

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Deskriptif Variabel Penelitian**

Peneliti menggunakan tiga variabel yang diujikan pada penelitian ini, di mana masing-masing variabel tersebut akan diuji pengaruhnya terhadap satu sama lain. Terdapat satu variabel independen kepuasan kerja, satu variabel mediasi yaitu disiplin kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Tanjung Rejo Kabupaten Way Kanan dengan subjek penelitian yaitu seluruh pegawai. Instrumen penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada para pegawai tersebut. Jumlah kuesioner yang disebar adalah 37 kuesioner.

#### **4.2 Hasil Uji Validitas dan Relibilitas**

Kuesioner yang telah disebar kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum diolah lebih lanjut. Pengujian validitas dan reliabilitas pada Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 22. Berikut merupakan uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini:

##### **4.2.1 Hasil Uji Validitas**

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan pendekatan Pearson Product Moment dimana ketika signifikansi masing-masing item kuesioner lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,218 maka item tersebut dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b><i>Pearson's Correlation</i></b>	<b>r table</b>	<b>Keterangan</b>
Kepuasan Kerja (X)	1	0.721	0.3246	Valid
	2	0.489	0.3246	Valid
	3	0.662	0.3246	Valid
	4	0.626	0.3246	Valid
	5	0.646	0.3246	Valid
	6	0.608	0.3246	Valid
	7	0.585	0.3246	Valid
	8	0.691	0.3246	Valid
	9	0.733	0.3246	Valid
	10	0.722	0.3246	Valid
	11	0.626	0.3246	Valid
	12	0.699	0.3246	Valid
	13	0.643	0.3246	Valid
	14	0.634	0.3246	Valid
	15	0.547	0.3246	Valid
Disiplin Kerja (Z)	1	0.707	0.3246	Valid
	2	0.807	0.3246	Valid
	3	0.847	0.3246	Valid
	4	0.781	0.3246	Valid
	5	0.842	0.3246	Valid
	6	0.857	0.3246	Valid
	7	0.836	0.3246	Valid
	8	0.831	0.3246	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	1	0.528	0.3246	valid
	2	0.803	0.3246	valid
	3	0.759	0.3246	valid
	4	0.545	0.3246	valid
	5	0.569	0.3246	valid
	6	0.661	0.3246	valid
	7	0.642	0.3246	valid
	8	0.756	0.3246	valid
	9	0.690	0.3246	valid
	10	0.707	0.3246	valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Tabel hasil uji validitas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel independen yaitu kepuasan kerja dinyatakan valid. Begitupula dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai dan variabel mediasi yaitu disiplin kerja, di mana semua item kuesioner variabel tersebut valid. Tiap butir item pertanyaan dalam kuesioner tersebut terbukti memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0.3246, sehingga butir-butir item kuesioner tersebut telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menentukan apakah kuesioner tersebut bisa digunakan dalam penelitian, pengujian yang dilakukan tidak hanya validitas tetapi juga reliabilitas. Pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan uji Cronbach's Alpha. Pengujian reliabilitas dilakukan pada item-item yang telah diuji validitasnya. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.2 di bawah ini.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kepuasan Kerja (X)	0.756	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0.791	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.763	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner pada seluruh variabel dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel  $> 0,3246$ .

### **4.3 Hasil Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif berguna untuk mendeskripsikan data-data atau karakteristik terkait responden dan memberikan gambaran kondisi responden terkait.

#### **4.3.1 Karakteristik Responden**

Jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 37 orang pegawai. Dari total 37 orang pegawai tersebut dapat diketahui karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, masa kerja, pendidikan, status pernikahan, dan jumlah keluarga atau tanggungan.

##### **1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi dua jenis, yaitu laki-laki dan perempuan. Data responden terkait jenis kelamin disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	10	27,1
Perempuan	27	72,9
Total	37	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini sebanyak 37 orang pegawai dengan pegawai laki-laki sebanyak 10 orang atau 27,1 persen dan pegawai perempuan sebanyak 27 orang atau 72,9 persen. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah perempuan.

