

KESEJAHTERAAN PEGAWAI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA

Syfa Adillah

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Corresponding Email: author syfaadillah2002@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 24 Februari 2024

Direvisi 5 Maret 2024

Diterima 11 Maret 2024

KATA KUNCI:

Kesejahteraan Pegawai,
Disiplin Kerja, Produktivitas
Kerja, dan Kepuasan Kerja



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah
Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis.
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. *This research aims to determine the effect of employee welfare and work discipline on work productivity through job satisfaction as an intervening variable, with the total sample in this study being 41 respondents. This research uses the Smart Pls 3 analysis tool and data collection techniques by distributing questionnaires using a Likert scale. The results of this research show that the most dominant variable, namely employee welfare, influences job satisfaction positively and significantly. This shows that the better employee welfare implemented in an agency, the employee job satisfaction will increase. Apart from that, employee welfare has a positive and significant effect on work productivity, this shows that the better employee welfare is implemented, the better the work productivity in the agency. The most dominant indirect influence is that employee welfare has a positive and significant effect on work productivity through job satisfaction. If employee welfare is implemented well, work productivity will increase and employees will feel more satisfied with their work, so that the level of job satisfaction will have an impact and progress on an agency.*

Keywords: *Employee Welfare, Work Discipline, Work Productivity, Job Satisfactio*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 41 orang responden. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Smart Pls 3* dan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kusioner yang menggunakan skala *likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan yaitu kesejahteraan pegawai mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan, hal ini menunjukkan jika semakin baik kesejahteraan pegawai yang diterapkan dalam suatu instansi maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Selain itu, kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, ini menunjukkan bahwa semakin baik kesejahteraan pegawai yang diterapkan maka semakin baik pula produktivitas kerja dalam instansi tersebut. Pengaruh secara tidak langsung yang paling dominan adalah kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Jika kesejahteraan pegawai diterapkan dengan baik, maka produktivitas kerja semakin meningkat dan pegawai akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, sehingga tingkat kepuasan kerja akan memberikan dampak dan kemajuan terhadap suatu instansi.

Katakunci: *Kesejahteraan Pegawai, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja*

Pendahuluan

Setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, karena sumber daya manusia menempati posisi yang cukup penting dalam kehidupan suatu organisasi. Tidak hanya dalam organisasi suatu perusahaan, tetapi juga dalam organisasi instansi pemerintahan. Menurut (Sugiyono, 2019) Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Oleh karena itu manusia adalah aset perusahaan. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk menjalankan semua kegiatan dan membantu organisasi dalam persaingan yang kompetitif agar organisasi tersebut lebih berkembang. Salah satu yang diperhatikan di dalam pengelolaan SDM yaitu produktivitas kerja pegawai. Produktivitas tidak hanya ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja pegawai yang perlu diperhatikan (Andini et al., 2019). Selain itu, kepuasan kerja juga berperan penting didalam sebuah organisasi untuk melihat hubungan antara kesejahteraan pegawai, disiplin kerja, dan produktivitas kerja. Fenomena ini menjadi perhatian besar dalam konteks penelitian ini karena menjembatani hubungan antara kesejahteraan pegawai, disiplin kerja, dan produktivitas kerja.

Menurut (**Nainggolan & Sudjiman, 2022**) Produktivitas kerja merupakan perbandingan kualitas dan kuantitas dari pekerja dalam waktu tertentu agar dapat mencapai hasil ataupun prestasi kerja yang efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakannya. Meningkatkan produktivitas kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan atau organisasi, karena produktivitas kerja mampu mempengaruhi terhadap maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Terkadang masalah produktivitas kerja ini menjadi masalah yang cukup serius di dalam tubuh perusahaan yang sering ditimbulkan oleh beberapa faktor, hal ini jangan dibiarkan berlarut-larut dan harus segera dicari solusi yang efektif dan efisien agar produktivitas ini tidak menjadi bumerang tetapi menjadi kawan bagi setiap perusahaan atau organisasi.

Menurut (**K. A. Pratiwi et al., 2019**) Kesejahteraan Pegawai adalah bentuk dari keseluruhan program yang diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada para karyawannya selama masa pengabdianya. Salah satu cara untuk mempertahankan pegawai yang berprestasi agar mau bekerja sama sampai pensiun adalah dengan memberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap bagi pegawai beserta keluarganya karena dengan adanya pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi dan sikap loyal terhadap perusahaan, sehingga akan menjamin tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan atau instansi yang telah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan akan membina dan mengembangkan karier pegawainya, sehingga pegawai-pegawai tersebut menjadi sumber daya manusia perusahaan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja pun akan semakin meningkat. faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan yaitu: sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, promosi, bonus, cuti, kesehatan mental.

