

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPLICATIONS FOR EMPLOYEE PERFORMANCE AT UPTD PUSKESMAS SURYALAYA, BANDUNG CITY

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS SURYALAYA KOTA BANDUNG

Annisa Noor Arifin Putri

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Sangga Buana YPKP
Bandung

chaaputri@gmail.com

ABSTRACT

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) is an health service facility that organizes public health efforts and first level of individual health efforts. UPTD Puskesmas Suryalaya is one of the Puskesmas in Bandung City whose performance not optimal yet. This can be seen from the feedback of the Penilaian Kinerja Puskesmas in 2023 which is still categorized as "Sufficient". Beside that, from the results of the preliminary study conducted at the Puskesmas, it was also found that 40% of the employees were not satisfied with their work performance. The purpose of this research is to find out if there is an influence of work discipline on job satisfaction and its implications on the performance of employees at UPTD Puskesmas Suryalaya Kota Bandung. The approach used in this research is a quantitative approach. The sampling technique used a saturated sample with a total sample of 23 people. The research data was obtained from the results of filling out a questionnaire using a Likert scale and analyzed with the Structural Equation Modeling (SEM) method and using Smart PLS 3.0 software. The results of this research found that work discipline has a significant positive effect on job satisfaction, work discipline has a significant positive effect on employee performance, work satisfaction has a significant positive effect on employee performance, and work discipline has a significant positive effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Puskesmas, Work Discipline, Work Satisfaction, Employee Performance.*

ABSTRAK

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama. UPTD Puskesmas Suryalaya merupakan salah satu Puskesmas di Kota Bandung yang kinerjanya masih belum optimal. Hal ini dilihat dari umpan balik Penilaian Kinerja Puskesmas tahun 2023 yang masih dikategorikan "Cukup". Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Puskesmas, juga didapatkan 40% pegawai belum merasakan puas atas kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Suryalaya Kota Bandung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 23 orang. Data penelitian diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis dengan metode persamaan permodelan *Structural Equation Modelling* (SEM) dan menggunakan software *Smart PLS 3.0*. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Puskesmas, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan

perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) adalah setiap kegiatan yang dilakukan untuk memelihara dan meningkatkan

kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat. Selain UKM, Puskesmas juga menyelenggarakan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) yang merupakan serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan kesehatan perseorangan (Permenkes RI no 43 tahun 2019). Untuk melaksanakan upaya kesehatan baik upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dibutuhkan manajemen Puskesmas yang dilakukan secara terpadu dan berkesinambungan agar menghasilkan kinerja Puskesmas yang efektif dan efisien. Puskesmas merupakan sebuah organisasi yang merupakan pusat dari pengembangan kesehatan masyarakat dan memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu.

Organisasi merupakan sebuah kesatuan sosial yang dibentuk secara sadar, dengan adanya batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Definisi tersebut mengasumsikan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi antar manusia dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam membentuk organisasi yang ideal. Hal ini disebabkan karena hanya manusia yang dapat menentukan dan membuat prediksi mengenai suatu keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi dan langkah kegiatan

yang akan dilaksanakan pada suatu organisasi. Berdasarkan hal ini, maka peningkatan sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sehingga upaya ini perlu dilakukan terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Oleh sebab itu, pencarian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai perlu diidentifikasi.

Puskesmas Suryalaya merupakan Puskesmas di wilayah Kecamatan Lengkong, Kota Bandung. Puskesmas Suryalaya merupakan Puskesmas non Rawat Inap yang mempunyai 23 pegawai yang terdiri dari ASN dan Non ASN. UPTD Puskesmas Suryalaya merupakan Puskesmas non rawat inap yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan promotif dan preventif di wilayah kelurahan Paledang namun secara geografis berada di Kelurahan Cijagra. Walaupun lokasi Puskesmas berada di Kelurahan Cijagra, namun wilayah kerja Puskesmas berada diluar kelurahan Cijagra, Puskesmas Suryalaya terus berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Namun karena lokasinya yang berada diluar wilayah, cakupan program pelayanan kesehatan di Puskesmas Suryalaya masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari umpan balik Penilaian Kinerja Puskesmas Suryalaya pada tahun 2023 yang masih dikategorikan "Cukup".



