**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN**

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA**

**PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI GORONTALO**

**Alif Ridho Syahputra, Nur Fachmi Budi Setyawan, M.Psi., Psikolog**

*Universitas Mercu Buana Yogyakarta*

[alifrs11@gmail.com](mailto:alifrs11@gmail.com),

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif antara kepusan kerja dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.populasi pada penelitian ini merupakan pegawai yang berada di Badan Kepegawaian dengan penentuan sampel menggunakan *random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala likert. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kepuasan kerja dan Disiplin kerja dengan nilai signifikansi yakni 0.00 <0.05. Diperoleh koefisien korelasi Pearson sebesar 0,587 yang terdapat korelasi yang cukup kuat, mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, semakin tinggi pula disiplin kerjanya. Koefisien Determinasi (R2) yang dihasilkan pada analisis ini sebesar 0,344769 yang berarti sekitar 34.48% variabilitas dalam variabel Disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan kerja, sehingga dapat dikatakan ada sekitar 65.52% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, ASN

**Abstract**

***This research aims to determine whether there is a positive relationship between job satisfaction and employee discipline at the Regional Civil Service Agency Office of Gorontalo Province. The population in this study consists of employees at the Civil Service Agency, with sample selection using random sampling. The data collection technique used is the Likert scale. Based on the research results, it shows that there is a positive relationship between job satisfaction and work discipline with a significance value of 0.00 < 0.05. A Pearson correlation coefficient of 0.587 was obtained, indicating a fairly strong correlation, suggesting that the higher a person's job satisfaction, the higher their work discipline. The coefficient of determination (R2) obtained from this analysis is 0.344769, which means that approximately 34.48% of the variability in the work discipline variable can be explained by the job satisfaction variable, leaving about 65.52% to be explained by other variables.***

***Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Civil Servants (ASN)***

**PENDAHULUAN**

Pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo, Badan kepegawaian Daerah yang selanjutnya dalam Keputusan Presiden ini disingkat BKD adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 77 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang menangani urusan pilihan bidang kepegawaian yang mendukung program kepegawaian daerah. Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo, untuk selanjutnya disingkat BKD Provinsi Gorontalo, merupakan Satuan Kerja Perangkat yang merupakan penyelenggara sebagian urusan Pemerintah di bidang kepegawaian daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan, LKIP BKD Provinsi Gorontalo (2022).

BKD Provinsi Gorontalo mempunyai tugas dan fungsi yaitu 1) Penyelenggaraan perumusan kebijakan pada Kesekretariatan, Bidang Mutasi dan Informasi ASN, Bidang Pengembangan ASN, serta Bidang Pembinaan ASN dan Sekretariat Korpri; 2) Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi pada Kesekretariatan, Bidang Mutasi dan Informasi ASN, Bidang Pengembangan ASN, serta Bidang Pembinaan ASN dan Sekretariat Korpri; 3) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pada Kesekretariatan, Bidang Mutasi dan Informasi ASN, Bidang Pengembangan ASN, serta Bidang Pembinaan ASN dan Sekretariat Korpri; 4) Penyelenggaraan tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan, LKIP BKD Provinsi Gorontalo (2022).

Menurut Rivai (2004) dalam Kewaama, (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer atau pimpinan organisasi untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan yang berlaku di perusahan atau organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran diri seseorang untuk mematuhi peraturan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara benar dan bertanggung jawab yang akan memberikan produktifitas kerja yang tinggi. Dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil disebutkan bahwa 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.

Aspek-aspek disiplin kerja terdiri dari beberapa kelompok. Dari beberapa definisi disiplin kerja, dapat diuraikan tentang indikator-indikator yang terkandung dalam disiplin kerja yang baik. Menurut Lateiner dan Levine (1985), pegawai yang memiliki disiplin yang baik adalah : (a) Pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, (b) Pegawai memakai pakaian baik di tempat kerja, (c) Pegawai menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, (d) Pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, (e) Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik, E-Jurnal, (2016).