Menurut (**A. Pratiwi & Pemasari, 2022**) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku serta sebagai

pelatihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien dan produktif agar memenuhi standar perusahaan serta sanggup menjalankan sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang. Dalam mencapai tujuan perusahaan, pegawai wajib bekerja dengan disiplin agar mencapai target yang ditentukan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, pegawai wajib bekerja dengan disiplin agar mencapai target yang ditentukan. Bekerja dengan disiplin akan membuat pegawai tekun, cekatan, dan sesuai dengan waktu yang ditentukan, tentu hal tersebut akan membuat produktivitas pegawai meningkat. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut **(Basmar et al., 2021)** Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Kepuasan kerja merupakan emosional terhadap berbagai seni pekerjaan seseorang.

Alasan dilakukannya penelitian karena ditemukan beberapa fenomena terkait sumber daya manusia pada instansi, sehingga membuat peneliti tertarik melakukan penelitian ini. Terkait kesejahteraan pegawai yang belum maksimal dan masih perlu diperhatikan, dimana terdapat karyawan yang merasa belum cukup terhadap tunjangan yang diberikan dan masih belum maksimalnya dalam pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Selain itu, Disiplin kerja nya juga yang belum optimal, misalnya masih ada pegawai dalam bekerja belum memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kinerja, masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, serta banyaknya tugas-tugas yang tertunda yang seharusnya dapat diselesaikan dengan segera tetapi diundur karena kurangnya disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Memang tidak semua pegawai sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan, ada juga pegawai yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Akan tetapi minimnya kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja ini tentunya dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Alasan yang kedua adalah karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Alasan lainnya yaitu untuk memperluas wawasan dan menambah pengetahuan mengenai kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

Adapun alasan penelitian ini dilakukan pada Dinas pendidikan dan kebudayaan kota padang panjang yaitu terdapat permasalahan-permasalahan yang terjadi yaitu menurunnya produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari seringnya pegawai menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang baru dan lama menumpuk. Dengan dilakukannya penelitian pada instansi ini diharapkan nantinya hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang akan dilakukan instansi khususnya dalam upaya mendukung pengembangan sumber daya manusianya, agar nantinya sumber daya manusia pada instansi ini bisa lebih maksimal, sekaligus untuk mengetahui

sejauh mana hubungan antara kesejahteraan pegawai, disiplin kerja, produktivitas kerja dan kepuasan kerja pada instansi ini.

Berikut hasil pencapaian kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang :

Tabel 1. 1
Hasil Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat Kota Padang Panjang Tahun 2020-2022

Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah			Realisasi Capaian			Rasio Capaian		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
(1)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
APK SD/MI/Paket A	110,91	112,91	114,9	107	108	105	96,16	95,87	91,77
APM SD/MI/Paket A	97,70	98,54	99,41	96,7	99,6	99	98,96	101,08	99,62
APK/SMP/MTS/PaketB	103,57	104,23	104,9	108	102	95,1	103,79	98,07	90,62
APM/SMP/MTS/PaketB	83,7	84,07	85,7	81,4	79,6	79,3	97,19	94,72	92,49
Pelaku budaya berperan aktif dalam melestarikan kebudayaan di lembaga	150	200	250	2580	200	518	1720	100	207,20

Sumber: Dinas Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi kinerja pegawai pada Dinas pendidikan dan kebudayaan kota padang panjang masih belum optimal karena nilai capaian kegiatan kerja masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Pada indikator APK SD/MI/Paket A untuk ditahun 2020 Rata-rata capaian nya yaitu sebesar 96,16%. Sedangkan pada tahun 2021 Rasio capaian sebesar 95,87%. Selanjutnya pada tahun 2022 Rasio capaian mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 91,77%. Pada Indikator Kinerja kedua yaitu APM SD/MI/Paket A tahun 2020 Rasio capaian yaitu sebesar 98,96%. Sedangkan pada tahun 2021 Rasio capaian mengalami peningkatan yaitu sebesar 101,08 %. Kemudian pada tahun 2022 Rasio capaian nya yaitu sebesar 99,62%. Pada Indikator Kinerja ketiga yaitu APK SMP/MTS/Paket B pada tahun 2020 Rasio capaian yaitu sebesar 103,79%. Sedangkan pada tahun 2021 Rasio capaian yaitu sebesar 98,07%. Selanjutnya pada tahun 2022 Rasio capaian mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 90,62%. Pada Indikator Kinerja Keempat yaitu APM SMP/MTS/Paket B pada tahun 2020 Rasio capaian yaitu sebesar 97,19%. Sedangkan pada tahun 2021 Rasio capaian yaitu sebesar 94,72%. Selanjutnya pada tahun 2022 Rasio capaian yaitu sebesar 92,49%. Pada Indikator Kinerja kelima yaitu Pelaku budaya berperan aktif dalam melestarikan kebudayaan di lembaga, pada tahun 2020 Rasio capaian yaitu sebesar 1720. Rasio capaian yaitu sebesar 100 persen. Selanjutnya pada tahun 2022 Rasio capaian yaitu