Gambar 1. Feedback PKP 2023

Sumber: *Puskesmas Suryalaya, 2024*

Dalam menentukan kinerja karyawan, menurut Hasibuan (2019) organisasi seharusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, keandalan, dan tanggung jawab. Jadi apabila organisasi merasa bahwa komponen- komponen kinerja di atas menurun, maka organisasi harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari karyawan tersebut, organisasi harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan (Putra IG, 2022).

Dari hasil riset awal pada kinerja pegawai Puskesmas Suryalaya rata-rata responden merasa puas terhadap kinerja pegawai Puskesmas Suryalaya dengan

nilai persentase puas sebesar 60%. Faktor utama yang diantaranya mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja (N. Susanto, 2019).

Sebanyak 36 % karyawan merasa tidak puas atas pekerjaannya. Dengan kata lain, 1 dari 3-4 karyawan merasa tidak puas atas pekerjaannya. Dari penelitian Wiraatmaja & Hawignyo (2021), kepuasan kerja berhubungan dengan beberapa indikator seperti *turn-over*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan tingkat absensi yang merupakan salah satu indikator dari kedisiplinan. Hal ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi dihubungkan dengan tingkat absensi yang tinggi dan begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan mengenai disiplin kerja kepada pegawai Puskesmas Suryalaya. Hasil dari studi pendahuluan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Studi Pendahuluan Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Puas		Tidak Puas	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Disiplin	Saya selalu datang tepat waktu	2	20	8	80
	Saya selalu mematuhi tata tertib di Puskesmas	4	40	6	60
	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar	8	80	2	20
Rata-rata		46,67		53,33	

Sumber: *Olahan Peneliti, 2024*

Dari data studi pendahuluan di atas, disiplin kerja pada karyawan Puskesmas Suryalaya belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar karyawan belum sepenuhnya disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Selain dari studi pendahuluan, salah satu indikator kedisiplinan karyawan Puskesmas Suryalaya dapat dilihat dari aplikasi Sistem Absensi Pegawai (SIAP)

di Puskesmas Suryalaya yang masih rendah. Hal ini menjadi masalah dalam disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Suryalaya dengan didasari oleh ketepatan waktu dalam kehadiran bekerja. Berikut merupakan data kehadiran pegawai yang diambil dari aplikasi SIAP di UPTD Puskesmas Suryalaya.

Print Preview

Rekap Kehadiran Pegawai
Dinas Kesehatan
Periode 2024-10-01 s.d 2024-10-31
(23 hari kerja)

No.	NAMA / NIP / USERID	TINGKAT PRESENSI						TIDAK HADIR						AKUMULASI TERLAMBAT DAN PULANG CEPAT	PROSENTASE KEHADIRAN				
		DATANG TERLAT WAKTU		T K WAKTU		PULANG TERLAT WAKTU		T K WAKTU		D S I C D K T K		D S I C D K T K							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	10210122	27	0	0	0	0	22	4	1	0	00:06:35	0	0	0	0	0	0	00:06:35	100%
2	10210136	21	0	2	0	00:10:44	22	0	1	0	00:23:20	0	0	0	4	0	0	00:34:04	100%
3	10210137	21	0	0	0	0	16	3	1	1	01:32:34	4	0	0	2	0	0	01:32:34	100%
4	10210141	4	0	16	0	04:38:22	19	0	1	0	00:02:15	1	0	0	6	0	0	04:40:37	100%
5	10210143	7	0	16	0	01:29:45	20	1	2	0	01:23:33	4	0	0	0	0	0	02:53:18	100%
6	10210145	14	0	3	0	00:14:08	13	2	2	0	00:36:17	9	0	0	1	0	0	01:10:28	100%
7	10210146	22	0	0	0	0	20	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100%
8	10210147	6	0	19	0	02:37:04	22	0	3	0	01:26:22	0	0	0	2	0	0	04:03:26	100%
9	10210148	23	0	0	0	0	20	0	1	2	04:35:41	0	0	0	4	0	0	04:35:41	100%
10	10210149	23	0	2	0	00:18:07	23	1	1	0	00:02:35	2	0	0	0	0	0	00:20:42	100%
11	10210151	6	0	14	0	02:47:25	16	0	4	0	01:33:15	1	0	0	6	0	0	04:20:40	100%
12	10210152	12	0	9	0	00:33:07	18	0	4	0	01:27:13	2	0	0	4	0	0	02:20:30	100%
13	10210153	24	0	0	0	0	21	2	1	0	00:01:48	0	0	0	3	0	0	00:01:48	100%
14	10210154	8	0	15	0	01:36:00	22	0	0	1	01:45:00	2	0	0	2	0	0	03:21:00	100%
15	10210155	7	0	9	0	01:01:08	16	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	01:01:08	100%
16	10210156	18	0	10	0	00:29:32	24	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	00:29:32	100%

