PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, TANGGUNG JAWAB DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR LAPAS KELAS II A BATAM

Tia Kirana Octavia[1], Sabri [2], M. Arpah[3]
[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina
[1]email: tyakrn@gmail.com
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina
[2]email: sabri@uis.ac.id
[3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina
[3]email: arfaharfah26@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline, job satisfaction, responsibility, and competence on employee performance at the Class IIA Batam Correctional Institution. This research employs a quantitative method with a descriptive and associative approach. The population consists of 141 employees, with a sample of 59 respondents selected using a simple random sampling technique. Data collection methods include observation, interviews, and questionnaires. The results indicate that all research instruments are valid and reliable, with Cronbach's Alpha values for each variable exceeding 0.60. The coefficient of determination test shows an R value of 0.992 and an R^2 value of 0.983, indicating that 98.3% of the variation in employees performance can be explained by work discipline, job satisfaction, responsibility, and competence, while the remaining 1.7% is influenced by other variables. The partial test (t-test) results show that work discipline (t = 37.723; sig = 0.000), job satisfaction (t = 27.308; sig = 0.000), responsibility (t = 60.150; sig = 0.000), and competence (t = 69.174; sig = 0.000) each have a significant effect on employee performance. However, in the simultaneous test (multiple regression), only job satisfaction (t = 2.969; sig = 0.004) and responsibility (t = 9.653; sig = 0.000) have a significant effect, while work discipline (t = 0.863; sig = 0.391) and competence (t = 0.458; sig = 0.648) do not have a significant effect. The F-test results show that the calculated F value is 1319.988, which is greater than the F table value of 2.36, with a significance level of 0.000 < 0.05. This indicates that all independent variables simultaneously have a significant effect on employee performance. Therefore, the most dominant factors influencing employee performance are responsibility and job satisfaction.

Keywords: *work discipline, job satisfaction, responsibility, competence, employee performance.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, tanggung jawab, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIA Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 141 pegawai dengan sampel sebanyak 59 responden yang diperoleh melalui teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel dengan nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Hasil uji determinasi menunjuk kan nilai R = 0,992 dan R^2 = 0,983, yang berarti bahwa 98,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, tanggung jawab, dan kompetensi, sedangkan sisanya 1,7% dipengaruhi oleh variabel lain, Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja (t = 37,723; sig = 0,000), kepuasan kerja (t = 27,308; sig = 0,000), tanggung jawab (t = 60,150; sig = 0,000), dan kompetensi (t = 69,174; sig = 0,000) masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, pada uji simultan (regresi berganda), hanya variabel kepuasan kerja (t = 2,969; sig = 0,004) dan tanggung jawab (t = 9,653; sig = 0,000) yang berpengaruh signifikan, sedangkan disiplin kerja (t = 0,863; sig = 0,391) dan kompetensi (t = 0,458; sig = 0,648) tidak berpengaruh signifikan, Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 1319,988

lebih besar dari Ftabel 2,36 dengan nilai yang signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti seluruh variabel independen sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah tanggung jawab dan kepuasan kerja.

Kata Kunci : Disiplin kerja, kepuasan kerja, tanggung jawab, kompetensi, kinerja pegawai.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang penting sebagai penentu berhasilnya sebuah organisasi, baik yang bergerak di sektor swasta maupun instansi pemerintahan. Dalam organisasi publik, kualitas SDM tidak hanya menentukan efektivitas pelaksanaan kebijakan, tetapi juga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang krusial untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Menurut Robbins dan Judge (2022) dalam buku *Organizational Behavior*, kinerja adalah hasil dari perilaku individu yang memiliki kontribusi pada tercapai nya tujuan organisasi. Kinerja pegawai menunjukkan seberapa jauh individu bisa menjalankan tugas serta tanggung jawab berdasarkan standar yang telah ditentukan. Tingkat kinerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi, sementara kinerja yang rendah berpotensi menghambat tercapainya tujuan institusi. Dalam konteks organisasi pemerintah, khususnya lembaga pemasyarakatan, kinerja pegawai memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi karena berkaitan langsung dengan aspek keamanan, pembinaan, dan pelayanan publik.

