
Pengaruh Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Kota Palangka Raya

The Influence of Job Satisfaction Through Work Commitment on Work Discipline of Civil Servants at the Palangka Raya City Inspectorate

Irwani 1^{1*}

*1 Program Studi Administrasi Negara, Fisip. Universitas Muhammadiyah Palangkaraya, Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia

*email:

irwani@umpalangkaraya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kota Palangka Raya. Dalam menghadapi tantangan birokrasi yang semakin kompleks, disiplin kerja PNS menjadi faktor kunci dalam mencapai efisiensi dan efektivitas kerja. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui survei terhadap 100 PNS yang dipilih secara acak. Instrumen penelitian mencakup kuesioner yang dirancang untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan koefisien regresi (β) sebesar 0.45 ($p < 0.05$). Demikian pula, komitmen organisasi menunjukkan pengaruh signifikan dengan koefisien regresi (β) sebesar 0.40 ($p < 0.05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan disiplin kerja PNS. Penelitian ini menyarankan agar kebijakan manajemen sumber daya manusia di sektor publik lebih menekankan pada aspek kesejahteraan dan komitmen organisasi untuk memperbaiki disiplin kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup perlunya peningkatan program kesejahteraan pegawai dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja,
Komitmen Organisasi,
Disiplin Kerja,
Pegawai Negeri Sipil,
Manajemen SDM

Keywords:

Keyword 1
Keyword 2
Keyword 3
Etc

Abstract

This research aims to analyze the influence of job satisfaction and organizational commitment on the work discipline of Civil Servants (PNS) at the Palangka Raya City Inspectorate. In facing increasingly complex bureaucratic challenges, civil servant work discipline is a key factor in achieving work efficiency and effectiveness. Using a quantitative approach, data was collected through a survey of 100 randomly selected civil servants. The research instrument includes a questionnaire designed to measure the level of job satisfaction, organizational commitment and work discipline. The results of the regression analysis show that job satisfaction has a significant influence on work discipline with a regression coefficient (β) of 0.45 ($p < 0.05$). Likewise, organizational commitment shows a significant influence with a regression coefficient (β) of 0.40 ($p < 0.05$). These findings indicate that increasing job satisfaction and organizational commitment can contribute positively to improving civil servant work discipline. This research suggests that human resource management policies in the public sector place more emphasis on aspects of welfare and organizational commitment to improving work discipline. The practical implications of this research include the need to improve employee welfare programs and develop a supportive work environment to increase employee motivation and loyalty. Thus, the results of this research provide an important contribution in efforts to improve the quality of public services through better human resource management..

Reformasi birokrasi di Indonesia terus dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian integral dari birokrasi memiliki peran penting dalam memastikan kebijakan pemerintah dijalankan dengan baik. Namun, isu disiplin kerja di kalangan PNS masih menjadi tantangan yang signifikan (Keban, 2004). Disiplin kerja yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pelayanan publik.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi disiplin kerja PNS. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif yang muncul ketika individu merasakan kebutuhannya terpenuhi dalam pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2013), kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan disiplin kerja (Yuwono, 2005; Hapzi, 2013).

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga merupakan faktor kunci yang mempengaruhi disiplin kerja. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keterikatan emosional dan psikologis pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Meyer & Allen, 1991). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan disiplin kerja yang lebih baik karena mereka merasa memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Steers, 1977).

Inspektorat Kota Palangka Raya sebagai lembaga pengawas memiliki peran strategis dalam memastikan transparansi dan akuntabilitas di lingkungan pemerintah kota. Namun, tingkat disiplin kerja PNS di Inspektorat Kota Palangka Raya masih perlu ditingkatkan untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Berdasarkan observasi awal, beberapa faktor seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja PNS di Inspektorat Kota Palangka Raya. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja PNS, sehingga dapat membantu pengambilan kebijakan yang lebih efektif di bidang manajemen sumber daya manusia.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei sebagai teknik pengumpulan data. Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS di Inspektorat Kota Palangka Raya, dengan sampel sebanyak 100 responden yang dipilih secara acak. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari pertanyaan mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan disiplin kerja PNS.

Berdasarkan studi literatur, kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah terbukti memiliki hubungan signifikan dengan disiplin kerja di berbagai konteks organisasi. Studi yang dilakukan oleh Horsefield (2004) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan disiplin kerja. Selain itu, penelitian oleh Yuwono (2005) mengindikasikan bahwa komitmen organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini menekankan pentingnya memahami bagaimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi disiplin kerja PNS. Implikasi dari penelitian ini sangat relevan

bagi upaya peningkatan kualitas pelayanan publik di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang komprehensif untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja di kalangan PNS.

Kesimpulannya, disiplin kerja PNS di Inspektorat Kota Palangka Raya merupakan aspek yang krusial untuk diperhatikan dalam rangka mencapai efektivitas dan efisiensi kerja. Penelitian ini akan berfokus pada dua faktor utama, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang diharapkan dapat memberikan gambaran jelas mengenai upaya peningkatan disiplin kerja. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintah kota.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kota Palangka Raya. Dari populasi ini, dipilih sampel sebanyak 100 responden melalui teknik random sampling. Penggunaan random sampling bertujuan untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dirancang khusus untuk mengukur tiga variabel utama: kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Kuesioner terdiri dari tiga bagian utama, dengan masing-masing bagian mengukur salah satu variabel tersebut. Setiap item dalam kuesioner dinilai menggunakan skala Likert lima poin, di mana 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" dan 5 menunjukkan "sangat setuju".