about:blank

Page 2 of 2

No.	NAMA / NIP / USERID	TINGKAT PRESENSI						TIDAK HADIR						AKUMULASI TERLAMBAT DAN PULANG CEPAT	PROSENTASE KEHADIRAN				
		DATANG TERLAT WAKTU		T K WAKTU		PULANG TERLAT WAKTU		T K WAKTU		D S I C D K T K		D S I C D K T K							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
17	10210157	6	0	3	0	00:23:24	7	0	2	0	01:40:46	17	0	0	1	0	0	02:04:10	100%
18	10210158	3	0	23	0	03:39:25	23	0	2	1	02:01:56	2	0	0	1	0	0	05:41:21	100%
19	10210159	21	0	5	0	00:47:28	23	0	3	0	01:23:47	0	0	0	1	0	0	02:11:12	100%

Tampilkan 20 data
Halaman 2 dari 1
Total 1 sampai 19 dari 19

Legenda

- 1. D : Dinas Luar (13.78 %)
- 2. S : Sakit (0 %)
- 3. I : Ijin (0 %)
- 4. TK : Tanpa Keterangan (0.78 %)
- 5. T/K : Akumulasi waktu TK, T dan K (0.73 %)
- 6. T : Tanpa Keterangan Terlambat / Pulang Cepat (0.37 %)
- 7. DK : Diskusi (0 %)
- 8. C : Cuti (0.92 %)

Total Jam Tanpa Keterangan 23:27:45
Total Jam Kehadiran Pegawai 3277:5 jam

Materai Resmi BKPD

[Materai Resmi BKPD]

Di cetak melalui Sistem Informasi Administrasi Personel (SIAP) pada Kamis, 21 November 2024 Pukul 8 : 45

about:blank

Gambar 2. Rekap Kehadiran Pegawai
Sumber: Data SIAP Puskesmas Suryalaya Oktober, 2024

Dari data aplikasi SIAP dapat dilihat bahwa lebih dari 50% pegawai UPTD Puskesmas Suryalaya tidak datang tepat waktu. Dari hasil wawancara peneliti dengan pegawai yang terlambat didapatkan bahwa pegawai merasa hadir di atas pukul 07.30 tidak akan mempengaruhi pelayanan karena pelayanan Puskesmas dimulai waktu pukul 08.00.

Disiplin kerja merupakan bentuk dari kemampuan pegawai dalam mengendalikan dirinya juga menunjukkan tingkat kesungguhan sebuah tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin kerja merupakan sebuah kegiatan dalam manajemen untuk mendorong anggota organisasi dalam memenuhi tuntutan ketentuan yang harus ditaatinya. Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan dalam perbaikan dan pembentukan pengetahuan, sikap dan perilaku anggota organisasi sehingga para anggota dapat saling bekerja secara kooperatif dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya (Aziz MA, 2016). Disiplin merupakan titik awal dari kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan uraian tugasnya, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya (Putra IG, 2022).

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh ke arah yang positif terhadap kinerja karyawan seperti pada penelitian Filliantoni B et al, 2019. Dari penelitiannya, didapatkan bahwa setiap karyawan akan merasa puas jika kemampuan kerja yang telah diberikan mendapatkan balasan dari perusahaan, baik berupa *financial* maupun tidak.