Upaya Pemerintahan Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan terbentuknya sumber daya aparatur yang baik dengan menekankan pada aspek disiplin kerja. Disiplin karyawan merupakan aspek yang menjadi sorotan pemerintah dalam melakukan pembenaan birokrasi. Hal ini terlihat dari potret buruk birokrasi dimana terdapat disiplin kerja aparatur yang rendah. Masalah yang sering terjadi adalah pelaksanaan disiplin ini memerlukan pengawasan. Jika pengawasan mengendur maka disiplin biasanya juga akan turut mengendur. Keadaan ini disebabkan karena disiplin kerja karyawan belum bersifat instrinsik (berasal dari dalam diri individu) tetapi cenderung lebih bersifat ekstrinsik yaitu disiplin karena pengaruh dari luar individu sehingga hal ini menyebabkan produktivitas kerja karyawan rendah, Vincentius, (2007).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di instansi Badan Kepegawaian Daerah Gorontalo pada bulan Oktober tahun 2023 dapat dikemukakan bahwa terdapat jumlah pelanggaran disiplin karyawan yang cukup tinggi. Pada saat jam sudah masuk 08.00 waktu setempat terlihat karyawan yang masih terlambat masuk kantor dan terjadi juga pada jam istirahat 13.00 – 13.45 waktu setempat beberapa karyawan masih belum kembali ke kantor tepat waktu. Hal tersebut terjadi karena dengan asik santay ngobrol diluar sambil memainkan ponselnya pada saat sudah memasuki jam operasional kerja. kemudian pada laporan triwulan tahun anggaran 2023 secara umum masih belum signifikan, hal ini masih terdapat beberapa pelanggaran yang ditemukan pada karyawan yang absen, tidak masuk kerja tanpa keterangan, berpura-pura sakit, datang terlambat dan tidak menggunakan waktu yang efisien dalam bekerja.

Padahal para pegawai memperoleh gaji yang layak, tunjangan, uang perjalanan dinas, dan lainnya. Guna memberikan motivasi kepada para pegawai agar bisa bekerja lebih baik dan meningkatkan prestasinya. Dengan demikian para pegawai akan bisa bekerja dengan baik professional. Namun, sebaliknya jika hal ini belum dapat dilaksanakan dengan baik oleh instansi tentu dapat menyebabkan kinerja para pegawai kurang maksimal, disiplin kerja yang kurang, lingkungan kerja tidak kondusif. Seharusnya pegawai datang tepat waktu di kantor sehingga menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan itu sendiri.

Dari hasil observasi dan wawancara yang telah diuraikan bahwasannya karyawan masih kurang dalam hal kedisiplinan waktu, dimana mereka selalu memberikan alasan pada saat ditanya. Dan terdapat juga unsur merasa ketidakadilan pada pekerjaan yang mereka kerjakan. Oleh karena itu karyawan menganggap kedisiplinan bukanlah hal yang menjadi serius. Di dalam suatu perusahaan ataupun instansi masalah kedisiplinan ini tidak bisa dianggap sepele, karena jika hal ini tidak diterapkan dalam perusahaan maka akan dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Selain adanya faktor kurangya tingkat kedisiplinan, kepuasan kerja juga merupakan salah satu yang mempengaruhi disiplin kerja. Kepuasan kerja akan diperoleh jika ada kesamaan antara harapan karyawan dan kenyataan yang diperoleh ditempat kerja. Menurut Luthans dalam Kaswan (2012) Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Bagi mereka, kepuasan kerja dapat menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup, sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas sehingga akan tercapai apa yang menjadi sasaran suatu perusahaan, Insan & Matondang, (2020). Terkait dari kasus yang terjadi diatas menggambarkan perilaku karyawan ditempat kerja yang mempengaruhi kesehatan dan pertumbuhan organisasi. Pada kenyataannya perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawan. Perlu adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan diperlukan oleh pihak organisasi untuk membuat keputusan tentang promosi atau mutasi. Hal ini dapat dilakukan dengan penilaian prestasi kerja dengan tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut, Sekartini, (2016).

