

DOI: <https://doi.org/10.70285/6wzs1h17>**Pengaruh Displin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Lebak Banten**Charlie Cahaya Ramadhan^{1*}, Sigit Purnomo²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia^{1,2}
charliecahayaramadhan@gmail.com^{1*}, dosen02152@unpam.ac.id²

Received 20/04/2026 | Revised 28/04/2026 | Accepted 25/05/2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak Banten, baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan deskriptif dengan 64 responden, analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, regresi sederhana, regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil uji t menunjukkan Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($t = 7.372 > 1,999$; $\text{sig} = 0,003 < 0,005$), begitu pula Kepuasan Kerja (X2) ($t = 2.116 > 1,999$; $\text{sig} = 0,000 < 0,005$). Persamaan regresi berganda memiliki konstanta 40,048, menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap pada angka 40,048. Uji F ($F = 23,554 > 2,76$; $\text{sig} = 0,000 < 0,005$) membuktikan X1 dan X2 secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Y. Koefisien korelasi sebesar 0,680 menunjukkan hubungan kuat variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y). Koefisien korelasi sebesar 0,800 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan koefisien determinasi pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 47,1 % sisanya 52,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak Banten.

Kata Kunci: Displin Kerja ; Kepuasan Kerja ; Kinerja Pegawai.**Abstract**

This study aims to determine the effect of Work Discipline (X1) and Job Satisfaction (X2) on Employee Performance (Y) at the Department of Transportation of Lebak Regency, Banten, both partially and simultaneously. Using a quantitative method with a descriptive approach and involving 64 respondents, the analysis included validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, autocorrelation tests, heteroscedasticity tests, simple regression, multiple regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t-tests, and F-tests. The t-test results indicate that Work Discipline (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance ($t = 7.372 > 1.999$; $\text{sig} = 0.003 < 0.005$), as does Job Satisfaction (X2) ($t = 2.116 > 1.999$; $\text{sig} = 0.000 < 0.005$). The multiple regression equation yields a constant value of 40.048, indicating that if both Work Discipline (X1) and Job Satisfaction (X2) are zero, Employee Performance (Y) will remain at 40.048. The F-test results ($F = 23.554 > 2.76$; $\text{sig} = 0.000 < 0.005$) demonstrate that X1 and X2 simultaneously have a positive and



significant effect on *Y*. The correlation coefficient of 0.680 shows a strong relationship between *Work Discipline (X1)* and *Employee Performance (Y)*, while the correlation coefficient of 0.800—falling within the 0.800–1.000 interval—indicates a very strong relationship between *Job Satisfaction (X2)* and *Employee Performance (Y)*. Furthermore, the coefficient of determination reveals that *Work Discipline (X1)* and *Job Satisfaction (X2)* jointly account for 47.1% of the variation in *Employee Performance (Y)*, while the remaining 52.9% is influenced by other variables not examined in this study. In conclusion, *Work Discipline (X1)* and *Job Satisfaction (X2)* simultaneously have a positive and significant impact on *Employee Performance (Y)* at the Department of Transportation of Lebak Regency, Banten.

Keywords: *Work Discipline ; Job Satisfaction ; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan (Dishub) merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perhubungan. Peranan Dishub sangat strategis karena berkaitan langsung dengan pengaturan, pengendalian, dan pengawasan lalu lintas serta transportasi darat, laut, dan udara di wilayahnya. Keberhasilan penyelenggaraan transportasi yang aman, tertib, dan lancar menjadi indikator penting bagi kualitas pelayanan publik dan pembangunan daerah secara keseluruhan.

Sebagai organisasi pemerintah, Dishub dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti pertumbuhan jumlah kendaraan, kebutuhan transportasi massal yang semakin tinggi, keselamatan lalu lintas, dan perkembangan teknologi transportasi. Menghadapi tantangan tersebut memerlukan pengelolaan yang terencana dan sistematis melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen yang efektif.

Manajemen memegang peranan kunci dalam mengarahkan seluruh sumber daya yang dimiliki Dishub untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi manajemen—mulai dari perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), hingga pengendalian (controlling)—menjadi kerangka kerja yang memastikan seluruh kegiatan berjalan selaras dengan visi dan misi instansi. Tanpa manajemen yang baik, berbagai program kerja yang dirancang berpotensi tidak efektif dan kurang tepat sasaran.

Kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas dan efisiensi seorang pegawai dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja ini mencerminkan seberapa baik seorang pegawai mencapai target, menyelesaikan pekerjaan, dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta alat dan sumber daya yang tersedia. Pengukuran kinerja pegawai sering kali dilakukan melalui evaluasi formal, yang mencakup aspek-aspek seperti kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, dan kerja sama tim.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi Sutrisno (2019:123). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan pegawai. Kinerja pegawai adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dsb.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86), mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Jadi menurut penulis dalam ini disiplin adalah hal yang harus di taati dalam bekerja disuatu perusahaan yaitu wajib.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2019:75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Pekerjaan di sektor publik memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang jalannya pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Dinas Perhubungan sebagai salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Lebak, Banten, memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola transportasi dan infrastruktur yang berkaitan dengan mobilitas masyarakat. Agar tugas-tugas tersebut dapat terlaksana dengan optimal.

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas dengan kondisi kerja mereka, termasuk aspek-aspek seperti kompensasi, hubungan antarpegawai, kesempatan pengembangan diri, serta kondisi fisik dan psikologis tempat kerja. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih termotivasi dan bekerja dengan lebih produktif, yang akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi

Kabupaten Lebak, kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan menjadi perhatian penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam praktiknya, sering kali ditemukan masalah terkait dengan kedisiplinan kerja dan tingkat kepuasan kerja pegawai yang belum optimal. Beberapa pegawai merasa kurang puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti fasilitas yang tidak memadai, kurangnya kesempatan untuk pengembangan karier, dan ketidakjelasan dalam sistem penghargaan atas kinerja.

Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak dalam konteks, dinamika disiplin kerja dan kepuasan kerja menjadi tantangan yang perlu diperhatikan. Berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, tingkat kesejahteraan pegawai, hingga budaya organisasi, dapat memengaruhi kedua aspek tersebut. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mendalam tentang sejauh mana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk memperbaiki kinerja secara keseluruhan.

Penelitian perlu dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara ketiga variabel ini, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk memperoleh data numerik yang dapat dianalisis secara statistik guna menjawab rumusan masalah secara objektif. Lokasi penelitian ditetapkan di Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak, Provinsi Banten, dengan pertimbangan bahwa institusi ini relevan terhadap fokus kajian yang dilakukan. Penelitian dilaksanakan selama empat bulan, yakni dari Oktober 2024 hingga Januari 2025. Prosesnya dilakukan secara bertahap, dimulai dari perencanaan, pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan laporan akhir, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan dinamika penelitian.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak Banten, dengan jumlah total sebanyak 64 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan

memungkinkan untuk dijangkau sepenuhnya, maka peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Hal ini sejalan dengan pendapat Riduwan dalam Yudiani (2018:11), yang menyatakan bahwa sampel jenuh digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam mengolah data yang diperoleh, peneliti menerapkan teknik analisis data yang bertujuan untuk menyederhanakan dan memvalidasi informasi agar mudah dipahami. Proses ini penting untuk mengungkap karakteristik data secara lebih jelas, sehingga hasil analisis dapat memberikan solusi yang relevan terhadap permasalahan yang dikaji dalam penelitian. Teknik analisis dilakukan secara sistematis dan terstruktur agar hasil yang diperoleh memiliki nilai ilmiah dan dapat dipertanggungjawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

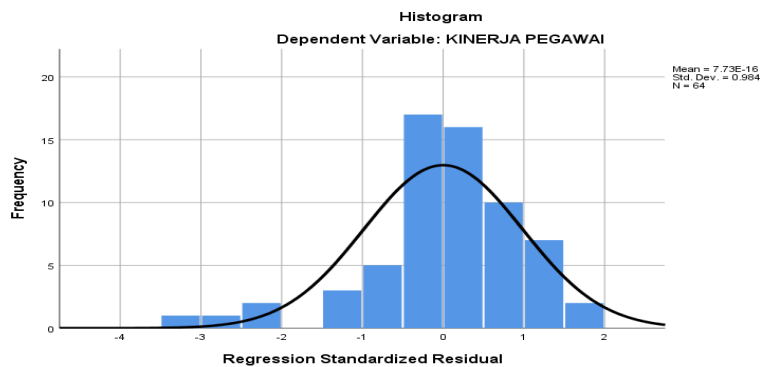
Uji Normalitas

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.45328451
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.027
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110

