakan kewajiban dan menaati ketentuan yang telah ditetapkan sebagai bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan berkualitas.

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya yang dapat dipengaruhi

oleh berbagai aspek, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan pengembangan karier, serta penghargaan yang diterima atas hasil kerja yang telah dicapai. Pegawai yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang baik cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya dilakukan melalui penguatan disiplin kerja, tetapi juga perlu didukung dengan penciptaan kondisi kerja yang mampu memberikan rasa nyaman, apresiasi yang proporsional, serta kesempatan berkembang bagi seluruh pegawai. Dengan adanya keseimbangan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana secara lebih efektif, efisien, dan berkualitas.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka ini melakukan penelitian tentang hal tersebut dengan judul **pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bima**, harapannya hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, yang memperkaya kajian akademis di bidang Manajemen sumber daya manusia serta memberikan masukan nyata bagi pengambil kebijakan di tingkat daerah.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif, Penelitian secara asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya, (V.W, Sujarweni 2024). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini mencari variabel bebas Disiplin Kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini dilakukan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab. bima.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bima sebanyak 125 orang responden. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN dan P3K dinas kependudukan dan pencatatan sipi kabupaten bima berjumlah 54 responden.

Sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampling yang digunakan, yaitu purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (V.W, Sujarweni 2024). Sampel ini dipilih dengan teknik purposive sampling dengan kriteria Adalah Merupakan pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bima, Memenuhi sampel yang di perlukan oleh peneliti, Bersedia menjadi responden penelitian.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis validitas, reabilitas, asumsi klasik, sert analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan Uji F menggunakan *SPSS for windows*.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil dari pengujian tingkat validitas terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian, sehingga diketahui bahwa pernyataan yang diajukan dalam penelitian pada variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai menunjukan semua item valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Disiplin kerja (X1), Kepuasan (X2) dan kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan reliable karena nilai cronbach,s alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60.

Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini pada uji normalitas menggunakan uji one sample kolmogorov smimov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) =0,163 Karena nilai signifikan. lebih besar dari pada taraf uji penelitian (0,163>0,05) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	28,904	9,982	2,896	,006
	Disiplin Kerja	-,206	,147	-,172	,165
	Kepuasan Kerja	,558	,148	,458	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,982 + 0,147X_1 + 0,148 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 1 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 9,982 menunjukan jika variabel bebas dianggap konstan, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 9,982
- Nilai koefisien 1 = 0,147 menunjukan bahwa disiplin kerja (X₁) bertambah satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,147 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien 2 = 0,148 menunjukan bahwa Kepuasan kerja (X₂) bertambah satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,148 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,518 ^a	,268	,239	3,296

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu 0.518, artinya tingkat keeratan hubungan antara Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja pegawai kuat sebesar 0,518.

Tabel 3. Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Disiplin kerja dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,518 berada pada interval 0,40-0,599 dengan tingkat hubungan sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,518 yang berarti hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat hubungan Sedang.

H1 : Diduga Disiplin kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t pada tabel 1 diatas diketahui variabel Disiplin Kerja nilai t hitung sebesar $1,409 < t$ tabel 2,007 dengan signifikan sebesar $0,165 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Dengan demikian **H1 ditolak**.

Hipotesis H1 Menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,165 > 0,05$. Dengan Demikian Penelitian ini menunjukkan bahwa Semakin Menurun Kinerja pegawai. (Pradipta, 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Secara teoritis, disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hasibuan, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja umumnya dipandang sebagai salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai karena melalui kedisiplinan yang baik, pekerjaan dapat dilaksanakan secara tertib, teratur, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Namun demikian, dalam praktiknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung dan signifikan karena kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang lebih dominan, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan organisasi (Putri, 2025)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kinerja pegawai tidak sepenuhnya ditentukan oleh tinggi rendahnya disiplin kerja yang dimiliki. Kondisi tersebut dapat terjadi karena pegawai tetap mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik meskipun terdapat variasi tingkat kedisiplinan antarpegawai. Selain itu, adanya standar operasional prosedur, sistem pengawasan, pembagian tugas yang jelas, serta pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat membantu menjaga pelaksanaan pekerjaan sehingga kinerja tetap dapat tercapai. Dengan kata lain, disiplin kerja dalam penelitian ini belum menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai.

Menurut teori perilaku organisasi, kinerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor individu dan faktor organisasi. Oleh karena itu, meskipun disiplin kerja penting dalam menciptakan keteraturan kerja, pengaruhnya terhadap kinerja dapat menjadi kurang dominan apabila terdapat faktor lain yang lebih kuat memengaruhi perilaku dan hasil kerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja diduga menjadi faktor yang lebih berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan disiplin kerja. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki semangat, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga pada bagaimana organisasi mampu menciptakan kondisi kerja yang memberikan kepuasan bagi pegawai (Putra, 2023)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pradipta (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesamaan temuan ini memperkuat pandangan bahwa dalam organisasi tertentu, faktor psikologis dan afektif seperti kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan faktor disiplin kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima tidak hanya perlu dilakukan melalui pembinaan disiplin kerja, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan yang sesuai, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.