## **2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia menjadi tiga kategori, yaitu kurang dari 25 tahun, 25-40 tahun dan lebih dari 40 tahun. Berdasarkan data yang diperoleh dari 37 orang responden, data terkait karakteristik responden berdasarkan usia dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel. 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 25 Tahun	7	19,0
25-40 Tahun	24	64,8
>40 Tahun	6	16,2
Total	37	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa dari 37 orang responden terdapat 7 orang (19 persen) dengan usia kurang dari 25 tahun, 24 orang responden (64,8 persen) dengan usia 25-40 tahun, dan 6 orang responden (16,2 persen) dengan usia lebih dari 40 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan pegawai dengan usia 25-40 tahun.

### 3. Karakteristik Responden berdasarkan Profesi/Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan departemen tempat bekerja pada penelitian ini dibagi menjadi 11 (sebelas), yaitu Dokter, Bidan, Perawat, Perawat Gigi, Apoteker, Farmasi/Ast. Apoteker, Nutrisionis, Promosi Kesehatan, Kesehatan Masyarakat, Kesehatan Lingkungan dan Administrasi Keuangan. Data responden berdasarkan Profesi/Jabatan disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Profesi/Jabatan**

<b>Profesi/Jabatan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Dokter	2	5,4
Bidan	15	40,5
Perawat	11	29,7
Perawat Gigi	1	2,7
Apoteker	1	2,7
Farmasi/Ast. Apoteker	2	5,4
Nutrisionis	1	2,7
Promosi Kesehatan	1	2,7
Kesehatan Masyarakat	1	2,7
Kesehatan Lingkungan	1	2,7
Administrasi Keuangan	1	2,7
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berasal dari profesi bidan sebanyak 15 orang, disusul oleh profesi perawat sebanyak 11 orang, dan kemudian profesi dokter sebanyak 2 orang dan farmasi sebanyak 2 orang. Responden pada profesi perawat gigi, apoteker, nutrisionis, promosi kesehatan, kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan dan administrasi keuangan masing masing hanya 1 orang.

#### 4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi tiga kategori, yaitu kurang dari enam tahun (< 6 tahun), enam sampai sepuluh tahun (6-10 tahun) dan lebih dari 10 tahun (> 10 tahun). Berdasarkan data yang diperoleh dari 37 orang responden, data terkait karakteristik responden berdasarkan masa kerja dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 6 Tahun	23	62,2
6-10 Tahun	8	21,6
>10 Tahun	6	16,2
Total	37	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa dari 37 orang responden terdapat 23 orang (62,2 persen) dengan masa kerja kurang dari enam tahun (<6 tahun), 8 orang responden (21,6 persen) dengan masa kerja enam sampai sepuluh tahun (6-10 tahun), dan 6 orang responden (16,2 persen) dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun (>10tahun). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan pegawai dengan masa kerja kurang dari enam tahun.

#### 5. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dikategorikan menjadi 4, yaitu Diploma III, Diploma IV, S1 atau Profesi, dan S2. Berdasarkan data yang diperoleh dari 37 orang pegawai sebagai responden, data terkait pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Diploma III	21	56,8
Diploma IV	2	5,4
S1/Profesi	14	37,8
S2	0	0
Total	37	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari total 37 orang responden, terdapat 21 orang pegawai atau 56,8 persen lulusan Diploma III, 2 orang pegawai atau 5,4 persen lulusan Diploma IV, 14 orang atau 37,8 persen lulusan S1/Profesi, dan tidak ada pegawai dengan lulusan S2. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan lulusan Diploma III dengan persentase 56,8 persen atau sebanyak 21 orang.

## **6. Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan**

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dibagi menjadi dua jenis, yaitu menikah dan belum menikah. Data responden terkait status pernikahan disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8 Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan**

<b>Status Pernikahan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Menikah	28	75,7
Belum Menikah	9	24,3
Total	37	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022



Tabel 4.8 menyatakan tersebut dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini sebanyak 37 orang pegawai dengan pegawai yang berstatus sudah menikah sebanyak 28 orang atau 75,7 persen dan pegawai yang belum menikah sebanyak 9 orang atau 24,3 persen. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah pegawai yang telah menikah.