Peneliti juga melakukan wawancara kepada 10 orang pegawai di Badan Kepegawaian Daerah pada tahun 2023 bulan Oktober, setelah ditelusuri bahwasannya pegawai tersebut sudah jenuh dan merasa tidak cukup akan pekerjaan yang dilakukannya. Karena pegawai ini memiliki sifat konsumtif yang tinggi sehingga membuat ia berhutang dan alhasil gaji dan tunjangan yang ia terima harus memenuhi kewajibannya setiap bulannya. Sedangkan, kondisi keuangan sudah layak dibilang lebih dari cukup, hanya saja sifat manusia yang begitu konsumtif. Sehingga berdampak pada perbuatan *fraud* yang membuat kerugian diri sendiri. Maka dari itu, organisasi sangat berperan untuk memanajemen karyawan agar mampu mematuhi segala peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut, sehingga karyawan akan bekerja dengan disiplin dan efektif. Tindakan yang dilakukan seperti tidak hadir di tempat kerja, meninggalkan kantor saat jam kerja, berpura-pura sakit, mangkir dari pekerjaan, penggunaan waktu yang tidak efesien dan yang lebih parah lagi berhenti dari pekerjaan merupakan bentuk dari ketidakpuasan karyawaan (Kuswadi, 2004) dalam (Kewaama, 2016).

Menurut Strauss dan Sayles (dalam Handoko 2001) kepuasan kerja juga  
mempengaruhi kondisi psikologis seseorang. Yang dimana karyawan tidak puas  
tidak memperoleh kepuasan kerja tidak pernah mencapai kematangan psikologis,  
dan pada gilirannya akan menjadi frustasi. Karyawan seperti ini akan sering  
melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya  
dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan  
kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih  
baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan (kadang-kadang)  
berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan  
kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai peran penting baik bagi  
karyawan maupun bagi suatu organisasi. Terutama untuk menciptakan keadaan  
positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang diangkat adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo ?

**METODE**

Subjek penelitian dipilih melalui *sampling* *purpose* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pengambilan subjek yang didasarkan atas adanya tujuan tertentu dan dalam hal ini berupa keterbatasan waktu dan tenaga untuk penelitian sehingga tidak dapat mengambil sample yang jauh lebih besar, sehingga pengambilan sample didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu yang telah diketahui sebelumnya. Dan yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan aparatur sipil negara berada pada instansi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

Kategori yang dijadikan subjek dalam penelitian ini adalah : sudah bekerja selama minimal 1 tahun dan minimal pendidikannya S1. Hal ini dengan anggapan bahwasannya kategori tersebut mampu memberikan penilaian terhadap situasi dan kondisi berkaitan dengan pekerjaannya itu dengan baik.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakterisitik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian diambil dari jumlah karyawan di Dinas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo yaitu sebanyak 70 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakterisitik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Metode pengumpulan data dalam penelitian yang digunakan yaitu menggunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Setiap butir skala disusun dalam bentuk pernyataan *favourable* (menunjukkan perlakuan yang sesuai dengan konstruk variabel) dan *unfavourable* (menunjukkan perlakuan yang tidak sesuai dengan konstruk variabel) (Azwar, 2017). Hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas isntrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data.

Peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif karena alat ukur yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut berupa skala yaitu skala likert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Dan pada penelitian ini menggunakan bentuk pilihan ganda. Dalam penyusunan instrumen untuk variabel tertentu, sebaiknya butir-butir pertanyaan dibuat dalam bentuk kalimat positif, netral atau negatif, sehingga responden dapat menjawab dengan serius dan konsisten. Dengan model ini juga responden akan selalu membaca pertanyaan setiap item instrumen dan juga jawabannya. Pada bentuk checklist, sering jawaban tidak dibaca, karena letak jawaban sudah menentu.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Data penelitian dari Skala Kepuasan kerja dan Skala Disiplin kerja akan dikumpulkan untuk memperoleh skor empiric dan skor hipotetik. Deskripsi skor data dari kedua variable tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1 Deskripsi Data Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variable | N | Mean | Data  Hipotetik | | SD |
| Min | max |
| Kepuasan kerja | 60 | 71,33 | 50 | 96 | 8,841 |
| Disiplin Kerja | 60 | 34,93 | 25 | 48 | 4,737 |