sebesar 207,20 persen.

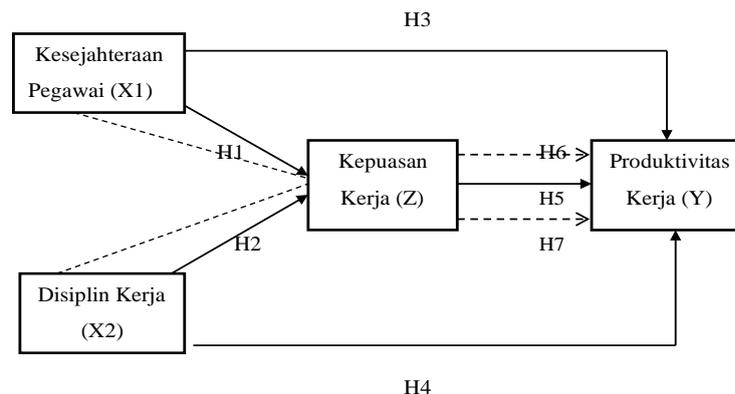
Dari penjelasan diatas dapat dilihat dari tercapai atau tidaknya target-target yang telah di tetapkan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota padang panjang. Hasil evaluasi capaian kinerja sasaran mengalami peningkatan dan penurunan disetiap tahunnya. Masih ada juga beberapa target pencapaian dan realisasi capaian yang belum tercapai atau menurun dari tahun sebelumnya sehingga tidak sesuai dengan target yang di tetapkan oleh instansi.

Penelitian yang dilakukan (Azis et al., 2022) menunjukkan Kesejahteraan pegawai berpengaruh positif terhadap peningkatan Produktivitas kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Umar et al., 2022) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai. Jika kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja nya meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat juga, begitupun sebaliknya jika kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja menurun maka produktivitas kerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka perlu menjadi perhatian bagi suatu instansi untuk lebih meningkatkan lagi dalam menghadapi persaingan di era teknologi yang semakin canggih dan berkembang ini. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil permasalahan yang telah diuraikan diatas serta berdasarkan research gap yang ditemukan di dalam penelitian terdahulu, maka berminat untuk meneliti lebih mendalam mengenai “Pengaruh Kesejahteraan Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Padang Panjang”.

Kerangka Teori

Kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Menurut **(Hasibuan & Hendry, 2020)** Mengemukakan bahwa Kesejahteraan pegawai merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan dalam meraih hidup karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan. kesejahteraan pegawai adalah suatu usaha perusahaan sebagai balas jasa pelengkap berupa uang dan tunjangan ataupun penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung berdasarkan kebijaksanaan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam rangka mempertahankan pegawainya dan memperbaiki kondisi baik secara fisik maupun mental. Kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh **(Hasibuan & Hendry, 2020)** membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Kesejahteraan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja.

H1 : Diduga Kesejahteraan Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing- masing pekerja **(Yumhi, 2021)**.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh **(Yumhi, 2021)** membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja

Menurut **(K. A. Pratiwi et al., 2019)** Setiap organisasi pasti akan selalu mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. organisasi akan membina dan mengembangkan karier pegawainya, sehingga pegawai-pegawai tersebut menjadi sumber daya manusia perusahaan yang mempunyai kesejahteraan yang tinggi sehingga produktivitas kerja pun akan semakin meningkat. Kesejahteraan pegawai yang tinggi penting bagi suatu perusahaan. Dengan adanya program kesejahteraan pegawai diharapkan sebagian besar dari peraturan dapat ditaati oleh sebagian besar pegawai, serta pekerjaan pun dapat dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik **(Malayu, 2018)**.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Maraki & Anita, 2018) dan (K. A. Pratiwi et al., 2019) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja.