## 7. Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Tanggungan

Karakteristik responden berdasarkan jumlah keluarga atau tanggungan menjadi tiga kategori, yaitu kurang dari 5 orang, lebih dari 5 orang, dan tidak ada tanggungan. Berdasarkan data yang diperoleh dari 37 orang responden, data terkait karakteristik responden berdasarkan jumlah keluarga atau tanggungan dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel. 4.9 Karakteristik Responden berdasarkan Tanggungan**

<b>Jumlah Tanggungan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 5 Orang	20	54,1
> 5 Orang	2	5,4
Tidak Ada	15	40,5
Total	37	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari 37 orang responden terdapat 20 orang (54,1 persen) dengan tanggungan kurang dari 5 orang, 2 orang responden (5,4 persen) dengan tanggungan lebih dari 5 orang, dan 15 orang responden (40,5 persen) tidak ada tanggungan sama sekali. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan pegawai dengan tanggungan kurang dari 5 orang.

### 4.3.2 Analisis Deskriptif terhadap Hasil Penelitian

Analisis deskriptif terhadap hasil penelitian berguna untuk memahami data-data yang telah diperoleh. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen, disiplin kerja sebagai variabel mediasi dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Pengukuran pada variabel – variabel tersebut menggunakan skala likert, 1-5. Pada pengukuran dengan skala 1 – 5, Skor terendah adalah 1 (Sangat Tidak Setuju). Berikut disajikan perhitungan interval untuk variabel dengan skala likert 1 – 5:

$$\text{Interval} = \frac{(\text{nilai maksimum}-\text{nilai minimum})}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{(5-1)}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka skala distribusinya sebagai berikut:

Sangat Rendah	= 1,00-1,79
Rendah	= 1,80-2,59
Sedang	= 2,60 – 3,39
Tinggi	= 3,40 – 4,19
Sangat Tinggi	= 4,20 – 5,00

### 1. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X)

Hasil analisis deskriptif variabel Kepuasan Kerja (X) ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

Item	SS	S	N	TS	STS	Mean	Kategori
Pekerjaan saya sangat menarik karena Puskesmas tempat saya bekerja memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.	8	18	7	3	1	3,78	Tinggi
Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri	8	17	11	0	1	3,83	Tinggi
Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya	12	17	4	3	1	3,97	Tinggi
Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan	7	13	11	4	2	3,51	Tinggi

Puskesmas tempat saya bekerja memberikan gaji tepat waktu	4	13	10	8	2	3,24	Sedang
Penghasilan yang saya peroleh dapat membuat semangat kerja meningkat	4	18	7	5	3	3,40	Tinggi
Pegawai yang berkinerja baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan	4	16	11	4	2	3,43	Tinggi
Adanya kesempatan promosi jabatan dari Puskesmas tempat saya bekerja menambah semangat kerja saya	4	9	16	5	3	3,16	Sedang
Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan	4	6	15	8	4	2,94	Sedang

Saya nyaman bekerja karena atasan memperhatikan bawahannya	4	11	45	6	1	3,29	Sedang
Pimpinanan memberikan dukungan kepada pegawai	3	20	9	5	0	3,56	Tinggi
Hubungan atasan dengan pegawai sangat baik	4	20	9	4	0	3,64	Tinggi
Rekan kerja saya bisa diajak bekerjasama dengan baik	10	16	8	3	0	3,89	Tinggi
Saya menikmati bekerja di sini karena teman-teman yang menyenangkan	7	17	10	3	0	3,75	Tinggi
Rekan kerja saya selalu memberi dukungan pada saya	8	21	7	1	0	3,97	Tinggi
Total	91	232	150	62	20	53,43	
Mean	6,06	15,46	10	4,13	1,33	3,56	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja termasuk dalam kriteria tinggi, yaitu sebesar 3,56, dengan skor total responden tertinggi berada pada skor 2, yaitu sebesar 928. Penilaian tertinggi responden ada pada item kuesioner ketiga yaitu “Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya”, dan item kelima belas yaitu “Rekan kerja saya selalu memberi dukungan pada saya”. sedangkan penilaian paling rendah ada pada item ketiga kuesioner yaitu “Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan”, dengan nilai sebesar 2,94. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja di Puskesmas Tanjung Rejo tersebut tidak cukup puas atau tidak ada nya kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja disajikan pada table berikut ini:

**Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja**

Item	SS	S	N	TS	STS	Mean	Kategori
Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	6	15	13	3	0	3,64	Tinggi
Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya	4	20	10	3	0	3,67	Tinggi
Saya selalu merapikan	5	20	8	3	1	3,67	Tinggi

peralatan kerja setelah selesai dipakai							
Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan Instansi	4	21	7	4	1	3,62	Tinggi
Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.	12	21	3	0	1	4,16	Tinggi
Saya selalu menggunakan tanda pengenal saat dalam bekerja	7	19	6	3	2	3,70	Tinggi
Saya selalu mengerjakan tugas dengan tanggung jawab	10	20	5	1	1	4	Tinggi
Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan	9	20	6	1	1	3,94	Tinggi
Total	57	156	58	18	7	30,43	
Mean	7,12	19,50	7,25	2,25	0,87	3,80	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Tabel 4.11 dapat disimpulkan hawa rata-rata penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori tinggi, yaitu nilai yang didapatkan

sebesar 3,80, dengan skor total responden tertinggi berada pada angka 2 yaitu sebesar 156. Penilaian tertinggi responden terdapat pada item kuesioner kelima “Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan” dengan nilai 4,16.

Penilaian terendah responden terletak pada item kuesioner yang menyatakan bahwa pegawai tidak selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dengan nilai 3,62. Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di Puskesmas Tanjung Rejo tidak selalu menetapkan peraturan yang ada di instansi, tetapi di sisi lain pegawai selalu menggunakan seragam kerja yang telah di tentukan.

### 3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada table 4.12 dibawah ini:

Tabel. 4.12 Hasil Analisis Deskritif Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	5	4	3	2	1	Mean	Kriteria
Pegawai melakukan pekerjaan sesuai standar produksi yang ditetapkan	7	24	5	1	0	4	Tinggi
Pegawai berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	10	16	10	1	0	3,94	Tinggi
Pegawai berusaha untuk mencapai target produksi	10	17	8	2	0	3,94	Tinggi
Pegawai dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target instansi	3	16	14	4	0	3,48	Tinggi



Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan	5	11	17	4	0	3,45	Tinggi
Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4	19	12	2	0	3,67	Tinggi
Pegawai berperilaku ramah, sebagaimana prosedur kerja, serta kode etik yang berlaku di instansi.	7	19	8	3	0	3,81	Tinggi
Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan secara tim atau kelompok	7	22	7	1	0	3,94	Tinggi
Pegawai memiliki inisiatif tinggi, terintegritas, dan berkomitmen dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan atasan	7	15	12	3	0	3,70	Tinggi
Pegawai dapat mengontrol kecerdasan emosional, memiliki semangat yang tinggi dan kreativitas dalam bekerja	6	18	12	1	0	3,78	Tinggi
Total	66	177	105	22	0	37,75	
Mean	6,6	17,7	10,5	2,2	0	3,77	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Tabel 4.12 diatas, dapat disimpulkan bhawa penilaian responden pada kriteria tinggi yaitu dengan nilai 3,77, denga skor tertinggi responden pada angka

2 yaitu sebesar 177. Penilaian tertinggi berada pada pernyataan “Pegawai melakukan pekerjaan sesuai standar produksi yang ditetapkan” dengan nilai 4,00. Sedangkan penilaiain terendah ada pada pernyataan “Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan” dengan nilai 3,45. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja di Puskesmas Tanjung Rejo sudah melakukan pekerjaan sesuai standar produksi yang ditetapkan, tetapi pegawai belum cukup mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya perbaikan.