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas)' Kelas IIA Batam sebagai salah satu unit yang melaksanakan teknis di bawah naungan kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Republik Indonesia mempunyai peran strategis guna melaksanakan sistem pemasyarakatan. Lapas tidak selalu berperan sebagai tempat penahanan, namun sebagai wadah pembinaan serta rehabilitasi untuk warga binaan agar dapat kembali ke masyarakat sebagai individu yang lebih produktif. Dalam menjalankan fungsi tersebut, pegawai Lapas menjadi ujung tombak yang menentukan keberhasilan organisasi. Namun demikian, berdasarkan kondisi empiris di Lapas Kelas IIA Batam, masih terdapat berbagai permasalahan yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti masih rendahnya disiplin kerja, belum meratanya tingkat kepuasan kerja, perbedaan tingkat tanggung jawab, serta keterbatasan kompetensi yang dipengaruhi oleh beragam latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, sehingga kondisi tersebut menunjukkan perlunya kajian yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Secara teoretis, disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Mangkunegara (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perilaku seseorang untuk mematuhi aturan kerja dan menjaga tata tertib. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2023) merupakan sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan, sedangkan tanggung jawab menurut Luthans (2023) merupakan sikap mental yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran, dan kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif.

Namun demikian, terdapat research gap dalam penelitian ini yaitu adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, tanggung jawab, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, di mana sebagian penelitian menemukan pengaruh yang signifikan, sementara penelitian lainnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten, serta masih terbatasnya penelitian yang mengkaji keempat variabel tersebut secara simultan dalam konteks lembaga pemasyarakatan, khususnya di wilayah Kepulauan Riau, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memberikan bukti empiris yang lebih komprehensif dan kontekstual. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, tanggung jawab, dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIA Batam, yang kemudian dirumuskan dalam hipotesis penelitian bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, tanggung jawab, dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta secara simultan keempat variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, tanggung jawab, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, sekaligus memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja melalui pendekatan yang lebih efektif dan berbasis data. Adapun solusi yang ditawarkan dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik guna mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam penyusunan kebijakan, seperti peningkatan disiplin kerja, peningkatan kepuasan kerja melalui sistem penghargaan yang adil, penguatan tanggung jawab melalui pembinaan, serta pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan SDM. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara praktis maupun teoretis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan lembaga pemasyarakatan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, tanggung jawab, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2020), pendekatan kuantitatif didasarkan pada pandangan filsafat positivisme dan bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Objek penelitian ini mencakup seluruh pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Batam yang berlokasi di Jalan Raya Trans Barelang, Tembesi, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu lima bulan, yaitu dari November 2025 hingga Maret 2026. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yang bersumber dari literatur, dokumen, dan berbagai referensi tertulis yang relevan dengan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lapas Kelas IIA Batam yang berjumlah 141 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Menurut Nugroho (2020), populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sebanyak 59 responden. Menurut Kuncoro (2020:123), sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi pustaka, serta penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima kategori penilaian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Menurut Sugiyono (2009:308) metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), kepuasan kerja (X2), tanggung jawab (X3), dan kompetensi (X4), serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Definisi operasional variabel diukur berdasarkan indikator masing-masing variabel, dimana disiplin kerja diukur melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, ketaatan terhadap instruksi, konsistensi kerja, dan penggunaan waktu; kepuasan kerja diukur melalui kepuasan terhadap pekerjaan, kompensasi, pengawasan, hubungan kerja, dan promosi; tanggung jawab diukur melalui konsistensi tugas, akuntabilitas, komitmen, kepatuhan terhadap etika, serta inisiatif; Kompetensi diukur berdasarkan aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kemampuan beradaptasi, serta kemampuan komunikasi dan kerja sama; sementara kinerja pegawai dinilai dari kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, serta tanggung jawab dalam pekerjaan.

Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS, yang mencakup uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment, uji reliabilitas dengan metode Cronbach Alpha, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan pengujian hipotesis melalui uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen, uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan, serta uji t untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan metode ini diharapkan dapat diperoleh hasil analisis yang akurat dalam menjelaskan hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, tanggung jawab, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIA Batam.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, ditandai dengan nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,256) serta nilai Cronbach Alpha > 0,60, sehingga instrumen tersebut dinyatakan layak untuk digunakan. kemudian berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,992 dan R Square sebesar 0,983 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, tanggung jawab, serta kompetensi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 98,3% dengan tingkat hubungan yang sangat kuat, sedangkan sisanya sebesar 1,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja (thitung 37,723; sig 0,000), kepuasan kerja (thitung 27,308; sig 0,000), tanggung jawab (thitung 60,150; sig 0,000), dan kompetensi (thitung 69,174; sig 0,000) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun pada model regresi berganda ditemukan bahwa hanya kepuasan kerja (thitung 2,969; sig 0,004) dan tanggung jawab (thitung 9,653; sig 0,000) yang berpengaruh signifikan, sedangkan disiplin kerja (thitung 0,863; sig 0,391) dan kompetensi (thitung 0,458; sig 0,648) tidak berpengaruh signifikan, yang mengindikasikan bahwa dalam kondisi simultan kontribusi kedua variabel tersebut menjadi lebih kecil akibat adanya interaksi antar variabel; selanjutnya hasil uji F menunjukkan nilai fhitung sebesar 1319,988 > ftabel 2,36 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara konseptual temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan tanggung jawab merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karena berhubungan langsung dengan motivasi dan komitmen kerja (Robbins & Judge), sementara disiplin kerja dan kompetensi tetap berperan sebagai faktor pendukung yang dalam konteks tertentu dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, budaya kerja, serta sistem manajerial, sehingga peningkatan kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Batam perlu diarahkan pada peningkatan kepuasan kerja melalui penerapan sistem penghargaan yang adil dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penguatan tanggung jawab melalui pembinaan dan pengawasan yang optimal.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, tanggung jawab, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Batam, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 37,723 yang lebih besar dibandingkan t tabel 2,002, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Secara teoritis, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, karena disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam bekerja.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 27,308 lebih tinggi daripada t tabel 2,002, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Secara teoritis, kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan loyalitas pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
3. Tanggung jawab memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Terlihat dari nilai t hitung sebesar 60,150 lebih tinggi dibandingkan t tabel 2,002, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Secara teoritis, pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan lebih serius dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.
4. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 69,174 yang lebih besar dari t tabel 2,002 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Secara teoritis, kompetensi yang baik mencerminkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang mendukung efektivitas kerja pegawai.
5. Secara simultan, disiplin kerja, kepuasan kerja, tanggung jawab, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 1319,988 yang lebih besar dari F tabel 2,36 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, keempat variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang sangat

besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,983 atau 98,3%.

6. Implikasi manajerial dari penelitian ini menunjukkan bahwa pihak Lapas Kelas IIA Batam perlu memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja dan tanggung jawab pegawai melalui perbaikan sistem kompensasi, lingkungan kerja yang kondusif, serta penguatan pembinaan dan pengawasan. Selain itu, disiplin kerja dan kompetensi tetap perlu ditingkatkan melalui penegakan aturan yang konsisten serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
7. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah responden yang terbatas, yaitu sebanyak 59 orang, serta penelitian yang hanya dilakukan pada satu instansi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, variabel yang diteliti hanya mencakup empat faktor, sehingga masih terdapat kemungkinan adanya variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai namun belum diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Pihak manajemen Lapas Kelas IIA Batam disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui pengawasan yang lebih efektif, penegakan aturan yang konsisten, serta penerapan sistem reward dan punishment yang adil agar tercipta kepatuhan dan tanggung jawab dalam bekerja.
2. Lapas Kelas IIA Batam diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta memberikan penghargaan yang layak atas kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.
3. Pegawai perlu didorong untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas melalui pembinaan, penguatan nilai-nilai integritas, serta peningkatan kesadaran akan pentingnya peran masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Meskipun kompetensi tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, pihak Lapas tetap perlu meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan agar mampu menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks di masa mendatang.
5. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Batam dapat dilakukan dengan memfokuskan pada penguatan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan tanggung jawab sebagai faktor utama, serta tetap memperhatikan pengembangan kompetensi sebagai faktor pendukung dalam jangka panjang.
6. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan, serta memperluas cakupan objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

V. REFERENSI

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior. New York: Pearson Education.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Hasibuan, M. S. P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2023). Organizations: Behavior, Structure, Processes. New York: McGraw-Hill.

Sugiyono. (2015). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Kuncoro, M. (2020). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?. Jakarta: Erlangga.

Nugroho, A. (2020). Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Jakarta: Grasindo.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
Rivai, V., & Mulyadi, D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.