Adanya kepuasan dalam bekerja ini dapat mendorong semangat karyawan agar lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa berharga dan yakin akan kemampuannya (*self esteem*) yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaannya hal tersebut hanya akan menjadi beban bagi karyawannya (Filliantoni B et al, 2019). Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai hal yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan luaran dari adanya hubungan antara pegawai dengan lingkungan kerja. Jika seorang pegawai mendapatkan kepuasan kerja, maka pegawai tersebut akan merasakan adanya kenyamanan serta loyalitas terhadap organisasinya akan meningkat. Kepuasan kerja mempunyai standar nilai yang berbeda dari satu orang dengan orang lainnya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan dari cara pandang setiap orang. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya (Martiw, 2022). Kepuasan kerja dapat dilihat melalui ekspresi perasaan yang diungkapkan dalam pernyataan atau perilaku tertentu. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang baik memiliki tingkat kehadiran dan kadang juga memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas juga cenderung memiliki kinerja yang baik, tingkat kemangkiran yang rendah dan keinginan yang rendah untuk pindah kerja. Sedangkan karyawan yang tidak puas bekerja cenderung lebih sering melamun, kurang memiliki semangat dalam bekerja, cepat kelelahan, cepat bosan, emosi tidak stabil dan melakukan

kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Intopiana et al, 2020). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah aspek yang penting karena dapat menciptakan situasi yang positif di lingkungan organisasi. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kedisiplinan seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja dan kinerja organisasi (Al Hafizh, 2022). Selain itu disiplin kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja. Semakin disiplin seorang pegawai, maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja seorang pegawai di dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, Puskesmas Suryalaya sebagai instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang kesehatan harus mampu mengutamakan promotif dan preventif di wilayah kerja kelurahan Paledang. Oleh sebab itu, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Suryalaya Kota Bandung.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini melibatkan proses mengumpulkan, menganalisis, menafsirkan, dan menulis hasil suatu penelitian. Dalam penelitian survei, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 23 karyawan Puskesmas Suryalaya. Responden akan diminta untuk menjawab semua pertanyaan yang ada di kuesioner dengan menggunakan kerangka konseptual skala *Likert*. Dalam

penelitian ini, metodologi penelitian bertujuan untuk meninjau dan mengkaji bagaimana keadaan variabel disiplin, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Suryalaya Kota Bandung serta pengaruh variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel *intervening* (kepuasan kerja) dan implikasinya pada variabel dependen (kinerja pegawai) secara simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, sebab data yang dikumpulkan merupakan data numerik.

Berdasarkan skala pengukuran, data kuantitatif dibedakan menjadi dua yaitu data diskrit dan data kontinum. Sumber data penelitian yang digunakan oleh peneliti terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Berikut ini adalah penjabaran mengenai sumber data yang diperoleh untuk penelitian ini: Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti untuk diolah. Data primer ini berasal dari studi lapangan yaitu hasil kuesioner yang disebar kepada pegawai UPTD Puskesmas Suryalaya Kota Bandung. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau data yang diperoleh dari pihak diluar pegawai Puskesmas Suryalaya seperti data dari Kepala Puskesmas Suryalaya, KaSubbag TU Puskesmas Suryalaya dan dari Dinas Kesehatan Kota Bandung. Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, sebab jumlah populasi pegawai di Puskesmas Suryalaya sebanyak 25 orang. Dengan demikian peneliti mengambil semua populasi menjadi sampel sekaligus.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian. Penjabaran mengenai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Peneliti menggunakan wawancara sebagai salah satu teknik untuk menggali informasi

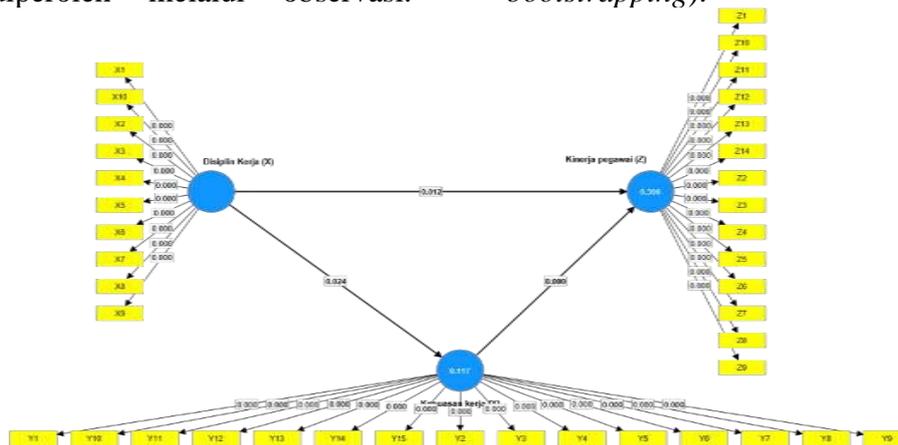
dari pegawai Puskesmas Suryalaya terkait disiplin dan kepuasan kerja pegawai tersebut. Tidak hanya itu, guna memperkuat hasil wawancara, peneliti juga melakukan wawancara kepada kepala Puskesmas dan kepala Sub bagian tata usaha Puskesmas Suryalaya Kota Bandung. Observasi digunakan untuk mendapatkan pemahaman secara komprehensif, oleh sebab itu peneliti melakukan observasi langsung di lokasi penelitian. Melalui observasi, peneliti dapat mengetahui dan melihat langsung kondisi lapangan, tidak hanya berdasarkan informasi dari narasumber dan responden saja. Kegiatan ini diperlukan sebagai salah satu upaya untuk konfirmasi dari berbagai informasi yang diperoleh melalui observasi.