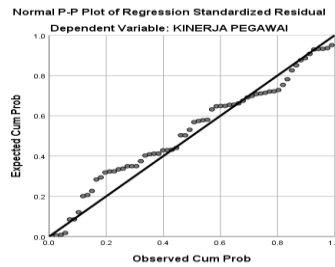
Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov diketahui nilai signifikansi 0,110 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar Uji Normalitas Metode Histogram

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa kurva membentuk kerucut, hal ini memberikan penjelasan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk dapat memberikan keyakinan, akan di lakukan dengan menggunakan normal probabilitas Plot.



Gambar Uji Normalitas Metode P-Plot

Pada gambar di atas, dapat di simpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikorinelitas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas Coefficientsa

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISPLIN KERJA	.977	1.023
	KEPUASAN KERJA	.977	1.023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dikarenakan karena nilai tolerance lebih besar dari 0.10. dan nilai VIF lebih kecil dari 10.0.

Uji Autokorelasi

Tabel Pedoman Uji Auto korelasi

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada Auto korelasi
1,100 – 1,550	Tanpa Kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada Auto korelasi
2,460 – 2,900	Tanpa Kesimpulan
> 2,900	Ada Auto korelasi

Sumber: Algifari (2020:88)

Tabel Hasil Uji Auto Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.651 ^a	.424	.405	3.5094	2.285

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 26



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada Auto Korelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,285.

Uji Heteroskedastisitas

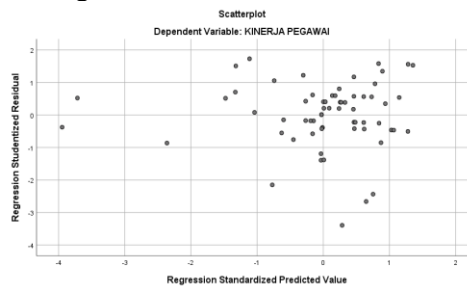
Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficientsa

Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model	B				
61	(Constant)	-327	3.970		
	Displin Kerja	.040	.064	.081	.628
	Kepuasan Kerja	.059	.083	.091	.706

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel Displin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) lebih besar dari 0,05 dapat di simpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.



Gambar Uji Heteroskedastisitas scater plot

Berdasarkan hasil uji menggunakan scater plot dapat di lihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat di simpulkan tidak terjadi gangguan Heteroskedastisitas.

Regresi Linear Sederhana

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Displin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficientsa

Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model	B				
1	(Constant)	39.956	3.806	10.497	.000
	Displin Kerja	..500	.094	.536	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 26

Persamaan regresinya dapat di interpretasikan sebagai berikut:

$Y = a + bx$

$Y = 39,956 + 0,500 X1$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

a. Konstanta yang bernilai 39,956 menunjukkan bahwa nilai tetap dari variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 39,956



b. Nilai koefisien regresi Displin Kerja (X1) sebesar 0,370 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Disiplin Kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,5000. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel Displin kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B					
1	(Constant)	41.659	5.124		8.129	.000
	Kepuasan Kerja	.700	.123	.008	.610	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 26

Persamaan regresinya dapat di interpretasikan sebagai berikut: $Y = a + bx$

$$Y = 41.659 + 0,700 X2$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

a. Konstanta yang bernilai 41.659 menunjukkan bahwa nilai tetap dari variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 41,659

b. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,700 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kepuasan Kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,700. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif.

Regresi Linear Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B					
1	(Constant)	40.048	5.988		6.688	.000
	Displin Kerja	.200	.125	.003	.200	.984
	Kepuasan Kerja	.510	.095	.068	.529	.599

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari persamaan di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = a + b1 X1 + b2 X2$
 $Y = 40,048 + 0,200 X1 + 0,510 X2$

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

1. Nilai konstanta sebesar 40,048 menunjukkan bahwa jika variabel Displin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap pada angka 40,048
2. Diperoleh nilai Displin Kerja (X1) sebesar 0,200 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Displin Kerja, maka nilai partisipasi variabel Kinerja Pegawai mengalami penurunan sebesar 0,200 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
3. Dari data di atas diperoleh nilai Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,510 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja maka nilai partisipasi variabel Kepuasan Kerja bertambah sebesar 0,510 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Internal koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,019	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,779	Kuat
0,800 - 0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Menurut Sugiyono (2017: 184)