Berdasarkan hasil uji deskriptif yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari 60 subjek didapatkan nilai minimumnya adalah 50, sedangkan nilai maksimum adalah 96. Rata-rata nilai untuk variabel X adalah 71,33 dengan standar deviasi sebesar 8,814, yang menunjukkan tingkat variasi data yang ada. Sementara itu, untuk variabel Y, dari 60 observasi, nilai minimum yang diamati adalah 25 dan nilai maksimum adalah 48. Rata-rata nilai untuk variabel Y adalah 34,93 dengan standar deviasi sebesar 4,737.

### Kategorisasi Data Penelitian

Berdasarkan data yang telah diperoleh, selanjutnya dilakukan kategorisasi pada setiap variable penelitian. Kategorisasi data dalam penelitian igunakan untuk menetapkan individu keddalam kelompok-kelompok yang memiliki posisi berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2016). Kategorisasi skor jawaban yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Adapun kategorisasi skor skala dari masing-masing variable adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja

Hasil kategorisasi skor Kepuasan kerka pada subjek dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2 Kategorisasi Kepuasan kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Kriteria** | **Frekuensi** | **Presentasi** |
| Rendah | X<62,516 | 7 | 11,67% |
| Sedang | 62,516<X≤79,47 | 44 | 73,33% |
| Tinggi | X>79,47 | 9 | 15% |

Dalam analisis kepuasan kerja, dari total subjek yang terlibat, sebagian besar, yaitu 44 subjek atau 73,33%, termasuk dalam kategori "Sedang." Ini berarti bahwa nilai kepuasan kerja mereka berada di rentang antara 62,516 hingga 79,47. Selanjutnya, ada 7 subjek (11,67%) yang berada dalam kategori "Rendah," yang berarti nilai kepuasan kerja mereka berada di bawah atau sama dengan 62,516. Kategori ini menunjukkan bahwa subjek-subjek ini merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Lebih lanjut, terdapat 9 subjek (15%) yang termasuk dalam kategori "Tinggi," di mana nilai kepuasan kerja mereka lebih dari 79,47. Ini menunjukkan bahwa subjek-subjek ini merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka, dan pengalaman kerja mereka sangat positif. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan gambaran bahwa mayoritas subjek berada pada tingkat kepuasan kerja yang sedang.

1. Disiplin kerja

Hasil kategorisasi skor Disiplin kerja pada subjek dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3 Kategorisasi Disiplin kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Kriteria** | **Frekuensi** | **Presentasi** |
| Rendah | X<30.19 | 6 | 10% |
| Sedang | 30.19<X≤39.667 | 44 | 73,33% |
| Tinggi | X>39.667 | 10 | 16,67% |

Berdasarkan data yang diperoleh distribusi data yakni sebanyak 6 subjek (10%) berada dalam kategori "Rendah," di mana nilai kepuasan kerja mereka kurang dari 30,19. Kategori ini mencerminkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, menunjukkan bahwa subjek-subjek ini merasa tidak puas atau kurang puas dengan pekerjaan mereka. Sebagian besar subjek, yaitu 44 orang (73,33%), termasuk dalam kategori "Sedang," dengan nilai kepuasan kerja berada di antara 30,19 dan 39,667. Sementara itu, 10 subjek (16,67%) berada dalam kategori "Tinggi," di mana nilai kepuasan kerja mereka lebih dari 39,667. Kategori ini menunjukkan bahwa subjek-subjek ini sangat puas dengan pekerjaan mereka, merasa sangat positif terhadap kondisi kerja yang mereka alami. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek merasa kepuasan kerja mereka berada pada tingkat sedang.

### Uji Asumsi

#### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu uji asumsi yang dilakukan untuk mengetahui sebaran yang diukur memiliki sebaran normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model *Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z). Kaidah dalam pengujian yang digunakan adalah apabila p > 0.050 maka sebaran data mengikuti distribusi normal dan apabila p ≤ 0.050 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal. Berikut adalah hasil ujia normalitas pada penelitian ini:

**Tabel 4 Uji Normalitas (N=60)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **KS-Z** | **Sig. (p)** |
| Kepuasan kerja | 0,110 | 0,070 |
| Disiplin kerja |

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0,074, hal ini menunjukkan bahwa 0,070 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diambil telah terdistribusi dengan normal. Hal ini berarti bahwa distribusi data sesuai dengan distribusi normal yang diharapkan, dan asumsi normalitas terpenuhi.

#### Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan salah satu uji asumsi lainnya sebelum melakukan uji korelasi. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui kecenderungan hubungan antar variable. Berikut adalah hasil uji linieritas

**Tabel 5 Uji Linieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | F | Df | Sig. (p) |
| Kepuasan kerja | 39,651 | 1 | 0,000 |
| Disiplin kerja |

Berdasarkan hasil uji linearitas, diketahui bahwa nilai F hitung adalah 39.651 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan linear yang sangat signifikan antara variabel X dan Y. Nilai F hitung yang tinggi mengindikasikan bahwa model linear sangat kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel X dan Y. Tingkat signifikansi sebesar 0.000 menunjukkan bahwa kemungkinan hubungan ini terjadi secara kebetulan sangat kecil, hampir nol. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y memiliki hubungan yang linear dan signifikan.

#### Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi, kemudian peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan kolerasi *product moment* yang dikembangkan oleh Pearson untuk mengetahui korelasi tunggal antara variabel bebas dan variabel tergantung. Kaidah untuk korelasi ini adalah apabila nilai signifikansi < 0,050 maka ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas dan variabel tergantung, namun apabila nilai signifikansi 0,050 maka tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas dan variabel tergantung (Safitri, 2019). Berikut hasil uji korelasi dalam penelitian ini:

**Tabel 6 Uji Korelasi (N=60)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | r | Sig. (p) |
| Kepuasan kerja | 0,587 | 0,000 |
| Disiplin kerja |

Hasil uji korelasi mengungkapkan adanya hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan nilai signifikansi yakni 0.00 <0.05. Diperoleh koefisien korelasi Pearson sebesar 0,587 yang terdapat korelasi yang cukup kuat, mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, semakin tinggi pula disiplin kerjanya.

Berdasarkan hasil tahapan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kepuasan kerja dan Disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan yang positif antara Kepuasan kerja dengan Disiplin kerja pegawai ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Hasil ini dapat menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai ASN BKD Pronvinsi Gorontalo, maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang diterapkan oleh ASN BKD Provinsi Gorontalo. Sebaliknya, jika semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai ASN BKD Pronvinsi Gorontalo, maka semakin rendah pula disiplin kerja yang diterapkan oleh ASN BKD Provinsi Gorontalo. Koefisien Determinasi (R2) yang dihasilkan pada analisis ini sebesar 0,344769 yang berarti sekitar 34.48% variabilitas dalam variabel Disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan kerja, sehingga dapat dikatakan ada sekitar 65.52% dapat dijelaskan oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat, namun tidak sempurna antara kedua variabel.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pada pegawai ASN di BKD Provinsi Gorontalo. Hasil analisis korelasi dengan koefisien Pearson sebesar 0,587 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja mereka. Sebaliknya, disiplin kerja cenderung menurun jika kepuasan kerja menurun. Koefisien determinasi (R²) sebesar 34,48% menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjelaskan sebagian variabilitas dalam disiplin kerja, sementara 65,52% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara kedua variabel tersebut, mendukung hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Bagi subjek penelitian

Peningkatan Kepuasan Kerja: Manajemen sebaiknya melakukan penyesuaian gaji dan tunjangan untuk memastikan bahwa kompensasi sesuai dengan standar industri dan kinerja pegawai. Selain itu, menyediakan peluang promosi yang jelas dan mendukung pengembangan karir pegawai sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Perbaikan hubungan antara atasan dan bawahan melalui pelatihan komunikasi dan kepemimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung.

