

---

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN  
KABUPATEN NIAS SELATAN**

**Efridar Tafonao**

Mahasiswa Prodi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya  
([efridartaf@gmail.com](mailto:efridartaf@gmail.com))

**Abstrak**

Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengenal seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif bersifat kausal. Sumber data adalah dari pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan, dengan populasi sebanyak 106 dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan instrumen penelitian atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Saran penelitian ini adalah (1) Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan hendak selalu memberikan semangat, dorongan kepada pegawai agar terdorong dan bergerak dalam melakukan pekerjaan dengan penuh semangat. (2) Pimpinan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan supaya pemberian kompensasi bagi pegawai merata dan sesuai dengan kebutuhannya sehingga pegawai merasa puas akan kepemimpinan tersebut. (3) Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan hendaknya melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat serta memaksimalkan hasil pekerjaan dengan baik melalui kemampuan yang dimiliki. (4) Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan supaya menerapkan kedisiplinan baik itu disiplin waktu, disiplin kerja, dan disiplin berpakaian supaya pekerjaan organisasi tersebut berjalan sesuai dengan yang diharapkan. (5) Perlu adanya peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja pegawai, disiplin kerja pegawai sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan.

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; Disiplin Kerja*

**Abstract**

The purpose of this study was to determine how much influence job satisfaction and work motivation have on employee performance through work discipline in South Nias District

Education Office employees. The type of research used is causal quantitative research. The data source is from South Nias Regency Education Office employees, with a population of 106 and the sample in this study is 100 respondents. Data collection technique is to use research instruments or questionnaires. The data analysis method used is path analysis. The result of this study can be concluded that the effect of job satisfaction on employee performance is positive effect and significant, the effect of work motivation on employee performance is positive effect and not significant, the effect of job satisfaction on work discipline is positive effect and significant, the effect of work motivation on work discipline is positive effect and significant, while the effect of work discipline on employee performance is positive effect and significant. The core of this research is (1) The leadership of the South Nias District Education Office will always provide enthusiasm and motivation for employees so that they are motivated and move about doing work with enthusiasm. (2) The leadership of the South Nias Regency Education Office should provide compensation to employees evenly and according to their needs so that employees feel satisfied with this leadership. (3) South Nias Regency Education Office staff should carry out their work with enthusiasm and maximize the result of their work properly based on their abilities. (4) Employees of the South Nias District Education Office should apply discipline, be it time discipline, work discipline, and clothing discipline, so that the work of the organization runs as expected. (5) There is a need to increase employee job satisfaction, employee motivation, employee work discipline so that it affects employee performance at the Education office of South Nias District.

**Keyword:** *Job Satisfaction; Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance;*

## A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni komponen daripada manajemen instansi yang menepatkan diri pada bagian sumber daya manusia. tanggung jawab manajemen sumber daya manusia yaitu mengendalikan unsur manusia dengan baik supaya didapatkan pekerja yang senang akan tugasnya. manusia Di organisasi berupa salah bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi. Tanpa intruksi manusia sekalipun berbagai sumber yang perlukan itu sudah tersedia, organisasi tersebut tidak akan bergerak. Sebab manusia merupakan penentu jalannya suatu organisasi. Maka dari itu sebaiknya organisasi memberi bimbingan yang positif demi terwujudkan tujuan organisasi.

SDM yaitu pegawai yang bergerak dalam sebuah instansi. Kesuksesan organisasi secara menyeluruh sangat berdasar pada sumber daya manusia dalam menggapai target organisasi.

Rasa pemenuhan atau pencapaian karyawan di tempat kerja dikenal sebagai kepuasan kerja. Evaluasi terhadap kemampuan seseorang untuk menyadari nilai pekerjaannya atau untuk memenuhi kebutuhan fundamentalnya berkontribusi pada penentuan tingkat kepuasan seseorang di tempat kerja.

Kemauan di pribadi seseorang yang memicu orang tersebut berperan merupakan arti dari motivasi kerja. Seseorang berbuat sebab didasari untuk menncapai suatu target.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja pegawai tidak sesuai dengan target yang diharapkan sehingga tujuan organisasi itu lambat dalam pencapaian puncak kesuksesan. Sebab kelancaran pada sebuah organisasi ditentukan oleh pencapaian pegawai dalam bekerja dan perlu diawasi serta meningkatkan motivasi dan disiplin kerja.