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Displin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

Displin Kerja	Pearson Correlation	1	.068**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.680	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,680 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.800**
	Sig. (2-tailed)		.010
	N	64	64
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.800	1
	Sig. (2-tailed)	.200	
	N	64	64

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,800 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary

ModelR	R Square			Std. Error of Change Statistics			Sig. F Change		
	R Square	Adjusted R Square	R the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.680 ^a	.500	.280	4.136	.136	9.178	2	61	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,680 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Uji Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.447	2.559

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,456 atau sebesar 45,6% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 45,6 % sisanya 54,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.223	.088	5.345

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,223 atau sebesar 22,3% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 22,3% sisanya 77,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.455	3.625

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,471 atau sebesar 47,1% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Disiplin kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 47,1 % sisanya 52,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)Tabel Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Displin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficientsa

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.557	2.136	12.440	.000
	Displin Kerja	.385	.052	7.372	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $7.372 > 1,999$ dan nilai signifikansi untuk variabel Displin kerja (X1) sebesar 0,003 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,005 atau $0,003 < 0,005$ artinya bahwa variabel Displin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). pada Dinas Perhubungan Di Kabupaten Lebak Banten.

Tabel Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficientsa

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.559	1.472	2.878	.000
	Kepuasan Kerja	.070	.258	2.116	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $2.116 > 1,999$ dan nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan kerja (X2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,005 atau $0,000 < 0,005$, artinya bahwa variabel Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y). pada Dinas Perhubungan Di Kabupaten Lebak Banten.

Uji F (Simultan)Tabel Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Displin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3029.096	2	1514.548	23.554	.000 ^b
	Residual	3922.324	61	64.300		
	Total	6591.420	63			

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F hitung sebesar $23,554 > 2,76$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Displin kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). pada Dinas Perhubungan Di Kabupaten Lebak Banten.

PEMBAHASAN

Pengaruh Displin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $7.372 > 1,999$ dan nilai signifikansi untuk variabel Displin kerja (X1) sebesar 0,003 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,005 atau $0,003 < 0,005$ artinya bahwa variabel Displin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). pada Dinas Perhubungan Di Kabupaten Lebak Banten, diperoleh nilai regresi linear berganda Displin Kerja (X1) sebesar 0,200 menyatakan bahwa setiap penembahan 1% nilai Displin Kerja, maka nilai partisipasi variabel Kinerja Pegawai mengalami penurunan sebesar 0,200 dengan asumsi variabel lain tetap sama.. Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $2.116 > 1,999$ dan nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan kerja (X2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,005 atau $0,000 < 0,005$, artinya bahwa variabel Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y). pada Dinas Perhubungan Di Kabupaten Lebak Banten. Dari data regresi linear berganda diperoleh nilai Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,510 menyatakan bahwa setiap penembahan 1% nilai disiplin kerja maka nilai partisipasi variabel Kepuasan Kerja bertambah sebesar 0,510 dengan asumsi variabel lain tetap sama. Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Kepuasan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Displin Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F hitung sebesar $23,554 > 2,76$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Displin kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). pada Dinas Perhubungan Di Kabupaten Lebak Banten, diperoleh nilai regresi linear berganda 40,048 menunjukkan bahwa jika variabel Displin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap pada angka 40,048. Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Displin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $7,372 > 1,999$ dan nilai signifikansi untuk variabel Displin Kerja (X1) sebesar 0,003 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,005 atau $0,003 < 0,005$ dan uji Koefisien korelasi sebesar 0,680 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799, serta nilai regresi sederhana diperoleh nilai Displin Kerja (X1) sebesar 0,200 menyatakan bahwa setiap penembahan 1% nilai Displin Kerja, maka nilai partisipasi variabel Kinerja Pegawai mengalami penurunan sebesar 0,200 dengan asumsi variabel lain tetap sama. Maka dapat disimpulkan variable disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Di Kabupaten Lebak Banten.

Hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $2,116 > 1,999$ dan nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,005 atau $0,000 < 0,005$ dan diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,800 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat serta nilai regresi sederhana diperoleh nilai Kepuasan Kerja (X2) sebesar

0,510 menyatakan bahwa setiap penembahan 1% nilai disiplin kerja maka nilai partisipasi variabel Kepuasan Kerja bertambah sebesar 0,510 dengan asumsi variabel lain tetap sama.. Maka dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Di Kabupaten Lebak Banten.