H3 : Diduga Kesejahteraan Pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dengan sikap disiplin diharapkan mampu melakukan pekerjaan lebih efisien. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu hal yang memiliki manfaat besar, baik bagi kebutuhan organisasi maupun bagi semua pegawai. Bagi perusahaan adanya kedisiplinan dapat menjamin terpeliharanya kelancaran dalam pekerjaan, yang mampu memberikan hasil yang maksimal (Umar et al., 2022).

Produktivitas Kerja (Triton 2018) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Prawoto & Hasyim, 2022) dan (Umar et al., 2022) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

H4 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan psikis menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Produktivitas kerja dapat naik jika ada peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan juga ada sistem kerja yang dibuat oleh perusahaan. Selain itu juga adanya peningkatan teknik produksi dan keterampilan dari tenaga kerjanya (Narpati & Nursal, 2020).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Narpati & Nursal, 2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

H5 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Kesejahteraan pegawai sebagai balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai, agar produktivitas kerjanya meningkat produktivitas kerja adalah permasalahan yang mendasar dan sangat menarik untuk dipelajari dan diteliti dan tidak terlepas dari bagaimana mengembangkan sumber daya manusia yang ada di organisasi perusahaan tersebut guna mencapai produktivitas kerja yang diharapkan khususnya di era digital berbasis online saat ini dimana pegawai harus meningkatkan kompetensinya sebagai penunjang produktivitas kerja (Azis et al., 2022).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Nevityanda & Ubaidillah, 2023 dan (Azis et al., 2022) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

H6 : Diduga Kesejahteraan Pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Mendisiplinkan pegawai dalam bekerja merupakan hal penting yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Sasaran dari disiplin kerja salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Nevityanda & Ubaidillah, 2023).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Nevityanda & Ubaidillah, 2023) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

H7 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Metodologi Penelitian

Desain penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang di perlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Pada Penelitian ini menggunakan Metode penelitian Kuantitatif dengan penelitian survey. Menurut (Pratama, 2019) metode kuantitatif adalah cara untuk memperoleh ilmu pengetahuan atau memecahkan masalah secara hati-hati dan sistematis, dan data-data yang dikumpulkan berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka. Metode survey merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data dapat dikatakan sebagai cara untuk mengumpulkan data dalam melakukan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuisisioner atau angket dan atau tes atau uji coba, sebagai upaya untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitas sebuah koesioner tersebut. Penelitian ini akan menjelaskan variabel terikat atau endogen (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2019:69). Variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kesejahteraan Pegawai (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Variabel Intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independent dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam hal ini yang merupakan Variabel Intervening adalah Kepuasan kerja.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Jadi populasi dalam penelitian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang yaitu sebanyak 41 orang pegawai.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini sampel yang diambil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota padang Panjang yaitu sebanyak 41 orang pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam suatu penelitian ini adalah untuk memperoleh data dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian adalah:

1. Penelitian lapangan (Field research)

Penelitian lapangan adalah penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi objek yang bersangkutan melalui wawancara atau observasi untuk mendapatkan data objek yang bersangkutan melalui wawancara atau observasi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan yang dapat dilakukan dengan :

a. Wawancara (interview)

Yaitu melakukan wawancara secara langsung dengan pihak atau bagian yang terkait dengan objek observasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota padang panjang.

b. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota padang Panjang.

c. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya yang berhubungan dengan Kesejahteraan Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

2. Penelitian pustaka (Library research)

Penelitian pustaka adalah pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku literature atau jurnal serta tulisan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah penentuan konstruk dapat diukur. Defenisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengoperasionalkan konstruk sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Defenisi operasonal variabel penelitian diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
1.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan produk dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan 4. Sikap kooperatif 5. Efisiensi 	(Elenika & Putra, 2020) (Saleh & Utomo, 2018)
2.	Kesejahteraan Pegawai (X1)	Kesejahteraan Pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan 2. Dana Pensiun 3. Kompensasi 4. Jaminan kesehatan 5. Insentif 	(K. A. Pratiwi et al., 2019) (Yusuf Sukman, 2018)
3.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dari para pegawai dalam memenuhi peraturan yang telah diterapkan oleh organisasi atau perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika Kerja 	(Nevityanda & Ubaidillah, 2023) (Saleh & Utomo, 2018)
4.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan pegawai terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja 	(Yumhi, 2021)

		aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing- masing pekerja.	4. Atasan 6. Lingkungan kerja	(Purnomo & Putranto, 2020)
--	--	---	----------------------------------	----------------------------

Metode Analisa Data

Metode Analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Pengolahan data ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Analisis Structural Equation Modeling (SEM) Dengan Partial Least Square (PLS)

Menurut Junianto & Sabtohadhi, (2019) Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah Structural Equation Model Partial Least (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 3.0. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator.