Didasari hasil penelitian yang diperoleh peneliti pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan, menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang (30%) pegawai yang masih kurang puas dengan pekerjaannya sebab nilai balas jasa tidak sesuai dengan hasil pekerjaannya. Selanjutnya terdapat sebanyak 5 orang (15%) karyawan yang sedikit memiliki motivasi dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab dari atasan kepadanya. Dorongan kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan yang masih kurang dilihat dari penyelesaian tugas dan serta dalam kedisiplinan waktu maka dari itu motivasi pegawai sangat penting untuk mendorong serta menggerakkan keinginan pegawai dalam melakukan suatu tindakan. Sehingga motivasi kerja pegawai itu sangat penting bagi para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dan sebanyak 8 orang (35%) beberapa pegawai yang kurang mendisiplinkan diri dalam bekerja, dimana para pegawai yang datang terlambat masuk kerja belum sesuai aturan yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Sikap pegawai mengenai pekerjaan yang berpautan dengan suasana kerja, kerjasama para karyawan, upah yang diperoleh dalam pekerjaan, dan hal yang berkaitan dengan unsur fisik dan psikologis merupakan penegertian dari kepuasan kerja menurut pendapat Sutrisno (2016:42).

Pengertian motivasi menurut Duha (2014:153) yakni sebuah dorongan dari seseorang atau suatu keadaan kepada seseorang supaya memiliki semangat, melaksanakan suatu pekerjaan yang bisa bermanfaat bagi orang”.

Hasil pekerjaan secara mutu dan jumlah yang digapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang dibebankan kepadanya yakni defenisi dari Kinerja pegawai menurut pendapat mangkunegara (2017:10).

## **B. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian ini dengan menggunakan kuantitatif. Studi sistematis tentang bagian-bagian, fenomena, dan kualitas hubungannya dikenal sebagai penelitian kuantitatif dalam sains. Penciptaan dan penerapan model matematika, hipotesis, atau teori yang berkaitan dengan fenomena alam adalah tujuan dari penelitian kuantitatif.

### **2. Jenis dan Sumber Data**

pembahasan dalam ini mengandalkan data asli sebagai sumber data dan menggunakan data kuantitatif sebagai jenis datanya. Dimana primer data menunjuk pada fakta yang dikumpulkan langsung dari responden semua pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan melalui penyebaran kuesioner.

### **3. Populasi dan Sampel**

pengertian Populasi yaitu sebagai keseluruhan responden untuk dijadikan sebagai subjek dalam penelitian. Maka, sebagai populasi dalam pembahasan ini yaitu pegawai yang ada pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan sebanyak 106 orang.

Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yang digunakan teknik random sederhana yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota. Penarikan sampel memiliki kriteria dan ketentuan serta ciri yang harus sesuai dengan tujuan dari penelitian. Langkah dan syarat dalam uji eksplorasi ini adalah responden yang merupakan perwakilan dari Diklat Nias Selatan yang masih dinamis.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Strategi pemilahan informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan prosedur wawancara dan metode jajak pendapat. Metode pemilahan informasi dilakukan dengan mengajukan pertanyaan yang langsung diberikan kepada responden, dalam hal ini uji eksplorasi. Kuesioner dengan 44 pertanyaan dan skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data.

#### **Pengujian Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen penelitian digunakan untuk memeriksa keabsahan data yang terkumpul di lapangan. Dalam penelitian ini perlu dilakukan penyebaran kuesioner untuk menguji validitas dan reliabilitas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan sebelum dilakukan analisis data.

#### **Uji Validitas Hasil Riset**

Pengujian validitas yakni uji yang dipakai dalam memastikan sepanjang alat dalam mengukur apa yang diukur.

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil hipotesis  $t$  hitung dibandingkan dengan  $t$  tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak =  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel.

$H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima =  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel.

### **C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Penelitian ini menghubungkan dua variabel bebas dan dua variabel terikat. variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai dan disiplin kerja. Setiap variabel memiliki beberapa indikator yang dibuat dalam bentuk butir-butir pernyataan (instrument) untuk mendapatkan data dari tiap-tiap responden pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan. Variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) memiliki 10 (sepuluh) butir pernyataan, motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki 12 (dua belas) butir pernyataan, kinerja pegawai ( $Y$ ) memiliki 10 (sepuluh) butir pernyataan) dan disiplin kerja ( $Z$ ) memiliki 12 (dua belas) butir pernyataan dengan jumlah responden 100 orang pegawai.