Untuk menganalisis data yang terkumpul, digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap disiplin kerja (Y). Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	= Disiplin kerja
X_1	= Kepuasan kerja
X_2	= Komitmen organisasi
β_0	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen
ϵ	= Error term

Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha*. Kedua, data yang telah valid dan reliabel dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian.

Flowchart penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Identifikasi Populasi dan Sampel: Menentukan populasi penelitian dan memilih sampel secara acak.
- Penyusunan Kuesioner: Merancang kuesioner untuk mengukur kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.

- Pengumpulan Data: Mendistribusikan kuesioner kepada responden terpilih dan mengumpulkan data.
- Uji Validitas dan Reliabilitas: Memeriksa validitas dan reliabilitas kuesioner.
- Analisis Data: Menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menganalisis data.
- Interpretasi Hasil: Menafsirkan hasil analisis dan menarik kesimpulan dari penelitian.

Alur ini menggambarkan proses penelitian secara sistematis dari tahap awal hingga analisis data dan interpretasi hasil. Dengan mengikuti alur ini, penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang akurat dan dapat diandalkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja PNS di Inspektorat Kota Palangka Raya. Berdasarkan hasil survei, diperoleh data yang diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Semua item dalam kuesioner dinyatakan valid dengan nilai korelasi Pearson di atas 0.30 dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0.70.

Tabel I. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	100	3.80	0.45
Komitmen Organisasi	100	3.75	0.50
Disiplin Kerja	100	3.85	0.40

Tabel 1 menunjukkan statistik deskriptif dari tiga variabel utama yang diteliti. Rata-rata kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja masing-masing

adalah 3.80, 3.75, dan 3.85. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, PNS di Inspektorat Kota Palangka Raya memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang baik, serta disiplin kerja yang tinggi.

Tabel II. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (β)	t-value	Signifikansi (p)
Kepuasan Kerja (X1)	0.45	4.56	0.000
Komitmen Organisasi (X2)	0.40	4.01	0.000
Konstanta	1.20	3.50	0.001

Tabel 2 memperlihatkan hasil analisis regresi linear berganda. Kepuasan kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.45 dengan nilai t 4.56 dan signifikansi 0.000, yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Komitmen organisasi (X2) memiliki koefisien regresi 0.40 dengan nilai t 4.01 dan signifikansi 0.000, yang juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja maupun komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan disiplin kerja PNS. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor penting dari perilaku kerja positif, termasuk disiplin kerja (Robbins & Judge, 2013).

Komitmen organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. PNS yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya cenderung menunjukkan disiplin kerja yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas mereka (Meyer & Allen, 1991).

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja PNS, diperlukan upaya yang sistematis untuk meningkatkan kepuasan

kerja dan komitmen organisasi. Misalnya, peningkatan kesejahteraan dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada nilai-nilai organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Pada konteks Inspektorat Kota Palangka Raya, hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi pengambil kebijakan. Kebijakan yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat diimplementasikan untuk meningkatkan disiplin kerja dan, pada akhirnya, kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu langkah yang dapat diambil adalah pengembangan program kesejahteraan pegawai yang komprehensif. Program ini bisa mencakup berbagai aspek seperti tunjangan kesehatan, program pensiun yang lebih baik, serta kegiatan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Peningkatan kesejahteraan pegawai diprediksi akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang positif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Contohnya, ruang kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta budaya kerja yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai.

Pada sisi lain, peningkatan komitmen organisasi dapat dicapai melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Program ini harus dirancang untuk meningkatkan pemahaman pegawai tentang visi, misi, dan nilai-nilai organisasi. Dengan memahami dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi, pegawai akan merasa lebih terikat dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa pengukuran kepuasan kerja dan komitmen organisasi harus dilakukan secara berkala. Hal ini penting untuk memantau perubahan dan perkembangan serta untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang mungkin muncul. Dengan demikian, intervensi yang diperlukan dapat dilakukan dengan tepat waktu.

Pada akhirnya, temuan penelitian ini menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang strategis dan holistik. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin dan produktivitas pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sektor publik. Hasilnya dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kebijakan yang bertujuan meningkatkan disiplin kerja PNS di Inspektorat Kota Palangka Raya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah kunci untuk meningkatkan disiplin kerja PNS. Pemerintah dan pengelola instansi publik harus menyadari pentingnya faktor-faktor ini dan berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan keterikatan pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kota Palangka Raya. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan disiplin kerja yang lebih baik. Temuan ini menekankan pentingnya kebijakan yang fokus pada peningkatan

kesejahteraan pegawai dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Program kesejahteraan yang komprehensif, tunjangan yang memadai, serta pelatihan berkelanjutan yang menanamkan pemahaman terhadap visi dan misi organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen pegawai.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam konteks meningkatkan disiplin kerja dan kinerja organisasi. Kebijakan yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efisiensi birokrasi. Pemerintah dan pengelola instansi publik harus menyadari pentingnya faktor-faktor ini dan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan keterikatan pegawai, sehingga tujuan reformasi birokrasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik dapat tercapai..

REFERENSI

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Boston: Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hapzi, A. (2013). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 212-228.
- Horsefield, A. (2004). *Organizational Behavior*. Dalam Keban, T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Keban, T. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Chichester: Wiley.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuwono, D. (2005). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 78-90.