#### **4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik untuk menilai apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini antara lain, uji normalitas, dan heteroskedasitas yang berguna untuk mengetahui apakah model tersebut layak digunakan atau tidak.

##### **4.4.1 Hasil Uji Normalitas**

Uji asumsi klasik pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, yang berguna untuk mengetahui apakah pendistribusian data pada penelitian ini normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan metode uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas data, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil uji normalitas penelitian ini disajikan pada tabel 4.13.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		37
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,92206036
Most Extreme Differences	Absolute	0,106
	Positive	0,106
	Negative	-0,064
Test Statistic		0,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data diolah tahun 2022 (Lampiran, hal.88)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data telah terdistribusi dengan normal, sehingga model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji normalitas.

#### 4.4.2 Hasil Uji Heteroskedasitas

Uji asumsi klasik kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji heteroskedasitas, yang berguna untuk mengetahui ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua observasi. Sebuah model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedasitas. Uji heteroskedasitas pada penelitian ini menggunakan korelasi Spearman. Uji heteroskedasitas dilihat dari besaran nilai signifikansi, dimana apabila nilai tersebut lebih besar daripada 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

Hasil dari uji heteroskedasitas disajikan pada tabel di bawah ini

**Tabel. 4.14 Hasil Uji Heteroskedasitas**

Variabel Dependen	Variabel Independen	Unstandardized Residual	
		Correlation Coefficient	Sig. (2- tailed)
Kinerja Pegawai (Y)	Kepuasan Kerja (X)	<b>0,188</b>	<b>0,264</b>
	Disiplin Kerja (Z)	<b>0,221</b>	<b>0,188</b>

Sumber: Data diolah tahun 2022 (Lampiran, hal.89)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen lebih besar dari 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedasitas dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini.

#### 4.5 Analisis Kuantitatif

##### 4.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Analisis kuantitatif model pertama berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel independen Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Hasil analisis kuantitatif model pertama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.15 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi ( <i>Standardized</i> )	T	Signifikansi
Disiplin Kerja (Z)	Kepuasan Kerja (X)	0,426	5.567	0,000
Konstanta (a)		7,662	1,846	

Sumber: Data diolah tahun 2022 (Lampiran, hal.89)

Berdasarkan dari hasil regresi yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = a + bX + e$$

$$Z = 7,662 + 0,426X + e$$

Dimana: Z = Disiplin Kerja

a = Konstanta

X = Kepuasan Kerja

e = error

Hasil persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,426. Output diatas menunjukkan nilai signifikansi Kepuasan Kerja (X) 0,000 lebih kecil (<) dari nilai alpha 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Z).

#### a. Hasil Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja di lihat pada table berikut:

**Tabel 4.16 Koefisien Determinasi**

Variabel Dependen	Variabel Independen	R Square	Adjusted R Square
Disiplin Kerja (Z)	Kepuasan Kerja (X)	0,470	0,454

Sumber: Data diolah tahun 2022 (Lampiran, hal.89)

Hasil koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,470 sehingga dapat diartikan bahwa 47% dari variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja sedangkan 53% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

b. Uji t

Uji t berguna untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada bagian ini ditunjukkan pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel disiplin kerja (Z).

1) Pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Hipotesis 2 diduga terdapat pengaruh positif dari Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Ha: Terdapat pengaruh signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis ini memiliki kriteria sebagai berikut:

Jika nilai t hitung pada penelitian  $>$  t tabel maka Ho ditolak

Jika nilai t hitung pada penelitian  $<$  t tabel maka Ho diterima

Tabel 4.16 menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,567 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,030 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak. Berdasarkan hasil ini, maka Hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dari Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja” terbukti.