#### **Pengujian Instrumen Penelitian**

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Diperoleh data penelitian kepada Informasi penelitian diperoleh dari 100 pekerja Dinas Persekolahan Nias

Selatan. Dilihat dari estimasi persetujuan pada hal pengukuran absolut, hubungan koefisien harga r hitung hal nomor 1 sampai 10 adalah positif. sedangkan r tabel sebesar 0,195 pada taraf signifikan = 0,05. Akibatnya, item 1 sampai 10 dengan r hitung lebih besar dari r tabel dianggap valid. Reliabilitas instrumen penelitian ditentukan dengan menentukan apakah Cronbach's Alpha 0.6 digunakan untuk mengukur instrumen tersebut.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Diperoleh data penelitian kepada 100 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan. Nilai koefisien korelasi untuk hitungan item 1 sampai 12 adalah positif, yang ditentukan oleh perhitungan validitas statistik item-total. sedangkan r tabel sebesar 0,195 pada taraf signifikan = 0,05. Instrumen penelitian telah dinyatakan reliabel untuk menentukan apakah alat ukurnya adalah Cronbach's Alpha 0.6.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Diperoleh data penelitian kepada 100 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan. Instrumen penelitian telah dinyatakan reliabel untuk menentukan apakah alat ukurnya adalah Cronbach's Alpha 0.6.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (Z)

Diperoleh data penelitian kepada 100 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan. Instrumen penelitian telah

dinyatakan reliabel untuk menentukan apakah alat ukurnya adalah Cronbach's Alpha 0.6.

**Uji Validitas output Riset Sub Struktur I**

**a. pengujian Kelayakan Model**

dalam mengenal apakah regresi sudah benar atau tidak sehingga dapat dilakukan dengan dua teknik yakni: menggunakan nilai F dan menggunakan nilai probabilitas/signifikansi. Pada uji kelayakan model ini di dapatkan angka F penelitian hasil perhitungan dengan *IBM SPSS 21* yaitu sebesar  $30,876 > F$  tabel sebesar 3,09. Sedangkan untuk nilai signifikansi menunjukkan angka probabilitas/signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini layak digunakan dalam penelitian. Artinya ada hubungan linier antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja. sehingga dapat disimpulkan bahwa mengetahui nilai F penelitian maupun probabilitas/signifikansi sehingga model regresi tersebut sudah layak dan benar.

**b. Uji Ketetapan Prediktor Yang Digunakan**

Jika dilihat pada tabel 4.15 dan 4.16 maka nilai standard error of estimate sebesar  $3,610 <$  standar deviasi 4,571 (variabel disiplin kerja), 5,173 (variabel kepuasan kerja) dan 5,084 (variabel motivasi kerja). Disimpulkan bahwa ketiga variabel yang akan digunakan sebagai prediktor sudah benar.

**c. Uji Kelayakan Koefisien Regresi**

Koefisien regresi kepuasan kerja senilai  $0,000 < 0,05$  koefisien

regresi motivasi kerja senilai  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulan kedua variabel mempunyai koefisien regresi yang signifikan.

**d. Uji Autokorelasi**

Memperoleh angka Durbin-Watson senilai 2,333. Artinya belum terjadi autokorelasi di model regresi berganda yang telah diolah.

**e. Uji Normalitas Data**

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, data berdistribusi normal jika data tersebut membentuk kurva bel. Berdasarkan olahan peneliti menggunakan Software IBM SPSS Statistik 21 dapat dilihat pada gambar 4.7.

**Validitas Hasil Riset Untuk Sub Struktur II**

**a. Uji Kelayakan Model**

Dengan demikian ada hubungan linier antara variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi kerja. Sedangkan untuk nilai signifikansi menunjukkan angka probabilitas/signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini layak digunakan dalam penelitian.

**b. Uji Ketetapan Prediktor Yang Digunakan**

Jika dilihat pada tabel 4.21 dan 4.22 maka nilai standard error of estimate sebesar  $3,551 < \text{standar deviasi}$  6,468 (variabel kinerja pegawai), 5,173 (variabel kepuasan kerja), 5,084 (motivasi kerja) dan 4,571 (variabel disiplin kerja). Kesimpulannya keempat variabel yang akan digunakan sebagai prediktor benar.