Menurut (Sugiyono, 2018) Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, yang menggambarkan tingkat frekuensi dan persentase (%) dari masing-masing jawaban responden pada skala likert serta menginter pretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya.

Uji Validitas

Menurut Ghozali dalam **Yuwono et al., (2020)** Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator terhadap konstraknya. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan *nilai cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing- masing variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Model mempunyai discriminant validity yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya, Konstruk dengan validitas yang baik dipersyaratkan nilai AVE harus

diatas 0.50. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan uji reliabilitas.

Uji Realibilitas

Menurut Ghozali dalam **Yuwono et al., (2020)** Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7. Uji realibilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien relibialitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronboach's alpha* $> 0,7$ maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronboach's alpha* $< 0,7$ maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Uji Hipotesis (Structural Model atau Inner model)

Menurut (**Yuwono et al., 2020**) Pengujian hipotesis dalam PLS disebut juga sebagai uji inner model. Uji ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengukuran besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis partial least squared (PLS) dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0. Dengan teknik boothstrapping, diperoleh nilai R Square dan nilai uji signifikansi. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software Partial Least Square (PLS) yaitu software Smart PLS. Dalam analisis dengan menggunakan PLS ada beberapa hal yang dilakukan yaitu:

- a. Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)

Evaluasi model pengukuran pada SEM-PLS perlu dilakukan dua pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Pada uji validitas dapat dilakukan dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya.

- b. Menilai *Inner Model* atau *Structural Model*

Menganalisis pengaruh antar variabel laten disebut model struktural (*inner model*). Evaluasi terhadap *inner model* dapat dilakukan dengan melihat besarnya R^2 (*R-square*). Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen.

- c. Mengkonstruksi diagram jalur

- d. Estimasi

Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan prosedur *Bootstrapping*. Nilai yang dihasilkan berupa nilai T statistik yang kemudian dibandingkan dengan t tabel. Apabila nilai t statisitik $>$ t tabel maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan.

- e. *Goodness of fit*

Evaluasi *goodness of fit* model struktural diukur dengan melihat nilai koefisien parameter dan melihat nilai R^2 yang diperoleh pada setiap variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path analysis*). Pengaruh masing-masing variabel akan dilihat dari hasil uji t. Sebelum dilakukan uji

t akan diuji terlebih dahulu fit model dengan uji F dan koefisien determinasi dengan *adjusted R²*.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada pengujian *inner model* yaitu:

1. T statistik

Variabel eksogen dinyatakan signifikan pada variabel endogen apabila hasil T Statistik lebih besar dari T Tabel.

a. Jika nilai T statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima

b. Jika nilai T statistik < dari 1,96 maka hipotesis di tolak

2. *Path coefficients*

Nilai *path coefficients* menunjukkan koefisien hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya.

3. Pengujian variabel intervening

Pengujian variabel intervening ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan perhitungan *bootstrapping*.

Hasil dan Diskusi

Penilaian hasil reliabilitas dan validitas

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui tingkat kehandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,70.

Tabel 1.3

Nilai Reliability and validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Keterangan
Kesejahteraan Pegawai (X1)	0.917	0.930	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.927	0.936	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0.927	0.939	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.914	0.929	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan pada Tabel 4.15 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable.

Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun pembahasan hasil penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang dengan nilai koefisien sebesar 0,647 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kesejahteraan Pegawai

terhadap Kepuasan kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 5,235 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($5,235 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H1 diterima** yang berarti Kesejahteraan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Kesejahteraan Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Padang Panjang sudah dilakukan dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Semakin baik Kesejahteraan Pegawai yang diterapkan instansi maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Hendry, 2020) Hasil analisis variabel Kesejahteraan Pegawai (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kepuasan Kerja (Z).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang dengan nilai koefisien sebesar 0,236 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1,773 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($1,773 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih besar dari p-value ($0,077 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H2 ditolak** yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Artinya semakin tinggi dan baik Disiplin Kerja yang diterapkan pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang maka akan semakin meningkat pula kepuasan Kerja yang dirasakan oleh pegawai. Akan tetapi pada penelitian ini Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang harus menerapkan dan meningkatkan lagi Disiplin Kerja pada instansi yang nantinya akan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja menjadi lebih baik.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Wuysang & Tawas, 2019) menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang dengan nilai koefisien sebesar 0,440 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2,327 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,327 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,020 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H3 diterima** yang berarti Kesejahteraan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Kesejahteraan Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang sudah terapkan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja, dimana