#### **4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Hasil analisis kuantitatif model kedua merupakan analisis yang berguna untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai. Hasil dari analisis kuantitatif model kedua dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

**Tabel 4.17 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi (Standardized)	t	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	Kepuasan Kerja (X)	-0,010	-0,083	0,935
	Disiplin Kerja (Z)	0,345	1,724	0,094
Konstanta (a)		27,804	5,400	

Sumber: Data diolah tahun 2022 (Lampiran, hal.90)

Hasil regresi yang telah dilakukan, maka didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + Z + e$$

Dimana      Y      = Kinerja Pegawai  
                  a      = Konstanta  
                  X      = Kepuasan Kerja  
                  Z      = Disiplin Kerja  
                  e      = error

Angka konstata dari unstandardized koefisien bernilai sebesar 27,804 angka ini merupakan constant yang memiliki arti bahwa jika tidak ada kepuasan kerja maka nilai konsisten kinerja pegawai 27,804. Kemudian koefisien regresi dari variabel Kepuasan Kerja (X) sebesar -0,010, angka ini memiliki arti bahwa setiap

ada penurunan sebesar -1 satuan tingkat Kepuasan Kerja (X) maka Kinerja Pegawai (Y) akan menurun sebesar -0,010. Karena nilai koefisien regresi bernilai minus (-) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja (X) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selanjutnya koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja (Z) sebesar 0,345, angka ini memiliki arti bahwa setiap ada kenaikan sebesar 1 satuan tingkat Disiplin Kerja (Z) maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,345. Maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari data diatas terdapat kolom signifikansi, sehingga kita perlu membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha yang ditentukan sebesar 0,05.

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linier sederhana dengan melihat nilai signifikansi hasil output spss adalah jika nilai signifikansi lebih kecil ( $<$ ) dari 0,050 (alpha) diartikan bahwa ada pengaruh dengan nilai pengaruh yang besar X, Z terhadap Y. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar ( $>$ ) dari 0,050 (alpha) diartikan ada pengaruh dengan nilai pengaruh yang kecil X, Z terhadap Y.

Output diatas menunjukkan nilai signifikansi Kepuasan Kerja (X) 0,935 dan Disiplin Kerja (Z) 0,094 lebih besar ( $>$ ) dari nilai alpha 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X) berpengaruh dengan nilai pengaruh yang rendah terhadap Kinerja Pegawai (Y), begitupun dengan Disiplin Kerja (Z).

#### a. Hasil Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lihat pada table berikut:

**Tabel 4.18 Koefisien Determinasi**

Variabel Dependen	Variabel Independen	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja	0,134	0.083



(Y)	(X)		
	Disiplin Kerja (Z)		

Sumber: Data diolah tahun 2022 (Lampiran, hal.90)

Hasil koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,134 sehingga dapat diartikan bahwa 13,4 persen dari variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja sedangkan 87,6 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

#### b. Uji t

Uji t berguna untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada bagian ini ditunjukkan pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X) dan disiplin kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

##### 1) Pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis 1 diduga terdapat pengaruh positif dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Ha: Terdapat pengaruh signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis ini memiliki kriteria sebagai berikut:

Jika nilai t hitung pada penelitian  $>$  t tabel maka Ho ditolak

Jika nilai t hitung pada penelitian  $<$  t tabel maka Ho diterima

Tabel 4.18 menunjukkan nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja (X) sebesar -0,083 artinya nilai tersebut lebih kecil ( $<$ ) dari pada nilai t tabel sebesar 2,03011 maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima. Berdasarkan hasil ini, maka

Hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” tidak terbukti.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 3 diduga terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Ha: Terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis ini memiliki kriteria sebagai berikut:

Jika nilai  $t$  hitung pada penelitian  $> t$  tabel maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $t$  hitung pada penelitian  $< t$  tabel maka  $H_0$  diterima

Tabel 4.18 menunjukkan nilai  $t$  hitung variabel Disiplin Kerja ( $Z$ ) sebesar 1,724 artinya nilai tersebut lebih kecil ( $<$ ) dari pada nilai  $t$  tabel sebesar 2,03011 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima. Berdasarkan hasil ini, maka Hipotesis ketiga yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai” tidak terbukti.