**c. Uji Kelayakan Koefisien Regresi**

Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar  $0,297 > 0,05$  koefisien regresi motivasi kerja sebesar  $0,192 > 0,05$ , dan disiplin kerja sebesar  $0,216 > 0,05$ . Kesimpulannya ketiga variabel mempunyai koefisien regresi yang signifikan.

**d. Uji Autokorelasi**

Nilai Durbin-Watson sebesar 2,280 menunjukkan bahwa model regresi berganda yang diproses tidak memiliki autokorelasi. Besarnya pengaruh gabungan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai digambarkan pada gambar berikut.

**e. Uji Multikolinieritas**

Kesimpulannya tidak terjadi multikolinieritas karena ketiga variabel exogenous mempunyai korelasi kuat yaitu 0,502 (pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai korelasi kuat), 0,596 (pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai korelasi kuat), 0,480 (pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai korelasi cukup).

**f. Uji Linieritas**

Data sudah membentuk garis lurus dari sisi kiri bawah ke kanan atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa linieritas dalam modal regresi ini sudah dipenuhi.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis merupakan pembuktian atas semua yang telah dihipotesiskan dalam penelitian berdasarkan teori. Pada penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan secara bertahap yaitu dengan analisis jalur mengikuti model struktural, tahap pertama adalah model sub struktur 1

(satu) yaitu pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Tahap kedua adalah model sub struktur 2 (dua) yaitu menguji pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara gabungan. Dimana dalam penelitian ini analisis akan dibagi menjadi dua yaitu: pertama melihat pengaruh variabel secara gabungan dan kedua melihat pengaruh secara parsial.

**a. Penghitungan Sub Struktur I**

**1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara gabungan Terhadap Disiplin Kerja**

Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara gabungan terhadap disiplin kerja dapat diketahui pada tabel Model Summary, khususnya angka R square adalah sebesar 0,389 atau sebesar 38,9%. Angka tersebut mempunyai makna besarnya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Faktor lain diluar penelitian ini  $1-0,389 = 0,624$  atau 62,4%.

**2. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Disiplin Kerja**

Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada nilai beta atau *Standardized Coefficient*. Sedangkan untuk pengujian hipotesisnya digunakan nilai t, dapat dilihat pada tabel *Coefficient* maka nilai secara parsial antara variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil perhitungan dengan IBM SPSS menunjukkan angka t penelitian sebesar  $2.331 > t$  tabel sebesar 1,664 dengan demikian keputusannya ialah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dan dengan Derajat Kebebasan (DK) =  $n-2$  atau  $100-2= 98$ , maka diperoleh angka t tabel sebesar 1,664. Hasil perhitungan IBM SPSS dengan t penelitian 2.331 t tabel sebesar 1,664. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dapat diketahui dari nilai koefisien beta sebesar 0,230 atau jika dibuat dalam persen menjadi 23,0%. Pengaruh ini signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom sig sebesar  $0,002 < 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini layak digunakan dalam penelitian.

**b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil perhitungan dengan IBM SPSS menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja sebesar 4.663. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dapat diketahui dari nilai koefisien beta sebesar 0,459 atau jika dibuat dalam persen menjadi 45,9%.

**Analisis dan Pembahasan**

Analisis jalur yang akan di gunakan dalam penelitian ini dengan fungsi untuk mengenal ada tidaknya pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel exsogen dan endogen.

**a. Diagram Jalur Untuk Model Path Analysis**

Penghitungan untuk semua jalur pengaruh sudah didapat, maka akan membentuk diagram jalur untuk model path analysis seperti gambar 4.9 dibawah ini:

**Gambar 1. Diagram Jalur Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Langsung dan Secara Tidak Langsung melalui Variabel Disiplin Kerja**

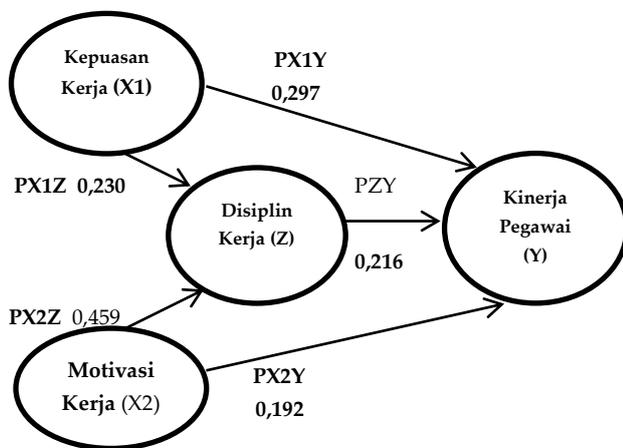


Diagram jalur pada gambar 4.9 mempunyai dua (2) persamaan struktural, yaitu:

- 1) Sub struktur I :  $Z = 0,230 \times 0,459 + e1$
- 2) Sub struktur II :  $Y = 0,297 + 0,192 + 0,216 + e2$

Mengingat hasil perhitungan perhitungan di atas, dapat diselesaikan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,297.
- 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,192.
- 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,230.
- 4) Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,459.
- 5) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,216.

- 6) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebesar 0,0641.
- 7) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebesar 0,0991.

#### D. Penutup Simpulan

Simpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan. Ini digambarkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil perhitungan menyatakan bahwa ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,297 dan tingkat signifikan 0,000.
2. Sejauh mana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X2). Dengan nilai 0,192, hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,664 karena nilai t hitung (4,663) lebih tinggi dari nilai t tabel (1,664) dan taraf signifikan 0,091 > 0,05 maka nilai t tabel sebesar 1,664.
3. Berdasarkan hasil hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap disiplin kerja (Z) pada Pegawai Dinas Pendidikan

Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil perhitungan menyatakan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai sebesar 0,230 dan tingkat signifikan 0,003. Sedangkan nilai  $t$  tabel 1,664 karena nilai  $t$  hitung 2,331 lebih besar dari  $t$  tabel 1,664 dan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$ . Maka, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan.

4. Berdasarkan hasil hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Z) pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil perhitungan menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai sebesar 0,459 dan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan nilai  $t$  tabel 1,664 karena nilai  $t$  hitung 4,663 lebih besar dari  $t$  tabel 1,664 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka, variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (Z). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap pelaksanaan representatif dengan nilai 0,216 dan derajat kritis 0,000. Sedangkan  $t$  tabel bernilai 1,664 dengan demikian, variabel disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan yang

representatif pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan.

6. Besarnya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebesar 0,0641.
7. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebesar 0,0991.

#### Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian diatas, peneliti menyarankan beberapa hal berikut:

1. Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan supaya pemberian kompensasi bagi pegawai merata dan sesuai dengan kebutuhannya sehingga pegawai merasa puas akan kepemimpinan tersebut.
2. Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan hendak selalu memberi suatu dorongan pegawai agar bergerak dalam melakukan pekerjaan dengan penuh semangat.
3. Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan hendaknya melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat serta memaksimalkan hasil pekerjaan dengan baik melalui kemampuan yang dimiliki.
4. Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan supaya menerapkan kedisiplin baik itu disiplin waktu, disiplin kerja supaya pekerjaan organisasi tersebut berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
5. Perlu adanya peningkatan pelaksanaan untuk memperluas pemenuhan kerja yang representatif,

- inspirasi yang representatif, disiplin kerja yang representatif sehingga berpengaruh terhadap pelaksanaan yang representatif pada staf Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan.
6. Peneliti lebih menyarankan supaya pimpinan Dinas Pendidikan memberikan kepuasan secara langsung kepada pegawai tanpa harus melalui disiplin kerja.
  7. Pimpinan Dinas Pendidikan supaya memberikan motivasi dalam bekerja kepada pegawai secara langsung tanpa melalui disiplin kerja.

#### E. Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2016 *Concep & Indicator Human Resourse Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Akbar et al., (2022) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam* Volume 4, No. 1, 2022.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240-246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Fau, A. D. (2022a). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (*Hibiscus Sabdariffa*) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10-18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A. D. (2022b). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., D. (2022). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. CV. Mitra Cendekia Media.