semakin baik Kesejahteraan Pegawai yang diterapkan maka akan semakin meningkat pula Produktivitas Kerja terhadap instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (**K. A. Pratiwi et al., 2019**) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kesejahteraan Pegawai terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Kesejahteraan Pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang dengan nilai koefisien sebesar 0,068 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 0,471 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0,471 < 1,96$) dan tingkat signifikan lebih besar dari p-value ($0,638 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H4 ditolak** yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Disiplin Kerja Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang sudah diterapkan dengan baik, tetapi pada penelitian ini Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja namun itu kembali lagi kepada pendapat masing-masing pegawai. Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang harus menerapkan dan meningkatkan lagi Disiplin Kerja pada instansi yang nantinya akan dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja menjadi lebih baik.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (**Rahmansyah & Cahyadi, 2023**) menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang dengan nilai koefisien sebesar 0,408 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2,249 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,249 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,025 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H5 diterima** yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan pegawai, maka Produktivitas Kerja juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (**Narpati & Nursal, 2020**) menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang dengan nilai koefisien sebesar 0,264 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2,089 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,089 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,037 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H₆ diterima** yang berarti Kesejahteraan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Artinya apabila Kesejahteraan Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang diterapkan dengan baik dan mengalami peningkatan, maka Kepuasan Kerja Juga akan semakin meningkat, dan Produktivitas Kerja juga akan semakin baik dan meningkat pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maraki & Anita, 2018) menunjukkan bahwa Kesejahteraan Pegawai akan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja apabila Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaannya mencapai kinerja yang optimal. Hasil analisis variabel Kesejahteraan Pegawai (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang dengan nilai koefisien sebesar 0,097 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan Kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1,393 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($1,393 < 1,96$) dan tingkat signifikan lebih besar dari p-value ($0,164 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H₇ ditolak** yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Artinya apabila Disiplin Kerja Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang diterapkan dengan baik dan mengalami peningkatan, maka Kepuasan Kerja Juga akan semakin meningkat, dan Produktivitas Kerja juga akan semakin baik dan meningkat pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2023) menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian Dengan judul Pengaruh Kesejahteraan Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesejahteraan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
3. Kesejahteraan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
6. Kesejahteraan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.
7. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

Daftar Pustaka

- Azis, A., Eldianson, Rio, & Tampubolon, M. T. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608–616. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i3.968>
- Basmar, E., Purba, B., Damanik, D., & Rumondang, A. (2021). Ekonomi Bisnis Indonesia. *Yayasan Kita Menulis Buku Kita.Com*, 16(1), 11–18.
- Elenika, M., & Putra, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan. *Maysana Elenika*, 188, 49–56.
- Hasibuan, D., & Hendry, R. S. M. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Perkebunan Nusantera Iii. *Jurnal EBMA*, 1(1), 17–24. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/1894>
- Maraki, R., & Anita, V. (2018). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomis Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Multi Harapan Utama (Mhu). *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan the Plaza Residences. 3(9), 1–23.
- Narpati, B., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (SPG) Matahari Departement Store – Bekasi. 3(2), 174–188.
- Nevityanda, D., & Ubaidillah, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening pada PT. J & T Express Cabang Surabaya. 1, 1–16.
- Pratama, R. B. (2019). Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 28–55.
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Pratiwi, K. A., Telagawathi, N. L. W. S., Mertaningrum, N. L. P. E., & Ariasih, M. P. (2019). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Kerja Karyawan Rsup Sanglah Denpasar-Bali. *Jurnal Prospek*, 1(2), 1–15.
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259–266. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property *The Influence of Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Productivity*. 4(November), 221–229. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2803>

- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Umar, U., Rahmah, P., & Novianti, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Café D'malaka Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 41–48. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.155>
- Wahyuni, T. A. K. H. S. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di waroeng spesial sambal heritage boyolali*. 11(2), 288–296.
- Wuysang, P. E. B., & Tawas, H. N. (2019). the Influence of Work Discipline , Leadership Behavior and the Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance of Employee In KFC Bahu Mall Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 375–388.
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.
- Yusuf Sukman, J. (2018). *pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja*. 4, 9–15.
- Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., & Sasono, I. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional : Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal of Education, Sychology and Counseling*, 2(1), 582–599.