

## HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI BENGKULU

Heru Orbandi<sup>1</sup>, Nia Indriasari<sup>2</sup>, Ida Anggriani<sup>3</sup>

<sup>1,2&3</sup>Universitas Dehasen Bengkulu

[Heruorbandi20@gmail.com](mailto:Heruorbandi20@gmail.com)<sup>1</sup>, [Indriasari\\_nia@yahoo.com](mailto:Indriasari_nia@yahoo.com)<sup>2</sup>,

[Ida.Anggriani26@gmail.com](mailto:Ida.Anggriani26@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*Target of in this research is to know relation discipline of work with performance employee at Department of Education and Culture Bengkulu Province and to know satisfaction of work with performance employee at Department of Education and Culture Bengkulu Province. Method Analysis the used is correlation of spearman hypothesis test and rank with test t. Analyse correlation of rank spearman to relation discipline of work with performance employee at Department of Education and Culture Bengkulu Province obtained by value 0,897 criterion very strong because result of its correlation lay in coefficient interval between 0,800 - 1,000. From result of relation hypothesis test between discipline of work with performance employee at Department of Education and Culture Bengkulu Province is 17,355 so that can be concluded that discipline of work have relation of significant with performance employee at Department of Education and Culture Bengkulu Province because value of t count bigger than t of is tables of (1,666). Correlation analysis of rank spearman to satisfaction of work with performance employee at Department of Education and Culture Bengkulu Province obtained by value 0,876 criterion very strong because result of its correlation lay in coefficient interval between 0,800 – 1,000. From result of relation hypothesis test between satisfaction of work with performance employee at Department of Education and Culture Bengkulu Province is 15,505 so that can be concluded that satisfaction of work (X2) have relation of significant with performance employee at Department of Education and Culture Bengkulu Province because value of t count bigger than t of t tables of (1,666).*

**Keyword: Discipline of Work, satisfaction of Work, Performance**

### PENDAHULUAN

Di dalam kehidupan sehari-hari dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya termasuk pada suatu organisasi karena hal penting yang harus diperhatikan dalam organisasi untuk mencapai sebuah tujuannya adalah pola kedisiplinan pegawai. Disiplin merupakan kunci utama yang mampu mendorong seluruh kegiatan dapat terlaksana dengan baik dan benar. Tingkat kedisiplinan yang baik yang dimiliki oleh pegawai akan mendorong pegawai untuk melakukan segala hal positif dalam penyelesaian sebuah pekerjaan.

Disiplin merupakan suatu sikap yang menunjukkan kesediaan untuk menepati atau mematuhi dan mendukung ketentuan, tata tertib peraturan, nilai serta kaidah-kaidah atau norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2013:193) disiplin adalah kunci setiap pegawai dalam organisasi untuk berhasil dan mencapai kinerja dengan optimal. Oleh karena itu, pegawai yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, akan dengan mudah mencapai keberhasilan. Dalam prakteknya, kedisiplinan memerlukan konsistensi dari setiap individu dalam melaksanakannya. Disiplin memerlukan pemahaman yang mendalam bagi pegawai untuk mencapai kesuksesan, karena di dalam disiplin terkandung unsur-unsur yang harus dipenuhi atau dijalankan.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu instansi pemerintah akan sangat membutuhkan ketaatan dari pegawai-pegawainya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada instansi tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja para pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan dari instansi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Sebagai aparatur Negara, pegawai negeri merupakan tulang punggung dalam menyelenggarakan roda pemerintahan dan sebagai abdi negara serta abdi masyarakat harus mengabdikan kepada tugasnya, melaksanakan tugasnya, memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Selain disiplin kerja hal lainnya yang penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki dapat menunjang kinerja, maka perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Bagaimanapun juga pimpinan harus memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Dengan kepemimpinan yang baik dan dapat diterima oleh pegawai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dalam setiap pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Lock dalam Sopiah (2012:170), bahwa kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Pada hakikatnya setiap pimpinan harus mampu mengacu pada usaha dan kepuasan kerja agar tercapainya kinerja pegawai. Setiap personil dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kuantitas dan kualitas pekerjaannya baik sehingga daya saing semakin besar.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu yang sebagai bagian dari sistem administrasi bentukan pemerintah adalah juga subsistem birokrasi yang dituntut untuk mewujudkan atmosfir tata pemerintahan yang baik (*good governance*) dilingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Tetapi dari kondisi yang ada dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu masih ditemui mengalami berbagai kendala dan hambatan dalam bidang sumberdaya manusia (pegawai) seperti tingkat kehadiran pegawai yang pada umumnya tidak tepat waktu menurut jam kerja yang telah ditentukan, seringkali pegawai meninggalkan tempat kerja pada jam-jam kantor. Dalam hal kepuasan kerja pegawai masih ada beberapa kendala seperti masalah penempatan pegawai masih ada yang belum sesuai dengan pendidikan dan