H2 : Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t, Diketahui nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja sebesar $3,761 > t$ tabel 2,007 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Dengan demikian **H2 terbukti dan diterima**

Secara teoritis, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge, kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Sementara itu, Handoko menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, memiliki semangat kerja yang lebih baik, serta terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Oleh karena itu, kepuasan kerja sering dianggap sebagai salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Akyasa, 2023)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih antusias, memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, serta berupaya memberikan hasil kerja yang terbaik. Sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja rendah, semangat dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan dapat menurun sehingga berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja.

Menurut teori dua faktor Herzberg (Fadhilah, 2023), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan pencapaian karier. Ketika faktor-faktor tersebut terpenuhi, pegawai akan merasakan kepuasan yang lebih tinggi dan terdorong untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya. Selain itu, teori kebutuhan Maslow juga menjelaskan bahwa individu yang kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi dirinya terpenuhi akan menunjukkan motivasi yang lebih tinggi dalam bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat menjadi pendorong yang mampu meningkatkan kinerja pegawai karena menciptakan perasaan nyaman, bangga, dan memiliki terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kesamaan hasil penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima perlu terus berupaya menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan pegawai, baik melalui peningkatan kualitas lingkungan kerja, pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, maupun hubungan kerja yang harmonis. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, diharapkan kinerja pegawai dapat terus berkembang dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan optimal.

Tabel 4. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202,781	2	101,391	9,334	,000 ^b
	Residual	553,978	51	10,862		
	Total	756,759	53			

H3 : Diduga Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t, dapat dilihat bahwa nilai F hitung Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simulta terhadap kinerja pegawai sebesar $9,334 > f$ tabel 3,17 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Dengan demikian **H3 terbukti dan diterima.**

Secara teoritis, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang

optimal. Disiplin kerja berperan dalam membentuk keteraturan dan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi, sedangkan kepuasan kerja mendorong munculnya semangat, komitmen, dan keterlibatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Rahayu dan Dahlia, 2023)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun disiplin kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, keberadaannya tetap memiliki peran dalam mendukung pelaksanaan tugas ketika dikombinasikan dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, melainkan oleh kombinasi berbagai faktor yang saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif dan efektif.

Menurut teori perilaku organisasi, kinerja yang baik akan tercapai apabila organisasi mampu menciptakan keseimbangan antara faktor pengendalian perilaku kerja dan faktor psikologis pegawai. Disiplin kerja membantu menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas, sedangkan kepuasan kerja mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih antusias dan penuh tanggung jawab. Ketika pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik serta didukung oleh penerapan disiplin kerja yang memadai, maka proses kerja akan berjalan lebih efektif sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih optimal. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut dapat dipandang sebagai faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Safiih dan Faisal (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesamaan hasil penelitian tersebut memperkuat pandangan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang menyeluruh, tidak hanya berfokus pada pembinaan disiplin kerja, tetapi juga memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima dapat terus mengembangkan kebijakan yang mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik serta meningkatkan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, pemberian apresiasi yang sesuai, dan kesempatan pengembangan diri. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan dan memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa: 1). Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. 2). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. 3). Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Referensi

1. Akyasa, M. N., Prabowo, H., & Utami, R. H. P. (2023). Faktor-faktor disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 1(2), 44–53. <https://doi.org/10.58471/jeami.v1i02.63>
2. Asshidqi, M. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang*. 3(1), 2061–2072
3. Basar, D. D. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar*
4. Fadhillah, A. I., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh disiplin dan manajemen talenta terhadap kepuasan serta implementasi kinerja karyawan. *Jiip: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 6647–6652. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2>
5. Harahap, S. F. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa Pendahuluan Kinerja Karyawan Sebagai Salah Satu Elemen Utama Yang Dapat Ditingkat*. 3(1), 120–135.
6. Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10–28.
7. Pradipta, R. N. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
8. Putra, Z. I., & Liana, L. (2023). Analisis peranan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Kantor Pos Cabang Erlangga Kota Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1)
9. Putri, A. N. A. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja pegawai UPTD Puskesmas Suryalaya Kota Bandung. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*. <https://doi.org/10.31539/c5p3sf83>
10. 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>
11. Safiih, A. R., & Faisal, A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Badan Pengelola Keuangan Haji Jakarta Selatan*. 11, 409–421.

12. Sandrawati. (2025). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecersadan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima*. 1–20.
13. Sari, R. N. I. (2016). *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja (Reach Employee Performance By Job Performance And Work Discipline)*. 1(1), 204–214
14. V.W, S. (2024). *Metodologi Penelitian*. 978–979.
15. Waoma, S. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan*. 4.
16. Wijaya. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Fasen Creative Quality*. 1(3).