Adapun alat penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data adalah Kuesioner, Pedoman observasi, Studi kepustakaan dan Studi dokumentasi .

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengukuran model struktural ini adalah menguji pengaruh satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai path yang untuk melihatnya apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak dilihat dari nilai t dari nilai path (nilai t dapat diperoleh dengan melakukan *bootstrapping*).



Gambar 3. Hasil *Bootstrapping*

Uji *R square*

Pengaruh variabel dependen dapat ditampilkan oleh nilai R-square. Berikut perolehan nilai R-square.

Tabel 2. Hasil R Squares

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja (Y)	0.117
Kinerja Pegawai (Z)	0.396

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2025

Melalui nilai koefisien determinasi (*R-square*) yang terdapat pada Tabel di atas dapat diketahui pada substruktur 1 nilai R Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,117, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan

kerja dapat dijelaskan sebesar 11,7% oleh variabel disiplin kerja. Pada sub struktur 2 nilai R Square variabel kinerja pegawai sebesar 0,396, yang menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 39,6%

oleh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Uji F2 Effect Size

Untuk mengetahui besaran pengaruh pada perolehan R-square secara keseluruhan maka dilakukan uji

lanjut dengan pengujian f 2. Nilai f2 effect size menurut Ghazali dalam PLS (2020) jika ≥ 0.02 menunjukkan effect size kecil, ≥ 0.15 menunjukkan effect size menengah, ≥ 0.35 menunjukkan effect size besar.sebagai berikut :

Tabel 3. Uji F2 Effect Size

Pengaruh	Nilai Effect Size	Kesimpulan
Disiplin kerja-->Kepuasan Kerja	0,132	Berpengaruh Kecil
Disiplin kerja-->Kinerja Pegawai	0,161	Berpengaruh Sedang
Kepuasan Kerja-->Kinerja Pegawai	0,274	Berpengaruh Sedang

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variable kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja pegawai dengan memiliki nilai effect size sebesar 0,274.

ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model structural (*inner model*). Nilai GoF index ini diperoleh dari average communalities index dikalikan dengan R 2 model. Berikut adalah formula *Gof index*:

Evaluasi Goodness of Fit

Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, maka digunakan *goodness of fit* (GoF). *GoF index* ini merupakan

$$Gof = \text{rata-rata AVE} \times \text{rata-rata R}^2 = 0,676 \times 0,256 = 0,173 = 0,416$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Gof sebesar 0,416, sehingga *goodness of fit* (GoF) model masuk dalam kategori GoF sedang.

apakah ada pengaruh signifikan atau tidak. Selain itu, hasil pengujian signifikansi jalur juga memperlihatkan nilai koefisien parameternya (*original sample*). Koefisien parameter memperlihatkan nilai signifikansi dari pengaruh masing-masing variabel penelitian.