#### 4.6 Uji Pengaruh Mediasi dengan Uji Sobel

Pengaruh mediasi dapat diketagui dari kepuasan kerja, maka uji yang digunakan adalah uji sobel. Kriteria penggunaan uji sobel adalah dengan

membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh mediasi. Hipotesis yang diujikan adalah sebagai berikut:

Ho: Disiplin Kerja tidak memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Ha: Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Perhitungan pengaruh mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Sobel dengan koefisien dari persamaan regresi yang terdapat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.19 Hasil Regresi Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi (Unstandardized)		Sig.
		B	Std. Error	
Disiplin Kerja (Z)	Kepuasan Kerja (X)	0,426	0,077	0,000

Sumber: Data diolah tahun 2022 (Lampiran, hal.90)

**Tabel 4.20 Hasil Regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja**

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi (Unstandardized)	Sig.
----------------------	------------------------	---------------------------------------	------

		B	Std. Error	
Kinerja Pegawai (Y)	Kepuasan Kerja (X)	-0,010	0,124	0,935
	Disiplin Kerja (Z)	0,345	0,200	0,094

Sumber: Data diolah tahun 2022 (Lampiran, hal 91)

$$z\text{-value} = x = \frac{ab}{\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}}$$

$\alpha$  = Koefisien *direct effect* Independen (X) Terhadap Mediator (Z)

$b$  = Koefisien *direct effect* Mediator (Z) Terhadap Dependen (Y)

$Sa$  = *Standard Error* dari Koefisien  $\alpha$

$Sb$  = *Standard Error* dari Koefisien  $b$

$ab$  = Koefisien *indirect effect* yang diperoleh dari perkalian antara *direct effect*  $a$  dan  $b$

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

$$z = \frac{0,426 \times 0,345}{\sqrt{(0,345)^2(0,077)^2 + (0,426)^2(0,200^2)}}$$

$$z = \frac{0,14697}{\sqrt{(0,119025)^2(0,005929)^2 + (0,181476)^2(0,04^2)}}$$

$$z = \frac{0,14697}{\sqrt{(0,000705699225) + (0,00725904)}}$$

$$z = \frac{0,14697}{\sqrt{0,007964739225}}$$

$$z = \frac{0,14697}{0,0892453876959476}$$

$$Z = 1,647$$

Sumber: Perhitungan aplikasi (Lampiran, hal.91)

Untuk menghitung t statistic pengaruh mediasi adalah dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0,426 \times 0,345}{0,077 \times 0,200}$$

$$t = \frac{0,146}{0,015}$$

$$t = 9,733$$

Dari perhitungan tersebut didapat nilai t hitung adalah 9,733, dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,030. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi dari variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

#### 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian dengan analisis regresi linier sederhana serta analisis jalur, maka diperoleh rekapitulasi hasil uji hipotesis sebagai berikut:

**Tabel 4.21 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Hasil Hipotesis</b>	<b>Keterangan</b>
H1	Diduga terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Tidak Terbukti
H2	Diduga terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja	Terbukti
H3	Diduga terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Tidak Terbukti
H4	Diduga terdapat peran mediasi Disiplin Kerja antara Kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai	Terbukti