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F hitung sebesar $23,554 > 2,76$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ dan diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,680 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat serta diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 47,1% serta nilai regresi sederhana Nilai konstanta sebesar 40,048 menunjukkan bahwa jika variabel Displin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap pada angka 40,048. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Displin kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Di Kabupaten Lebak Banten. Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan hasil bahnwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Displin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

PENGHARGAAN

Terima Kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, motivasi, saran, dan masukan yang konstruktif selama proses penyusunan artikel ini. Ucapan khusus juga ditujukan kepada dosen pembimbing, responden penelitian, serta instansi terkait yang telah membantu dalam pengumpulan data dan analisis sehingga penulisan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

1. Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
2. Hardani. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In Cv. Pustaka Ilmu Group (Issue April).
3. Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Widina Media Utama.
4. Larasati, Sri. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish. Malayu S.P Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Bumi Aksara.
5. Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Zifatama Publisher.
6. Marwansyah. (2019). .Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
7. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
8. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: CV. Alfabeta
9. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: CV. Alfabeta
10. Sugiyono. (2016). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta
11. Serdamayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Jurnal:

1. Ardetia, Tanjung, Mhd. Andi Rasyid (2023) pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan efarina tv Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis (JMEB) Volume 02 No. 01. Juni 2023

2. Yani, F. P., & Suwanto, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Collectius Asset Management Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 5(1), 124–136.
3. Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt first media tbk cabang jakarta selatan. *scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399-40
4. Bisma Indrawan Sanny, R. K. D. (2020). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)* Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada. 4(1), 78–87.
5. Dika Setiagraha, Setiawan, A., Kurniawan, A., Haqiqi, TM, Noprian, Berlian, Saudi, & Hanifa, R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuwasin. *Jurnal Manajemen, Wirausaha dan Koperasi*, 3 (1), 25–36. <https://doi.org/10.56869/jmec.v3i1.536>
6. Erjohansyah., & Andi Amri., (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bina Unggulan Mandiri. *JIMAWA (Jurnal Ilmiah Mahasiswa)*. 4(1), 33-38.
7. Firmansyah, I. (2021). Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (FRAUD) di PT Perkebunan Nusantara VIII. *Land Journal*, 1(2), 138–148.
8. Guruh, N. Lilis Suryani², R. H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pratama Abadi Industri Di Tangerang. 4(3), 440–448.
9. Harsono, Y., & Andriyani, F. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Chakra Lestari Sejahtera. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 125.
10. Hidayat, D. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Wom Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 423.
11. Imam Syatoto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. CB Media Komunika Di Jakarta). *Jurnal Ekonomi Efektif*. 2(1), 2622-8882.
12. Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
13. Khuril Miftahur Rizky, S. S. dan D. Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 10(Nomor 1), 110–118.
14. Livia Putri, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Hua Chengda Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(6), 576-583
15. M.Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Indospice di Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.
16. Magfiroh, S., Sunarmo, A., & Primasari, D. (2018). Profesional Audit Dan Etika Kerja Terhadap Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 16(2), 103–116.
17. Nursam, N. (2017). *Manajemen Kinerja. Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.
18. Pertiwi, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Pedagang Koperasi Dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *Administrasi Negara*, Volume 5, Nomor 1, 2017: 5360 - 5374, 5(1), 5360–5374.
19. Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119.
20. Priyatna, P., Darmadi, D., & Aziz, A. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Tanjung Alam Sejahtera di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 15(01), 8–15.



21. Reza Indradi Putera, S. H. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Jumlah Penyakit Kerja Dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Pada Pt. Hanei Indonesia. 3, 42–53.
22. Safudin, M. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UKM Purple Express Laundry Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 104.
23. Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
24. Sudarmadi, F. F. I. D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53.
25. Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Papa PT Bank Central Asia Tbk.Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 36.
26. Sopandi, A., & Munji, KG (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akulaku Silvr Indonesia di Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4 (2), 247–256. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.39099>
27. Theobaldus Boro Tural., Denok Sunarsi, A. Z. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Palang Merah Indonesia (Pmi) Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 176–184.
28. Yudiani, N. K. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Indo Samudera Service & Management Sukawati-Gianyar. 1–20.
29. Yhonanda Harsono, Eka Aprilianty (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Yayasan Al Mujahidin Pamulang Vol. 2 No. 3 (2022): *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*