Pengujian Hipotesis Parsial

Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan nilai koefisien *path* dan *t values* untuk melihat

Tabel 4. Uji Signifikansi Jalur (Path)

Hipotesis	Pengaruh	Original sample (O)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Keterangan
H1	Disiplin kerja (X) -> Kepuasan kerja (Y)	0.341	2.260	0.024	Signifikan
H2	Disiplin kerja (X) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.332	2.513	0.012	Signifikan
H3	Kepuasan kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.433	4.184	0.000	Signifikan
H4	Disiplin kerja (X) -> Kepuasan kerja(Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.148	2.009	0.045	Signifikan

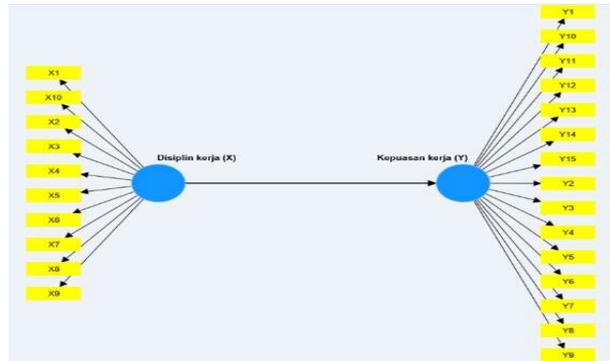
Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat keyakinan sebesar

95%. Skor *path coefficient* yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistik harus

berada di atas 1,96 bagi hipotesis dua ekor (*two-tailed*). Berdasarkan *Path Coefficient* dan *T- Statistics* pada tabel di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hipotesis 1: Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja

H0: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja H1: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja



$\rho=0.341$
 $T=2,260$

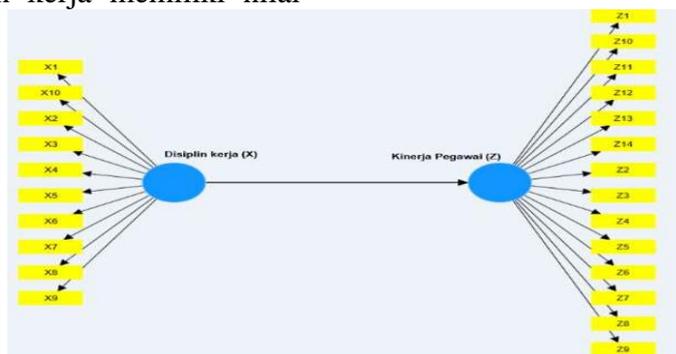
Gambar 4. Hasil Analisis Hipotesis 1

Hasil analisis menggunakan SMART PLS yang disajikan pada gambar di atas dengan tingkat signifikansi 5%. Nilai *T statistic* yang dihasilkan sebesar 2,260 lebih besar dari nilai *t* tabel (1,96) dan *P-value* $0,024 < 0,05$. Dengan demikian maka hasil pengujian terhadap hipotesis 1 adalah H0 ditolak dan H1 diterima artinya bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja. Variabel Disiplin kerja memiliki nilai

original sample sebesar 0,341 dengan arah positif artinya, semakin baik Disiplin kerja maka Kepuasan kerja juga akan semakin meningkat sebesar 0,341.

Hipotesis 2: Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

H0: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai H1: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai



$\rho=0.332$
 $T=2,513$

Gambar 5. Hasil Analisis Hipotesis 2

Hasil analisis menggunakan SMART PLS yang disajikan pada gambar di atas dengan tingkat signifikansi 5%. Nilai *T statistic* yang

dihasilkan sebesar 2,513 lebih besar dari nilai *t* tabel (1,96) dan *P-value* $0,012 < 0,05$. Dengan demikian maka hasil pengujian terhadap hipotesis 2 adalah H0

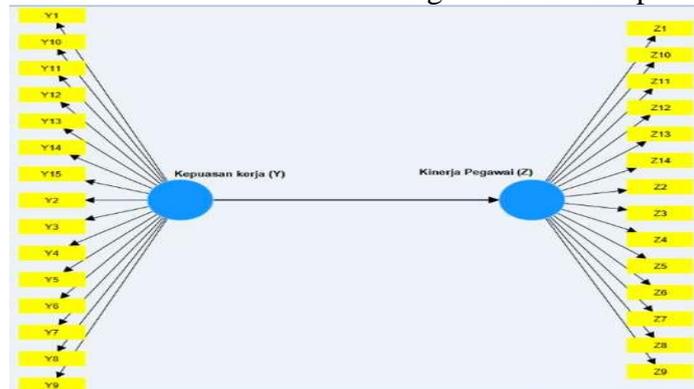
ditolak dan H1 diterima artinya bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Disiplin kerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0,332 dengan arah positif artinya, semakin baik Disiplin kerja maka Kinerja Pegawai

juga akan semakin meningkat sebesar 0,332.