ketrampilan yang dimiliki serta masih ada beberapa pegawai yang kurang kerja samanya dengan rekan kerja dalam suatu tim. Dalam hal ini pimpinan harus tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melakukan tindakan indisipliner, dan tentunya juga bagi yang mempunyai kinerja yang baik harus diberikan reward/penghargaan, guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2013:193). Menurut Rivai (2013:444), disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

1. Kehadiran  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan kepada peraturan kerja.  
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja.  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.  
Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis.  
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2013:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan

yang bersangkutan, agar karyawan bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, tegas, adil serta sesuai kata dan perbuatan.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawansulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya, misalnya keadilan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dengan pengawasan berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Selain itu tentunya atasan dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan pengawasan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:202), Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya” Sedangkan menurut As’ad (2014:104) hubungan erat dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara Pimpinan dengan sesama pegawai. Suwatno

(2011:187) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. Balas jasa atau kompensasi

Kompensasi atau balas jasa adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003:118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

2. Penempatan

Penempatan merupakan proses menempatkan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja.

3. Keselamatan kerja

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.

4. Suasana lingkungan kerja

Setiap perusahaan terdiri dari sejumlah individu yang bersatu untuk mencapai keuntungan bagi semua pihak, dan perusahaan tersebut dapat maju atau mundur oleh kualitas dan kelakuan individu yang ada disana. Setiap individu harus mempunyai kesempatan yang wajar ditambah dengan fasilitas yang cukup dan suasana lingkungan kerja yang mendukung dirinya untuk menunjukkan potensinya secara penuh dalam melaksanakan tugasnya di dalam perusahaan, karena individu merupakan unsur atau sumber daya yang terpenting dalam perusahaan sebagai pelaksana fungsi-fungsi organisasi yang telah ditetapkan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

5. Peralatan

Memperhatikan kondisi peralatan ataupun menambah peralatan yang ada guna membantu pekerjaan pegawai amatlah penting demi kelancaran pelaksanaan tugas yang maksimal dari pegawai.

6. Sikap pimpinan dan sifat pegawai

Sikap dikatakan sebagai suatu respon evaluatif. Respon hanya akan timbul apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya reaksi individual. Respons evaluatif berarti bahwa bentuk reaksi yang dinyatakan sebagai sikap itu timbulnya didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu yang memberi kesimpulan terhadap stimulus dalam bentuk nilai baik-

buruk, positif-negatif, menyenangkan-tidak menyenangkan yang kemudian mengkristal sebagai potensi reaksi terhadap objek sikap.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2009:67): "kinerja atau *Actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Bernadin dan Russell dalam Sulistiyani, (2010:223) kinerja adalah merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Menurut Wibowo (2009:7) bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2009:337) ukuran kinerja individu terdiri dari berikut ini :

1. Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk output atau persentase antara output aktual dengan output yang menjadi target.
2. Kualitas, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi diluar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransi.
3. Produktifitas, diukur sebagai output per pekerja.
4. Ketepatan waktu, dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu.
5. Pengawasan biaya  
Pengawasan biaya, sebagai biaya per unit produksi, variasi upah buruh langsung/tidak langsung.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu (Robbins, 2012:260):

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. Efektivitas  
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Handoko (2010:251) faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi atau disebut persepsi peranan. Motivasi, kemampuan dan persepsi peranan adalah saling berhubungan.

## METODE PENELITIAN

### Korelasi Rank Spearman

Menurut Sugiyono (2014:356) Korelasi Rank Spearman adalah korelasi digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antara variabel tidak harus sama. Adapun rumus dari korelasi Spearman Rank yang rumusnya :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$\rho$  = Koefisien korelasi Spearman Rank

$b_i$  = Perbedaan setiap pasang rank

$n$  = Jumlah pasang rank

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan/korelasi antara variable yang diteliti digunakan interpretasi korelasi sebagai berikut :

Tabel.1 Interpretasi 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

Sumber : Sugiyono (2014:358).

### Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak digunakan uji hipotesis. Menurut Sugiyono (2014:351), penentuan uji t, dengan rumus yaitu :

$$t_{\text{hitung}} = rs \sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}}$$

$n$  = jumlah sampel,

$rs$  = nilai korelasi yang diperoleh dengan rumus korelasi Spearman Rank.