- Harefa, A., D. (2022). Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi.
- Harefa, D. (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49–73.
- Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D. (2020a). Belajar Fisika Dasar Untuk Guru, Mahasiswa dan Pelajar. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D. (2020b). Differences In Improving Student Physical Learning Outcomes Using Think Talk Write Learning Model With Time Token Learning Model. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 35–40.
- Harefa, D. (2020c). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225–240.
- Harefa, D. (2020c). Teori Ilmu Kealaman Dasar Kajian Untuk Mahasiswa Pendidikan Guru dan Akademis. Penerbit Deepublish. Cv Budi Utama.
- Harefa, D. (2020d). Pengaruh Model Pembelajaran Problem Solving Terhadap Hasil Belajar IPA Fisika Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Luahagundre Maniamolo Tahun Pembelajaran (Pada Materi Energi Dan Daya Listrik). *Jurnal Education and Development*, 8(1), 231–234.
- Harefa, D. (2020f). Peningkatan Hasil Belajar Siswa Dengan Pembelajaran Kooperatif Make A Match Pada Aplikasi Jarak Dan Perpindahan. *GEOGRAPHY: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.31764/geography.v8i1.2253>
- Harefa, D. (2020g). Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru IPA. *Media Bina Ilmiah*, 13(10), 1773–1786. <https://doi.org/https://doi.org/10.33758/mbi.v13i10.592>
- Harefa, D. (2020h). Peningkatan Strategi Hasil Belajar IPA Fisika Pada Proses Pembelajaran Team Gateway. *Jurnal Ilmiah Aquinas*, 3(2), 161–186.
- Harefa, D. (2020i). Perbedaan Peningkatan Hasil Belajar Fisika Siswa Menggunakan Model Pembelajaran Think Talk Write Dengan Model Pembelajaran Time Token. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 35–40.

- Harefa, D. (2020k). Perbedaan Hasil Belajar Fisika Melalui Model Pembelajaran Problem Posing Dan Problem Solving Pada Siswa Kelas X-MIA SMA Swasta Kampus Telukdalam. Prosiding Seminar Nasional Sains 2020, 103–116.
- Harefa, D. (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfCIJf6V29EtTToJCrvmnI&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfCIJf6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Harefa, D. (2022). EDUKASI PEMBUATAN BOOKCAPTHER PENGALAMAN OBSERVASI DI SMP NEGERI 2 TOMA. Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(2).
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi, 4(1).
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Hulu, F. (2020). Demokrasi Pancasila di era kemajemukan. CV. Embrio Publisher,.
- Harefa, D., Telambanua, K. (2020). Teori manajemen bimbingan dan konseling. CV. Embrio Publisher.
- Harefa, D., Telaumbanua, T. (2020). Belajar Berpikir dan Bertindak Secara Praktis Dalam Dunia Pendidikan kajian untuk Akademis. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, Darmawan., D. (2023b). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, Darmawan., D. (2023c). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Hartini. (2021). Kinerja Katyawan, (Era Transformasi Digital) Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Hermawan. (2018). Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method). Kumingham: Hidayatul Quran Kuningan.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. PRISMA, 11(1), 210–220.
- Kumarawati, 2017, Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar, Jagadhita Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 4, No. 2 Hal. 63-75.
- Lawuna. B. 2022. Analisis Kemampuan Siswa Dalam Menyelesaikan Soal Cerita Pada Materi Perbandingan Senilai Dan Berbalik Nilai Di Kelas VIII SMP Swasta Kristen BNKP

- Mazino Tahun Pembelajaran 2021/2022.  **FAGURU** : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA), 1 (1), 18-27
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Maduwu, F. D. A. 2022. Studi Biodeversitas Ikan Air Tawar Di Sungai Gewa Sebagai Indikator Kesehatan Lingkungan ,  **FAGURU** : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA), 1 (1), 10-17
- Martiman Suaizisiwa Sarumaha, D. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&cit](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&cit)ation\_for\_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, Martiman S., D. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Servasia Setia Hati Wehalo. 2022. Pengaruh Ekstrak Daun Dan Akar Alang-Alang Terhadap Pertumbuhan Pakis Sayur (Diplazium Esculentum).  **FAGURU** : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA), 1 (1), 42-54
- Sugiyono. (2018) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Surur, M., D. (2020). Effect Of Education Operational Cost On The Education Quality With The School Productivity As Moderating Variable. Psychology and Education Journal, 57(9), 1196–1205.

- Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga ( Insekta ) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika.  
<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students' Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU*: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA), 1 (1), 1-9
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Wiputra Cendana., D. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. *Nuta Media Ziliwu*, S. H. dkk. (2022). Analisis Kemampuan Koneksi Matematika Pada Materi Transformasi Siswa Kelas Xi Smk Negeri 1 Lahusa Tahun Pembelajaran 2020/2021. *Afore: Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 15–25.