#### **4.9 Pembahasan**

#### **4.9.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja**

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.17, dimana nilai t hitung nya sebesar  $-0,083$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,935$ . Nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dengan nilai pengaruh yang rendah yaitu sebesar  $13,4$  persen terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya, yaitu milik Rizal Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Dengan menggunakan pegawai tersebut sebagai responden. Terdapat perbedaan lokasi dan jenis industri antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, dimana penelitian saat ini dilakukan pada Puskesmas. Penelitian milik Epa Hardiyanti (2018) juga menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Selanjutnya didukung oleh penelitian milik Salahat, M. F (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain menemukan perbedaan hasil yang telah ujikan sebagaimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Safani Sitorus, (2021). Dalam penelitian Goetz Nicolas (2022), Temuan ini justru bertolak belakang dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Harefa Oberlin (2021), Marbun, H. S (2022), Ara, A. F. A., (2021), bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan dasar teori oleh Smith, Kendall dan Hulin dalam Fred Luthans (1992) yang menggunakan 5 Indikator kepuasan kerja yaitu: 1) *the work itself*, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. 2) *pay*, kepuasan terhadap gaji. 3) *promotion oportunites*, kepuasan terhadap promosi, 4) *supervison*, kepuasan terhadap pengawasan, dan 5) *coworker*, kepuasan terhadap rekan kerja. Sebagai tolak ukur dari instrument pertanyaan yang sudah diujikan oleh peneliti sebelumnya dalam penelitian Muntamah (2017).

#### **4.9.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja ditunjukkan pada tabel 4.15, dimana nilai t hitung sebesar 5,567 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil perbandingannya dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, dengan nilai pengaruh sebesar 47 persen. Temuan pada penelitian ini tidak hanya menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra, I. G. (2022), penelitian ini menggunakan jenis industri yang sama, yaitu Puskesmas dan juga pegawai sebagai responden.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian yang serupa milik Manik, S (2017) yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Didukung oleh beberapa penelitian lainnya Kurnia, D. (2017), Bayu, G. (2013), Kurniasari, R. (2019). Pada kuesioner kepuasan kerja, item dengan skor yang terendah adalah item kepuasan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan dengan skor sebesar 2,94. Hal ini dapat menjadi masukan bagi instansi untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

#### **4.9.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**



Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel 4.17, dimana nilai t hitung sebesar 1,724 dengan nilai signifikansi sebesar 0,094. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dibandingkan dengan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dengan nilai pengaruh yang rendah yaitu sebesar 13,4 persen dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hasil ini bertolak belakang dengan adanya gap teoritik yang telah dijelaskan dibagian latar belakang. Namun ada beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja dan ada pula yang tidak berpengaruh.

Penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga ditemukan oleh Susanto, E. (2018), dalam penelitiannya mengatakan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Lempuing Jaya, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hal ini juga sejalan dengan penelitian milik Lengkon, G. C, (2018) di Puskesmas Kakaskasen, Kota Tomohon. Yang mana dalam penelitian ini menggunakan jenis industri yang sama, yaitu Puskesmas dan juga pegawai sebagai responden.

Penelitian ini menggunakan dasar teori oleh Sudarmanto dalam Riyanda (2017) yang menggunakan 4 Indikator disiplin kerja yaitu: 1) taat terhadap aturan waktu, 2) taat terhadap peraturan instansi, 3) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, 4) taat terhadap norma lainnya di instansi, kepuasan terhadap rekan kerja. Sebagai tolak ukur dari instrument pertanyaan yang sudah diujikan oleh peneliti sebelumnya dalam penelitian Niti Firdaus (2017).

#### **4.9.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja**

Pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen dapat dilihat pada tabel 4.17 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Output diatas menunjukkan nilai signifikansi Kepuasan Kerja (X) 0,935 dan lebih besar ( $>$ ) dari nilai alpha 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Sehingga penulis menambahkan variabel mediasi yaitu variabel disiplin kerja, yang mana dapat di lihat pada tabel 4.15 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Menunjukan nilai signifikansi Kepuasan Kerja (X) 0,000 lebih besar ( $<$ ) dari nilai alpha 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z). Dari hasil tersebut maka penulis melakukan uji sobel untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh mediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Dari perhitungan tersebut didapat nilai t hitung adalah 9,733, dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,030. Hasil yang diperoleh berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan adanya pengaruh mediasi disiplin kerja pada kepuasan kerja terhadap kinerja.

Temuan pada penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu milik Safani Sitorus, T. (2021), menunjukkan adanya disiplin kerja memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan jenis industri yang berbeda, yaitu Puskesmas sebagai objek penelitian dalam penelitian saat ini.