Dengan tingkat keyakinan 95 % atau  $\alpha = 0,05$ , maka pengujian hipotesisnya yaitu :

1. Jika  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.
2. Jika  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian untuk menghitung koefisien korelasi spearman rank terhadap variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel kinerja (Y), diketahui bahwa nilai  $\sum b_i^2 = 7240,5$ ,  $n = 75$  sehingga dapat dihitung berikut ini:

$$\begin{aligned}\rho &= 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)} \\ &= 1 - \frac{6 \times 7240,5}{75(75^2 - 1)} \\ &= 1 - \frac{43443}{43443} \\ &= 1 - \frac{75 \times 5624}{43443} \\ &= 1 - \frac{421800}{43443} \\ &= 1 - 0,102 \\ &= 0,897\end{aligned}$$

Dari perhitungan koefisien korelasi tersebut nilai nilai rho hitung ( $\rho$ ) = 0,897 artinya hubungan variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu adalah sangat kuat, karena nilai korelasi berada pada interval koefisien korelasi antara 0,800 – 1,000. Berdasarkan hasil penelitian untuk menghitung koefisien korelasi spearman rank terhadap variabel kepuasan kerja (X2) dan variabel kinerja (Y) diketahui bahwa nilai  $\sum b_i^2 = 8713,5$   $n = 75$  sehingga dapat dihitung berikut ini :

$$\begin{aligned}\rho &= 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)} \\ &= 1 - \frac{6 \times 8713,5}{75(75^2 - 1)} \\ &= 1 - \frac{52281}{52281} \\ &= 1 - \frac{75 \times 5624}{52281} \\ &= 1 - \frac{421800}{52281} \\ &= 1 - 0,124 \\ &= 0,876\end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai rho ( $\rho$ ) hitung = 0,876 artinya hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan



Kebudayaan Provinsi Bengkulu adalah sangat kuat, karena nilai korelasi berada pada interval koefisien 0,800 – 1,000.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu, dengan t tabel = 1,666 adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}t \text{ hitung} &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\&= 0,897 \sqrt{\frac{75-2}{1-(0,897)^2}} \\&= 0,897 \sqrt{\frac{73}{1-0,805}} \\&= 0,897 \sqrt{\frac{73}{0,195}} \\&= 0,897 \times 19,348 \\&= 17,355\end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (17,355 > 1,666) maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga ada hubungan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Untuk Uji hipotesis hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu, dengan t tabel = 1,666 adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}t \text{ hitung} &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\&= 0,876 \sqrt{\frac{75-2}{1-(0,876)^2}} \\&= 0,876 \sqrt{\frac{73}{1-0,767}} \\&= 0,876 \sqrt{\frac{73}{0,233}} \\&= 0,876 \times 17,700 \\&= 15,505\end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (15,505 > 1,666) maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai hubungan disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu maka dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan analisis korelasi rank spearman terhadap hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu diperoleh nilai korelasi sebesar 0,897 kriteria sangat kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu diperoleh nilai t hitung sebesar 17,355 dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,666).
2. Berdasarkan analisis korelasi rank spearman terhadap hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu diperoleh nilai 0,876 kriteria sangat kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara kepuasan kerja pegawai dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu diperoleh nilai t hitung sebesar 15,505 dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,666).

### Saran

Dalam rangka terwujudnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab perlu peningkatan disiplin kerja pegawai seperti upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan peraturan yang tegas kepada pegawai serta pimpinan perlu melakukan pengawasan kehadiran pegawai, selain itu pula perlu dengan memberikan teguran baik secara lisan maupun tulisan kepada pegawai yang tidak disiplin dan tentunya harus ada sanksi hukuman yang tegas kepada pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku. Disamping itu agar kinerja pegawai dapat terus meningkat maka pimpinan harus terus meningkatkan kepuasan pegawainya dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2014. Psikologi Industri : Seri Umum Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Tinjauan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen : Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara

- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Luthans, Fred. 2010. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Mathis, L. Robert dan Jackson, Jhon H. 2014. *Human resource management*. Jakarta : Salemba Empat
- Prawirosentono, Suyadi. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Pustaka Pelajar
- Rivai, Veitzhal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2013. *Perfomance Appraisal : Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Robbins, Stephen. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sastrohadiwirjo, Siswanto 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2009. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES
- Sopiah. 2012. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Suwatno. 2011. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Suci Press
- Umar, Husein. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. 2009. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada