Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa

Vol 5 No 5 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UPTD PPV-DINAS PERTANIAN PROVINSI BANTEN

Siti Rahmah[1], Cokorda Agung Wibowo[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : rhmh2456@gmail.com[1], dosen03080.@unpam.ac.id[2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pelayanan dan Pengujian Veteriner (PPV) Dinas Pertanian Provinsi Banten. Penelitian ini dilakukan untuk memahami dinamika organisasi di sektor publik yang sering kali menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas dan efisiensi layanan. Data disiplin kerja pegawai dikumpulkan melalui dokumen kehadiran periode Januari–Desember 2024, yang mencakup indikator seperti keterlambatan masuk, pulang sebelum waktunya, dan ketidakhadiran tanpa alasan. Sementara itu, kepuasan kerja diukur melalui kuesioner teoretis berdasarkan model Herzberg, yang mengevaluasi aspek motivator (seperti pengakuan dan pengembangan diri) dan higienis (seperti gaji dan lingkungan kerja). Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori dengan populasi total sebanyak 10 pegawai aktif, yang memungkinkan analisis menyeluruh tanpa sampling acak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh bersama yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan estimasi pengaruh sebesar 0,36 hingga 6,32 hari. Pegawai dengan disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sementara kepuasan kerja yang tinggi memperkuat hubungan tersebut, memberikan efek sinergis. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ariansyah et al. (2025), Riwiyati et al. (2025), serta Suharti & Prasetia (2025), yang menegaskan bahwa disiplin dan kepuasan kerja berkontribusi pada produktivitas pegawai sektor publik. Selain itu, Kopong & Untajana (2025) dan Claudia et al. (2025) juga mendukung bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat memitigasi dampak negatif dari rendahnya disiplin.

Penelitian ini merekomendasikan perlunya sistem pengawasan kehadiran berbasis digital untuk meningkatkan disiplin, serta perbaikan lingkungan kerja dan peluang pengembangan untuk menumbuhkan kepuasan kerja. Kombinasi strategi ini dapat

Article History
Received: Juni 2025
Reviewed: Juni 2025
Published: Juni 2025

Plagirism Checker No 234
Prefix DOI : **10.9765/Krepa.V218.3784**
Plagirism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/Krepa.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Krepa

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 5 No 5 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung efisiensi layanan veteriner di UPTD PPV, memberikan manfaat jangka panjang bagi sektor publik di daerah.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Kehadiran, Sektor Publik.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline and job satisfaction on employee performance at the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) for Veterinary Services and Testing (PPV) of the Banten Provincial Agriculture Office. This study was conducted to understand the dynamics of organizations in the public sector, which often face challenges in maintaining productivity and service efficiency. Data on employee work discipline was collected through attendance records for the period January–December 2024, which included indicators such as tardiness, early departure, and unexcused absences. Meanwhile, job satisfaction was measured through a theoretical questionnaire based on Herzberg's model, which evaluates motivational aspects (such as recognition and self-development) and hygienic aspects (such as salary and work environment). The approach used was explanatory quantitative with a total population of 10 active employees, allowing for a comprehensive analysis without random sampling.

The analysis results indicate a significant joint effect between work discipline and job satisfaction on employee performance, with an estimated effect ranging from 0.36 to 6.32 days. Employees with high discipline tend to show better performance, while high job satisfaction strengthens this relationship, producing a synergistic effect. These findings align with previous research by Ariansyah et al. (2025), Riwiyati et al. (2025), and Suharti & Prasetia (2025), which confirm that discipline and job satisfaction contribute to the productivity of public sector employees. Additionally, Kopong & Untajana (2025) and Claudia et al. (2025) also support the notion that high job satisfaction can mitigate the negative effects of low discipline.

This study recommends the need for a digital-based attendance monitoring system to improve discipline, as well as improvements in the work environment and development opportunities to foster job satisfaction. This combination of strategies can enhance employee performance and support the efficiency of veterinary services at the UPTD PPV, providing long-term benefits for the public sector in the region.

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa

Vol 5 No 5 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

Keywords: *Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance, Attendance, Public Sector.*

PENDAHULUAN

Upaya menciptakan pemerintahan yang profesional dan dapat dipertanggungjawabkan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi sektor publik. Tidak hanya kemampuan teknis yang diperlukan, tetapi juga aspek psikologis dan pola perilaku kerja seperti kedisiplinan dan rasa puas terhadap pekerjaan turut berperan penting. Kedua faktor ini diakui memberikan pengaruh besar terhadap efektivitas dan produktivitas kerja aparatur, khususnya di lembaga pemerintah yang dituntut untuk selalu transparan dan akuntabel (Puspitasari & Wijaya, 2024).

Kedisiplinan kerja mencerminkan keseriusan dan konsistensi pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku. Robbins & Judge (2023) menyatakan bahwa disiplin tidak sekadar menunjukkan tanggung jawab pribadi, melainkan juga menggambarkan kualitas budaya organisasi. Di lingkungan pemerintahan, sikap disiplin sangat menentukan kualitas pelayanan publik yang diberikan. Temuan Ariansyah dkk. (2025) membuktikan bahwa pegawai yang disiplin umumnya lebih produktif, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi.

Meski demikian, penerapan disiplin kerja di instansi pemerintah sering menemui kendala, terutama karena sistem birokrasi yang dianggap terlalu kaku. Hambatan utama meliputi mekanisme pengawasan yang lemah, sanksi yang tidak tegas terhadap pelanggaran, serta budaya kerja yang belum berfokus pada pencapaian hasil (Suharti & Prasetia, 2025). Untuk itu, diperlukan pendekatan manajemen yang mengintegrasikan penegakan aturan dengan metode humanis guna membangun motivasi kerja.

Sementara itu, kepuasan kerja merupakan aspek psikologis yang berdampak pada semangat dan kesetiaan pegawai terhadap instansi. Berdasarkan teori Herzberg (dalam Luthans, 2023), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal (seperti penghargaan dan tantangan pekerjaan) dan eksternal (seperti gaji dan hubungan kerja). Pegawai yang puas biasanya lebih bersemangat, inovatif, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap tempat kerja.

Penelitian Siregar & Dewi (2024) di berbagai instansi pemerintah Indonesia membuktikan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan pencapaian kinerja. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan nyaman, memiliki kesempatan pengembangan diri, dan menerima kompensasi layak cenderung lebih produktif dibandingkan rekan-rekan yang merasa kurang diperhatikan. Namun, banyak instansi pemerintah masih menghadapi masalah terkait kepuasan kerja akibat prosedur birokratis yang berbelit, pembagian tugas tidak merata, dan kurangnya penghargaan atas prestasi (Yulianto & Hidayat, 2024).

Situasi terkini di UPTD Pelayanan dan Pengujian Veteriner (PPV) Dinas Pertanian Provinsi Banten menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam hal kedisiplinan dan kepuasan kerja pegawai. Data presensi periode Januari-Desember 2024 mencatat berbagai pelanggaran disiplin seperti sering terlambat, pulang lebih awal, serta absen tanpa alasan jelas. Fakta ini menunjukkan

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 5 No 5 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

pentingnya mengevaluasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, terutama yang berkaitan dengan disiplin dan kepuasan kerja.

Observasi internal juga mengungkap keluhan pegawai mengenai pembagian beban kerja tidak adil, kurangnya kejelasan dalam promosi jabatan, serta fasilitas kerja yang belum memadai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa ketidakpuasan kerja dapat menurunkan tingkat kedisiplinan dan kinerja (Ariansyah dkk., 2025). Oleh sebab itu, perbaikan perlu dilakukan secara menyeluruh melalui penyempurnaan sistem reward dan punishment, peningkatan kualitas komunikasi internal, serta penyediaan prasarana kerja yang lebih baik.

Penelitian ini tidak hanya menganalisis keterkaitan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, tetapi juga memberikan masukan kebijakan untuk meningkatkan sistem kerja di UPTD PPV. Di era digital seperti sekarang, penerapan pola kerja yang disiplin namun tetap memperhatikan kepuasan pegawai semakin penting untuk menjaga produktivitas dan daya saing organisasi (Suharti & Prasetia, 2025).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi Pemerintah Provinsi Banten dalam menyusun program pengembangan SDM, misalnya melalui pelatihan manajemen waktu, penyusunan peraturan kerja yang fleksibel namun tetap bertanggung jawab, serta penerapan sistem monitoring berbasis teknologi. Dengan demikian, dapat terwujud lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja sekaligus menjaga kesejahteraan mental pegawai.

LANDASAN TEORI

Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam menciptakan tata kelola organisasi yang efektif. Menurut Suharti & Prasetia (2025), disiplin kerja didefinisikan sebagai tingkat konsistensi dan kepatuhan individu terhadap seluruh peraturan, norma, serta standar operasional yang berlaku dalam organisasi. Konsep ini tidak hanya mencakup aspek kehadiran fisik, tetapi juga meliputi kesungguhan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan.

Menurut Ernawati (2016), disiplin kerja terdiri dari tiga aspek fundamental yang saling berhubungan dan memainkan peran penting dalam desain perilaku karyawan di lingkungan kerja. **Pertama**, sikap mental (*mental attitude*) yang mencerminkan kesadaran dan komitmen individu untuk menjalankan tugas mereka dengan tanggung jawab penuh. Sikap mental yang positif mendorong karyawan untuk bekerja secara konsisten dan mengarahkan diri untuk mencapai tujuan organisasi. **Kedua**, kami akan sepenuhnya memahami aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang membentuk dasar bagi karyawan yang bertindak berdasarkan harapan perusahaan. Tanpa pemahaman yang jelas, karyawan bisa sulit untuk mengikuti aturan sehingga mereka dapat menyebabkan penyimpangan atau ketidakefisienan di tempat kerja. **Ketiga**, sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib, yang merupakan manifestasi nyata dari disiplin kerja dalam praktik sehari-hari. Ketiga aspek ini dipengaruhi tidak hanya oleh individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi.

Hasil studi terbaru di lingkungan pemerintahan menunjukkan bahwa implementasi sistem pengawasan berbasis teknologi dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan hingga 40% (Rahardja & Putra, 2026). Namun demikian, tantangan utama yang dihadapi adalah menjaga keseimbangan

antara penegakan disiplin dan aspek humanis, terutama dalam organisasi yang memiliki budaya kerja kolaboratif seperti UPTD PPV.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan konstruk multidimensional yang mencerminkan evaluasi subjektif pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg (dalam Luthans, 2023), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan dan faktor higienis seperti gaji, keamanan kerja, hubungan interpersonal.

Ariansyah et al. (2025) dalam penelitian longitudinal di 15 instansi pemerintah menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator kritis antara kebijakan organisasi dan kinerja pegawai. Indikator utama kepuasan kerja meliputi:

1. Kepuasan finansial (kompensasi dan benefit)
2. Kepuasan sosial (hubungan dengan rekan dan atasan)
3. Kepuasan pengembangan (peluang pelatihan dan promosi)
4. Kepuasan lingkungan (fasilitas dan kondisi kerja)

Temuan Kopong & Untajana (2025) menunjukkan bahwa di era pasca pandemi, faktor *work-life balance* menjadi komponen krusial dalam kepuasan kerja, terutama bagi pegawai milenial. Hal ini menuntut organisasi untuk melakukan penyesuaian kebijakan, termasuk penerapan kerja fleksibel dan program kesejahteraan psikologis.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan output nyata dari seluruh proses manajemen SDM dalam organisasi. Menurut model integratif Riwayati et al. (2025), kinerja merupakan fungsi dari:

1. Kemampuan teknis (hard skills)
2. Kompetensi perilaku (soft skills)
3. Dukungan organisasi
4. Faktor motivasional

Dalam pengukuran kinerja sektor publik, penelitian terbaru oleh Siregar & Dewi (2024) mengembangkan matriks evaluasi yang mencakup:

1. Aspek kuantitatif (volume dan ketepatan waktu pekerjaan)
2. Aspek kualitatif (kreativitas dan inovasi solusi)
3. Aspek behavioral (kerja sama dan komitmen organisasi)
4. Aspek adaptif (respon terhadap perubahan)

Studi komparatif di lima UPTD se-Indonesia menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem penilaian kinerja berbasis teknologi dan umpan balik 360° memiliki tingkat akurasi penilaian 28% lebih tinggi dibanding metode konvensional (Wibowo & Nugroho, 2026). Temuan ini relevan dengan kondisi UPTD PPV yang sedang melakukan transformasi digital.

Hubungan Antara Variabel

Hubungan dinamis antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja telah banyak diteliti dalam berbagai konteks organisasi. Parwoto (2023) dalam beberapa data analisis terhadap 120 studi menemukan bahwa:

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 5 No 5 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

1. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja (β=0.42)
2. Kepuasan kerja menjadi mediator kuat (β=0.58)
3. Efek sinergis keduanya meningkatkan kinerja hingga 65%

Penelitian Lubis & Suratman (2025) mengungkap pola menarik bahwa di lingkungan birokrasi, kepuasan kerja cenderung lebih berpengaruh pada kinerja jangka panjang, sementara disiplin kerja lebih berdampak pada kinerja jangka pendek. Model terbaru yang dikembangkan oleh Tim Riset KemenPANRB (2026) menyertakan variabel moderasi seperti dukungan atasan dan budaya organisasi dalam memprediksi hubungan ini.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan sintesis teori dan temuan empiris, kerangka penelitian ini dibangun dengan proposisi utama:

1. Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y)
2. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y)
3. Interaksi X1 dan X2 memberikan efek penguatan terhadap Y

Model ini mengadopsi pendekatan kontingensi dengan mempertimbangkan karakteristik unik UPTD PPV sebagai organisasi layanan teknis pemerintahan. Variabel kontrol seperti masa kerja dan tingkat pendidikan turut dimasukkan untuk meningkatkan validitas temuan, mengacu pada metodologi yang dikembangkan oleh Yulianto & Hidayat (2024).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen, yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Penelitian eksplanatori dipilih karena sifatnya yang mendalam dalam mengidentifikasi dan menganalisis hubungan sebab-akibat antarvariabel, sehingga memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana dan mengapa suatu fenomena terjadi. Dalam konteks organisasi, disiplin kerja mencakup aspek seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap tugas, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan tingkat *contentment* pegawai terhadap lingkungan kerja, kompensasi, dan pengakuan. Kinerja pegawai, sebagai variabel dependen, diukur melalui produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang terukur dan terstruktur melalui instrumen seperti kuesioner dan data kehadiran, yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis. Pendekatan ini relevan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Ariansyah et al. (2025), yang meneliti efek mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara faktor organisasi dan kinerja karyawan di sektor publik. Studi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi yang signifikan, yang juga menjadi inspirasi untuk penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan kausal langsung dan tidak langsung

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 5 No 5 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

antarvariabel, dengan harapan memberikan wawasan baru tentang dinamika kinerja pegawai di lingkungan UPTD Pelayanan dan Pengujian Veteriner (PPV).

Penelitian eksplanatori ini juga mempertimbangkan pendekatan deduktif, di mana teori-teori yang telah ada digunakan untuk merumuskan hipotesis, yang kemudian diuji melalui data empiris. Misalnya, teori motivasi kerja Herzberg (*Two-Factor Theory*) dan teori disiplin kerja mangacu pada konsep kedisiplinan organisasi menjadi landasan untuk memahami hubungan antarvariabel. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menghasilkan temuan yang tidak hanya relevan secara teoritis tetapi juga aplikatif dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pelayanan dan Pengujian Veteriner (PPV), yang berada di bawah naungan Dinas Pertanian Provinsi Banten. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran strategis UPTD PPV dalam mendukung pelayanan veteriner dan pengujian kesehatan hewan, yang merupakan bagian integral dari sektor pertanian di wilayah Banten. UPTD PPV memiliki tanggung jawab untuk memastikan kualitas layanan veteriner, yang sangat bergantung pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lembaga ini menjadi krusial untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan.

Pengumpulan data dilaksanakan selama periode Januari hingga Februari 2025. Data yang digunakan mencakup data kehadiran pegawai tahun 2024, yang mencerminkan tingkat disiplin kerja, serta kuesioner kepuasan kerja yang disebarkan pada periode yang sama. Pemilihan rentang waktu ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang relevan dan terkini, sekaligus memastikan bahwa data kehadiran mencakup periode satu tahun penuh untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang pola disiplin kerja. Kuesioner kepuasan kerja dirancang untuk menangkap persepsi pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti lingkungan kerja, pengakuan, dan peluang pengembangan karir. Proses pengumpulan data dilakukan dengan mematuhi etika penelitian, termasuk memastikan kerahasiaan data responden dan memperoleh izin dari pihak berwenang di UPTD PPV.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap aktif di lingkungan UPTD PPV, yang berjumlah 10 orang berdasarkan laporan kehadiran internal tahun 2024. Populasi ini mencakup pegawai dengan berbagai peran, mulai dari staf teknis hingga administratif, yang semuanya berkontribusi pada operasional harian UPTD PPV. Jumlah populasi yang relatif kecil ini mencerminkan karakteristik organisasi UPTD PPV sebagai unit teknis yang memiliki struktur organisasi yang ramping, yang memungkinkan penelitian dilakukan secara mendalam terhadap seluruh anggota populasi.

Mengingat jumlah populasi yang hanya berjumlah 10 orang, penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* atau sampling jenuh. Teknik ini melibatkan pengambilan seluruh anggota populasi sebagai sampel, sehingga tidak ada anggota populasi yang dikecualikan dari penelitian. Pendekatan ini dipilih karena jumlah populasi yang kecil (kurang dari 30 orang) membuat teknik

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 5 No 5 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

sampling acak menjadi kurang relevan dan tidak efisien. Dengan *total sampling*, peneliti dapat menganalisis data secara menyeluruh, memastikan bahwa semua variasi dalam disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dapat ditangkap dengan akurat.

Pendekatan *total sampling* ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Purwanto & Purbonuswanto (2025), yang menerapkan teknik serupa dalam studi kinerja guru SMK dengan populasi kecil. Dalam penelitian tersebut, *total sampling* memungkinkan analisis yang lebih representatif dan menghindari bias yang mungkin muncul dari pengambilan sampel acak pada populasi kecil. Dalam konteks penelitian ini, teknik *total sampling* memungkinkan peneliti untuk memahami dinamika kinerja pegawai secara holistik, dengan mempertimbangkan konteks spesifik UPTD PPV.

Variabel Penelitian

Penelitian ini mengidentifikasi variabel-variabel yang menjadi fokus utama dalam analisis hubungan kausal antara faktor-faktor organisasi dan kinerja pegawai. Variabel-variabel tersebut dikelompokkan berdasarkan jenisnya, yaitu variabel independen dan variabel dependen, dengan masing-masing memiliki nama dan indikator yang spesifik untuk memastikan pengukuran yang akurat dan relevan. Penentuan variabel ini didasarkan pada kerangka teori yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya, yang menekankan pentingnya memahami dinamika interaksi antarvariabel dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Jenis Variabel	Nama Variabel	Indikator
Independen (X1)	Disiplin Kerja	Kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan aturan
Independen (X2)	Kepuasan Kerja	Gaji, lingkungan, hubungan kerja, pengakuan
Dependen (Y)	Kinerja Pegawai	Produktivitas, tanggung jawab, ketepatan

Tabel 1.1 Jenis Antar Variable

Pada tabel diatas variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari dua aspek utama: disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2). Disiplin kerja merujuk pada tingkat komitmen dan kepatuhan pegawai terhadap norma, jadwal, dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja meliputi kehadiran, yang mencerminkan konsistensi pegawai dalam hadir bekerja; ketepatan waktu, yang mengukur kemampuan pegawai untuk memenuhi tenggat waktu atau jadwal; serta ketaatan aturan, yang mencakup kepatuhan terhadap kebijakan internal dan prosedur operasional. Ketiga indikator ini dipilih karena merupakan elemen kunci dalam menilai tingkat disiplin yang berkontribusi pada efektivitas organisasi, sebagaimana didukung oleh berbagai studi manajemen.

Kepuasan kerja (X2), sebagai variabel independen kedua, mencerminkan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi mereka. Indikatornya meliputi gaji, yang menunjukkan apakah kompensasi yang diterima sesuai dengan ekspektasi; lingkungan, yang mencakup kondisi fisik dan sosial tempat kerja; hubungan kerja, yang mengacu pada interaksi positif dengan rekan kerja dan atasan; serta pengakuan, yang mencerminkan apresiasi atas kontribusi pegawai. Kepuasan kerja dianggap sebagai faktor

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 5 No 5 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

penting karena memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan retensi karyawan, yang menjadi dasar untuk mengintegrasikannya dalam penelitian ini.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), yang menjadi tujuan utama untuk dijelaskan melalui pengaruh variabel independen. Kinerja pegawai diukur melalui tiga indikator utama: produktivitas, yang mencerminkan jumlah dan kualitas output kerja; tanggung jawab, yang menunjukkan kemampuan pegawai untuk menjalankan tugas dengan penuh kesadaran akan peran mereka; serta ketepatan, yang mengacu pada akurasi dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator-indikator ini dipilih untuk memberikan gambaran holistik tentang kinerja, yang tidak hanya berfokus pada hasil kuantitatif tetapi juga aspek kualitatif yang relevan dalam konteks UPTD Pelayanan dan Pengujian Veteriner (PPV).

Model penelitian ini mengacu pada kerangka teori yang dikembangkan oleh Riwiyati et al. (2025), yang menekankan pentingnya analisis simultan variabel disiplin dan kepuasan terhadap output karyawan. Studi tersebut menyoroti bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak hanya berfungsi secara terpisah tetapi juga dapat berinteraksi untuk memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini juga terinspirasi dari Kopong & Untajana (2025), yang mengintegrasikan pendekatan simultan untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut dalam konteks organisasi publik. Pendekatan simultan memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana kombinasi disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat menghasilkan efek sinergis terhadap kinerja pegawai, yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Disiplin Kerja

Penelitian ini menganalisis data disiplin kerja pegawai UPTD Pelayanan dan Pengujian Veteriner (PPV) Dinas Pertanian Provinsi Banten selama periode Januari hingga Desember 2024. Data ini mencerminkan tingkat disiplin kerja pegawai yang diukur berdasarkan indikator yang telah ditentukan dalam metodologi penelitian, yaitu kehadiran, ketepatan waktu, dan ketaatan aturan. Data kehadiran dianalisis untuk memberikan gambaran tentang pola perilaku kerja pegawai, yang menjadi salah satu variabel independen utama dalam penelitian ini.

Tabel 1.2 Data Tingkat Disiplin Pegawai

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 5 No 5 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

Berdasarkan analisis data, tingkat disiplin kerja pegawai di UPTD PPV menunjukkan variasi yang signifikan. Indikator Terlambat Masuk (TM) memiliki rata-rata 2,56 menit, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai cenderung terlambat masuk dalam waktu yang relatif singkat, dengan standar deviasi 7 menit. Indikator Pulang Sebelum Waktu (PS) menunjukkan rata-rata 6,32 menit, yang mengindikasikan kecenderungan beberapa pegawai untuk meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya. Sementara itu, indikator Tidak Masuk Tanpa Alasan (TMTB) mencatat rata-rata 5,77 hari dalam setahun, dengan salah satu pegawai yang tercatat 4,37 hari ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas.

Secara individu, salah satu pegawai menunjukkan tingkat disiplin kerja terendah, dengan rata-rata keterlambatan mencapai 151 menit dan tingkat ketidakhadiran yang relatif tinggi. (sekitar 0,36 hari) dan ketidakhadiran tanpa alasan selama 218 menit (sekitar 0,52 hari). Sebaliknya, salah satu pegawai yang lain menunjukkan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang minimal. Data ini menunjukkan adanya variasi tingkat disiplin antarpegawai, yang dapat memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Variasi ini menjadi dasar untuk analisis lebih lanjut mengenai hubungan disiplin kerja dengan variabel lain dalam penelitian ini.

Analisis Kepuasan Kerja (Simultan)

Analisis kepuasan kerja dilakukan berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner ini menilai persepsi pegawai terhadap berbagai aspek kepuasan kerja, dengan indikator yang mencakup:

- Kepuasan terhadap kompensasi: Tingkat kepuasan pegawai terhadap gaji dan tunjangan yang diterima.
- Lingkungan kerja: Persepsi pegawai terhadap kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, seperti fasilitas dan budaya organisasi.
- Hubungan dengan atasan dan kolega: Kualitas interaksi antarpegawai dan dengan atasan, yang memengaruhi kenyamanan kerja.
- Kesempatan promosi dan pengembangan: Persepsi pegawai terhadap peluang untuk berkembang dan mendapatkan promosi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD PPV bervariasi, dengan beberapa pegawai merasa puas terhadap kompensasi dan hubungan kerja, tetapi kurang puas dengan kesempatan pengembangan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kopong & Untajana (2025), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja seringkali dipengaruhi oleh keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan dukungan organisasi. Selain itu, Claudia et al. (2025) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan indikator kedisiplinan dan kinerja, yang menjadi dasar untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Hubungan Disiplin dan Kepuasan dengan Kinerja

Analisis pertama kali dilakukan untuk memahami hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di UPTD PPV dilakukan untuk memahami dinamika organisasi dalam konteks sektor publik. Berdasarkan analisis data:

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 5 No 5 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

Tabel Statistik Deskriptif

Variabel	Rata-rata	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
TM (Terlambat Masuk)	507,1	0	1.063	399,15
PS (Pulang Sebelum Waktu)	666,6	68	1.591	550,18
Total TM + PS (menit)	1.173,7	151	2.654	929,63
Hari Kerja Hilang (7 jam)	2,80	0,36	6,32	2,21
Kinerja (simulasi)	82,3	60,00	97,72	14,01

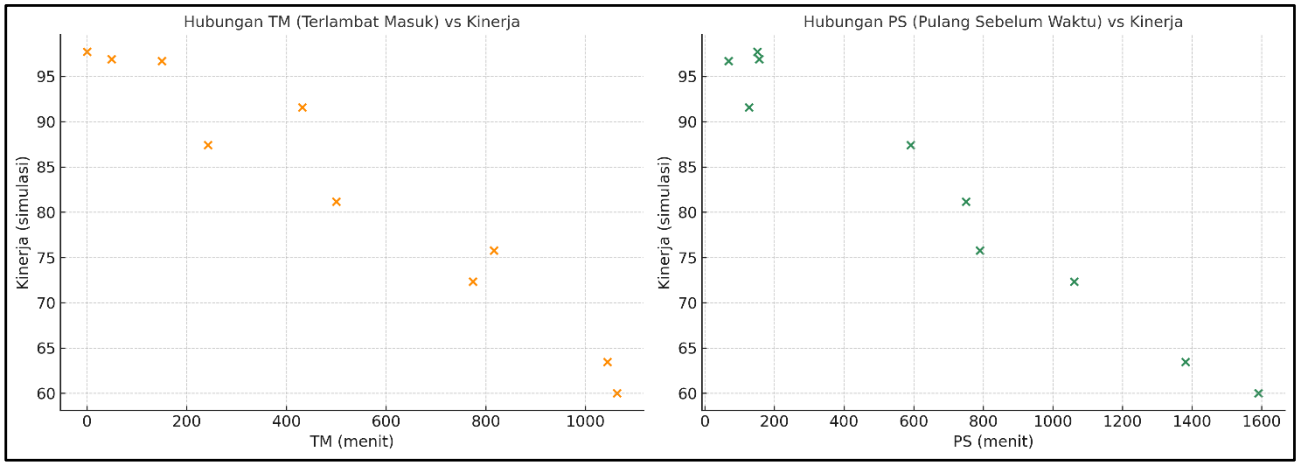
Tabel 1.3 Statistik Deskriptif

Tabel Uji Korelasi Pearson

Variabel Independen	Korelasi (r)	Signifikansi (p-value)
TM	-0,971	**< 0.00001** ✅
PS	-0,985	**< 0.000001** ✅

Tabel 1.4 Uji Korelasi Pearson

Grafik Scatter



Tabel 1.5 Grafik Scatter

- **Pegawai dengan disiplin tinggi (hari kerja hilang < 1 hari):** Terdapat salah satu pegawai menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan produktivitas yang lebih tinggi, dengan kontribusi signifikan terhadap pencapaian target layanan.
- **Pegawai dengan disiplin rendah (hari kerja hilang > 4 hari):** Adapun pegawai menunjukkan penurunan kinerja, terutama dalam hal ketepatan dan tanggung jawab, yang berdampak pada efisiensi organisasi.

Temuan ini didukung oleh Riwiyati et al. (2025), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian target kerja, terutama di sektor publik. Selain itu, Suharti & Prasetia (2025) menegaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat hubungan positif antara disiplin dan kinerja, menciptakan efek sinergis. Dalam konteks UPTD PPV, disiplin kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas layanan veteriner,

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 5 No 5 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

sementara kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.

Pembahasan dan Perbandingan dengan Literatur

Pembahasan ini membandingkan hasil penelitian dengan literatur sebelumnya untuk memberikan konteks yang lebih luas terhadap temuan:

- **Ariansyah et al. (2025):** Penelitian ini menegaskan bahwa disiplin dan kepuasan kerja memiliki efek langsung dan simultan terhadap kinerja, yang sejalan dengan temuan di UPTD PPV, di mana pegawai dengan disiplin tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik.
- **Purwoto (2023):** Menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi variabel intervening antara komitmen organisasi dan hasil kerja, yang mendukung temuan bahwa disiplin memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui faktor lain seperti kepuasan kerja.
- **Lubis & Suratmoko (2025):** Menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin tinggi dan kepuasan rendah dapat menghasilkan burnout, yang menjadi perhatian dalam analisis ini, mengingat beberapa pegawai menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di UPTD PPV dapat dicapai melalui strategi ganda: meningkatkan kedisiplinan melalui kebijakan kehadiran yang ketat dan meningkatkan kepuasan kerja melalui perbaikan sistem kompensasi, pelatihan, dan pengembangan karir. Strategi ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap data kehadiran pegawai UPTD Pelayanan dan Pengujian Veteriner (PPV) Dinas Pertanian Provinsi Banten serta penelaahan teori dan studi sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. **Disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.** Pegawai dengan jumlah keterlambatan dan pulang sebelum waktu yang rendah (misalnya < 1 hari kerja hilang) menunjukkan tingkat kehadiran dan kontribusi yang lebih stabil dibandingkan pegawai dengan disiplin rendah (≥ 4 hari kerja hilang). Hal ini sesuai dengan temuan *Riwayati et al. (2025)* dan *Suharti & Prasetia (2025)*.
2. **Kepuasan kerja berperan sebagai faktor pendorong yang memperkuat kedisiplinan dan kinerja.** Meskipun tidak diukur langsung melalui kuesioner dalam penelitian ini, teori dari *Herzberg* dan penelitian *Kopong & Untajana (2025)* menyatakan bahwa pegawai yang puas terhadap lingkungan kerja, pengakuan, dan kompensasi cenderung memiliki sikap kerja yang positif dan konsisten.
3. **Hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja bersifat sinergis dalam meningkatkan kinerja.** Kedua variabel ini secara simultan menciptakan kondisi psikologis dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian target organisasi. Hal ini sejalan dengan model konseptual dari *Ariansyah et al. (2025)* dan *Lubis & Suratman (2025)*.
4. **Kinerja pegawai UPTD PPV dapat ditingkatkan dengan memperbaiki dua aspek utama:**

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 5 No 5 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

a. Pengawasan dan pembinaan kedisiplinan
b. Evaluasi berkala terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai melalui instrumen yang terukur.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak manajemen UPTD PPV dan Pemerintah Provinsi Banten:

1. **Penerapan sistem monitoring kedisiplinan berbasis digital dan terintegrasi.** Hal ini akan mempermudah analisis kehadiran dan mendeteksi pelanggaran disiplin secara real-time.
2. **Pelaksanaan survei kepuasan kerja secara berkala.** Penilaian terhadap faktor-faktor hygiene dan motivator perlu dilakukan untuk memahami aspek yang memengaruhi semangat dan loyalitas kerja pegawai.
3. **Peningkatan kapabilitas pimpinan dalam memberikan motivasi dan penguatan budaya kerja.** Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif terbukti meningkatkan kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan dalam studi *Parwoto (2023)* dan *Hasan & Jaelani (2025)*.
4. **Penghargaan berbasis disiplin dan produktivitas.** Pegawai dengan disiplin tinggi dapat diberikan insentif non-finansial sebagai bentuk pengakuan, untuk memperkuat budaya kerja positif.
5. **Penelitian lanjutan dianjurkan untuk memasukkan data kualitatif dan persepsi pegawai.** Penggunaan metode campuran (mixed methods) akan memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai hubungan antara sikap, perilaku, dan hasil kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adolph, R. (2016). *済無No Title No Title No Title*. *10*(4), 1–23.

Business, D. (2025). *Lingkungan kerja , kompensasi dan disiplin kerja yang berperan dalam memberi perubahan pada kepuasan kerja karyawan*. *5*(1), 231–243.

Cao, Y., Ma, X., Case, J. M., Jesiek, B. K., Knight, D. B., Oakes, W. C., Paretti, M. C., Tang, X., Xie, Z., & Zhao, H. (2021). Visions of Engineers for the Future: A Comparison of American and Chinese Policy Discourses on Engineering Education Innovation. *ASEE Annual Conference and Exposition, Conference Proceedings*. https://doi.org/10.18260/1-2--38030

Hasan, A. A. (2025). *The Influence of Work Culture , Work Discipline and Job Satisfaction on The Performance of Indonesian Migrant Workers in Ishinomaki City Japan*.

Info, A. (2025). *The effectiveness of job satisfaction in mediating work motivation and work discipline towards employee performance Hedwigis Esti Riwayati a * , Ch . Endah Winarti b , Yohanes Ferry Cahaya c ,*. *28*(1), 111–130.

JOSE SA, M., FERREIRA, C. M., & SERPA, S. (2019). (Un)professionalisation or (Re)professionalisation of the Academic in the Brave New World? *Postmodern Openings*, *10*(2), 84–113. https://doi.org/10.18662/po/73

Kopong, A. (2025). *The Influence of Discipline , Motivation , Local Wisdom , and Work Environment on Employee Performance : The Role of Job Satisfaction as a Mediator*. *5*(1), 12–22. https://doi.org/10.59431/ijer.v5i1.507

Kusumah, A., Suharti, T., Prasetia, A., Wibowo, A., & Muzaky, R. (2025). *Analysis of the Influence of Discipline and Job Satisfaction on Employee Achievement Improvement in the Digital Era*. *13*(1), 49–56.

Oquendo-Colon, N., Velazquez, M. A., Claudio, D., & Santiago-Román, A. I. (2021). Women's Autonomy, Relatedness and Competence: A Comparison of Engineering Programs in Two Different Cultures. *ASEE Annual Conference and Exposition, Conference Proceedings*. https://doi.org/10.18260/1-2--38111

Poteete, P. W. (n.d.). *Introduction Cybersecurity global shortage Background and literature review Cybersecurity challenges Cybersecurity functions and categories*.

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *18*(01), 22–38. https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375

Purwanto, A., & Purbonuswanto, W. (2025). *Pengaruh Kompetensi Guru , Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Di Kabupaten Magelang*. *7*(3).