Peningkatan Disiplin Kerja: Untuk meningkatkan disiplin kerja, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa aturan dan prosedur organisasi jelas, adil, dan diterapkan secara konsisten. Penegakan aturan yang konsisten dan sistem penghargaan yang baik untuk kinerja yang memadai dapat memotivasi pegawai untuk lebih disiplin dalam melaksanakan tugas mereka.

1. Bagi penelitian lanjutan

Disarankan untuk melakukan penelitian tambahan guna mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi disiplin kerja, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi intrinsik. Penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih mendalam mengenai aspek-aspek yang berperan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Diharapkan dengan mempertimbangkan saran-saran ini, manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai ASN di BKD Provinsi Gorontalo, serta mendorong perbaikan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Zanafa Publishing.

Anoraga, Panji. 1992, *Psikologi Kerja,* Jakarta : Rineka Cipta

As’ad, Moh, 1998, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Davis K & Newstrom J. W. (1985). *Perilaku dalam Organisasi.* Jilid 2 (ed 7) Jakarta : Erlangga

Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam, Arik Prasetya. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional*. (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).

Dipboye, Robert, L., Smith, C. S., Howell, W. C., 1994, *Understanding Industrial  
and Organizational Behavior*, USA: Winston Inc.

Gibson, R. (2002). *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*.  
Jakarta: Prenhalindo.

Fuad, Mas’ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep & Aplikasi.*Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE Press.

Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Helmi, A. F,. (1996). *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi Tahun IV N. 2 Desember.  
Edisi Ulang tahun XXXII.

Herzberg. (1969). “The Purpose of Human Motivation to Enrich Job Satisfaction”  
California, *Jurnal of Management, Spring.*

Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Kelman, D. (1985). *Perilaku dalam Organisasi*: Jakarta: Erlangga

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. *Laporan Kkinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo* (2022)

Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja.*(Alih bahasa : Imam Sujono). Jakarta : Aksara Baru

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta : Andi.

Locke, E.A, (1969) “*The Natural and Causes of Job Satisfaction, Handbook of.  
Industrial and Arganizational Psycholog*y”. Chicago: Rand Mc Nally

Mangkunegara, Anwar A.A. (2011). *ManajemenSumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

Muhammad Yalzamul Insan. Edi Saputra Matondang. Sulthan Saladdin. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di CV. Dirgahayu AEK GODANG.*

Moenir (2002). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia.* Jakarta: PT. Bumi  
Aksara

Novia Rahmawati. (2019). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan*.

Ni Luh Sekartini (2016) *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi.* Universitas Warmadewa. Jagadhita : Jurnal Ekonomi & Bisnis Vol. 3 No. 2.

Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.* Murai Kencana.

Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.

Saputra. (2010). Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Cabang Tanjung Priok). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis .*

Siagian. P. Sondang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Bandung.

Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE  
YKPN.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications.

Stepanus Kewaama. (2019). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara.* (Studi Kasus di Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur).

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Sunyoto, Danang, (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Edisi  
Revisi, Cetakan Kesepuluh,Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta.

Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS

Susanty, A & Baskoro, S. W,. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya Pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012* Yogyakarta: Program Sudi Teknik Industri, Universitas Diponegoro

Syarfika R. (2010). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar*.

Tjiptono, T. (2000). *Manajemen Jasa, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Andy offset.

Vincentius Roni Wijayanto. (2007). *Hubungn Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan.*

Wibowo. (2012) Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo Persada.