Hipotesis 3: Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

H0: Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai



$\rho=0,433$
 $T=4,184$

Gambar 6. Hasil Analisis Hipotesis 3

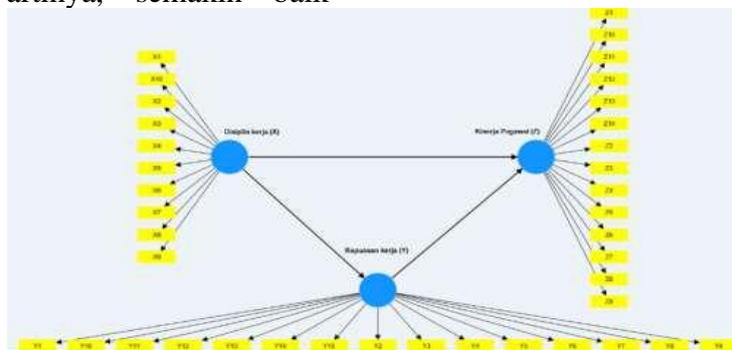
Hasil analisis menggunakan SMART PLS yang disajikan pada gambar di atas dengan tingkat signifikansi 5%. Nilai *T statistic* yang dihasilkan sebesar 4,184 lebih besar dari nilai *t table* (1,96) dan *P-value* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hasil pengujian terhadap hipotesis 3 adalah H0 ditolak dan H1 diterima artinya bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0,433 dengan arah positif artinya, semakin baik

Kepuasan kerja maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat sebesar 0,433.

Hipotesis 4: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja

H0: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja



$\rho=0,148$
 $T=2,009$

Gambar 7. Hasil Analisis Hipotesis 4

Hasil analisis menggunakan SMART PLS yang disajikan pada gambar di atas dengan tingkat signifikansi 5%. Nilai *T statistic* yang dihasilkan sebesar 2,009 lebih besar dari nilai *t* tabel (1,96) dan *P-value* $0,045 < 0,05$. Dengan demikian maka hasil pengujian terhadap hipotesis 4 adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0,148 dengan arah positif artinya, semakin baik Disiplin kerja maka Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja juga akan semakin meningkat sebesar 0,148.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat gambaran karakteristik responden yaitu sebagian besar responden adalah pegawai perempuan dengan rentang usia 30-40 tahun, lama bekerja 1-5 tahun, pendidikan terakhir D3 dan sebagian besar merupakan tenaga kesehatan.
2. Terdapat gambaran bahwa disiplin kerja di UPTD Puskesmas Suryalaya Kota Bandung berada pada kategori sangat baik. Sedangkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Puskesmas Suryalaya termasuk dalam kategori baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Suryalaya Kota Bandung.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Suryalaya Kota Bandung.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja

pegawai UPTD Puskesmas Suryalaya Kota Bandung

6. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Suryalaya Kota Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar I, Tulhusnah L, Pramesthi RA (2023). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis pada RSUD Asembagus Situbondo dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS Vol. 2, No. 10
- Al Hafizh M, Hartono A. (2022). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Cv. Tiga Berlian" *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(4), 97–108
- Amir, MF (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep dan Penilaian Kerja di Perusahaan. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Asriati et al (2021). Manajemen puskesmas. Eureka Media Aksara, Purbalingga.
- Aziz MA. (2016). "Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal". *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*;1(1).
- Budiyanto, Eko and Mochklas, Mochamad (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja

- (Pendekatan Riset). CV. AA. RIZKY, Banten.
- Buntarti RS, Udjang R. Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Lama Bekerja Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*. 2015 Aug 28;3(2).
- Chakim et al. (2023) Pengantar Manajemen & Bisnis. N. Sada Kurnia Pustaka, Banten.
- Desanti G, Ariusni A. *Pengaruh umur, jenis kelamin, jam kerja, status pekerjaan dan pendidikan terhadap pendapatan tenaga kerja di Kota Padang*. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*. 2021 Dec 1;3(4):17-26.
- Dessler, Gary. (2023) *Human Resources Management, Global Edition*. Brazil: Pearson.
- Fathurrahman Tedy et al. (2022). *Dasar-dasar Manajemen Kesehatan*. Yayasan Kita Menulis, Kendari.
- Fenianti F, Nawawi MT. (2023) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. Jul 30;5(3):611- 8.
- Filliantoni B, Hartono S, Sudarwati S (2019) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru". *Jurnal Ilmiah Edunomika*. Vol 03, No 01.
- Franciska F, Magito M, Perkasa DH. (2023) "Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Jakarta". *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol 2(3):202-18.
- Hasibuan, MSP. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henseler, et al (2015), "A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 43 No. 1, pp. 1-21
- Herawati N, Sasana H (2013). *Analisis pengaruh pendidikan, upah pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock Kota Tegal* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Indrasari, Meithiana. (2017) *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan/Meithiana Indrasari Edisi Pertama*. Indomedia Pustaka, Yogyakarta.
- Indrawati, et al (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Refika Aditama, Bandung.
- Intopiana, Marlin, Mukhlis H. Ma'sud, and Rahayu Puji Suci. (2020) "Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Konawe". *Jurnal Ilmu Manajemen* 6.1: 49-60.
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. 2020. *Partial Least Squares - Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Bandung: UNDIP.
- Lahagu LL, Tarmizi A, Perkasa DH. "Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Retail di Jakarta". *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. Vol 1(7).
- Khaeruman et al. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. AA Rizky, Banten.

- Kosim A, Wicaksono B, Alimi S, Gunawan A. (2023) Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*. 5;7(1):281- 90.
- Kristola D, Adnyani IG. *Pengaruh diklat dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja serta dampaknya terhadap pengembangan karir pegawai di balai karantina pertanian kelas 1 denpasar*. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mangkunegara. (2019). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas.
- Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Martiwi R, Suardita N, Widyaningrum E, Suharyadi D. (2022) “Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Tambora Jakarta Barat”. *Jurnal Ekobistek*. Sep 25:233-8.
- Mubarokh F. (2023) “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Dec 16;2(1):306-20.
- Newstorm, J.W. and Davis, K. (2004): *Organizational Behaviour*. McGraw Hill. New York
- Putra IG. (2022) “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan”. *Journal of Business and Economics (JBE)* UPI YPTK. Apr 23;7(2):168-75.
- Pratiwi D, Fauzi A, Febrianti B, Noviyanti D, Permatasari E, Rahmah N. (2023) “Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Jan 7;4(3):561-70.
- Prayudo et al (2020). Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Borongan Linting Rokok Di SKT Gebog, PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. Vol 1 No. 1.
- Rahmawati I, Saadah L, Chabibi M.Nur. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah, Jombang.
- Rama AN. (2023). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Lakidende”. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*. Jan 10;5(1):2221-7.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Jakarta.
- Sangaji C. (2024). *Tinjauan Kepuasan Pasien Rawat Jalan terhadap Pelayanan Apoteker pada Rumah Sakit Angkatan Darat Pelamonia Makassar dan Rumah Sakit Angkatan Darat dr. Sumantri Parepare*. Universitas Hasanuddin.
- Saputra M Khalid Fredy et al. (2023). *Manajemen Kesehatan*. PT. Sada Kurnia Pustaka; Banten.
- Sedarmayanti. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Setiani Y, Febrian WD. (2023). “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Pt Indomarco Prismatama Jakarta". *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*. 1(1):279- 92.
- Siagian, S. P. (2004). *Human Resource Management*, Jakarta, PT. Earth Literacy
- Sitohang FM. (2023) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. Jun 30;12(6).
- Sugiyono, Setiyawami. (2022) *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Susita Dewi, Busharmaidi. (2024) *Manajemen Kinerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekidjo N. (2012) *Promosi kesehatan dan perilaku kesehatan*. Rineka Cipta: 131-2, Jakarta.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. (2019) *Perilaku Organisasi Organizational Behavior -16/E*. Salemba empat, Jakarta
- Wiratmaja AP, Hawignyo H. (2021) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Manajerial*. 20(2):288-98.
- Yuliani T, Ariani M, Yusuf T, Hadiyatno D, Arywibowo I, Hardianto AA. (2023) "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Kaltim". *Jurnal GeoEkonomi*. Sep 7;14(2):187-97.