

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KAPABILITAS INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Survei pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta)

Mira Novita Sari ¹⁾
Marjam Desma Rahadhini ²⁾
Sunarso ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ novitamira68@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the significance of the influence of the discipline of work and individual capabilities against the job satisfaction on Tax Services Office employees Pratama Surakarta. To analyze the significance of the influence of the working discipline, individual capability and the Pontifical work against the performance Tax Services Office employee of Pratama Surakarta. To analyze job satisfaction in the mediated influence of discipline of work and individual capabilities against the performance Tax Services Office employee of Pratama Surakarta. This study used a survey method, the type of data the data used was qualitative and quantitative data. Population and sample in this research is all Tax Services Office employees Pratama Surakarta in particular section Supervisor and consulting (Waskon) as many as 50 employees. Technique of data analysis used the test of validity, reliability test, test the assumptions of classical, path analysis, t-test, F-test and coefficient of determination. The research results obtained the conclusion that: the discipline of work and capabilities of individual positive and significant effect against the job satisfaction. Disciplined work, individual capability and influential job satisfaction significantly to the performance of the employees. Job satisfaction mediate the influence of discipline of work and individual capabilities against the performance of employees.

Keywords: *disciplined work, individual capabilities, of the pontifical work, the performance of employees.*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi, sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Sebuah instansi pemerintahan tentu membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pelaksanaannya agar keputusan-keputusan yang diambil dalam setiap kegiatan dan target-target yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Pada prosesnya prestasi atau pun kinerja instansi pemerintahan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Simamora, 2002: 21).

“Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2011: 9). Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dibatasi pada faktor disiplin kerja, kapabilitas individu dan kepuasan kerja. Setiap pegawai dituntut mempunyai disiplin yang tinggi sehingga bisa bekerja secara

profesional dengan mempunyai sifat antara lain: memiliki motivasi yang tinggi, ulet, jujur, terampil, memiliki loyalitas terhadap pekerjaan serta mampu bekerjasama, baik secara individu maupun kelompok. “Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat” (Tohadi, 2010: 393).

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal tersebut juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tolo, Sepang dan Dotulong (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado dan hasil penelitian dari Mustafa (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja dosen, kepuasan kerja dosen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen di STP Bandung.

“Kapabilitas adalah kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat” (Robbins, 2006: 46). Respatiningsih (2015:59) menyatakan bahwa kapabilitas memberikan andil yang cukup besar dengan usaha meningkatkan kinerja pegawai. Kapabilitas individu dibagi menjadi dua bagian, yaitu kapabilitas kognitif dan kapabilitas fisik berkaitan dengan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja didefinisikan “Suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis” (Sutrisno, 2011: 74). Hal tersebut juga dinyatakan dalam penelitian Respatiningsih (2015), Zaini (2016) dan Nugrahaningsih (2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta yang beralamat di Jl. K.H. Agus Salim No.1 Surakarta. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta merupakan institusi pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan menyelenggarakan urusan perpajakan. Berdasarkan hasil pra survei, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta mengalami masalah pada kualitas sumber daya manusia yang kurang mendapatkan perhatian sehingga mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan Disiplin kerja dan Kapabilitas Individu.

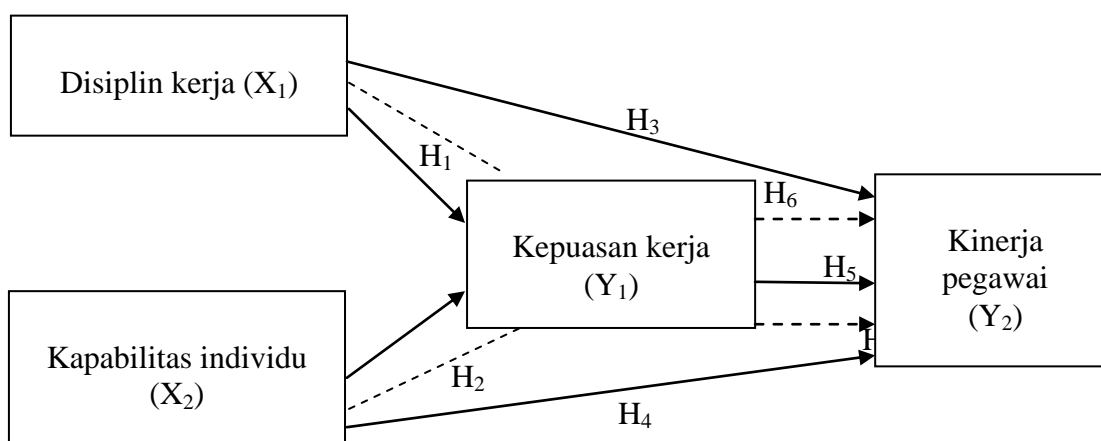
Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta khususnya seksi Pengawas dan Konsultasi (Waskon). Tugas dan tanggung jawab Waskon adalah memberikan pelayanan kepada Wajib Pajak (WP) yang berupa bimbingan atau penyuluhan. Selain itu ada tugas pengawasan yang berupa kepatuhan pembayaran dan pelaporan, juga melakukan penggalan potensi berdasarkan hasil pengawasan dan bimbingan. Seksi Waskon di KPP Pratama Surakarta ini dibagi menjadi yaitu: 1) Kecamatan Laweyan, 2) Kecamatan Jebres, 3) Kecamatan Serengan dan Pasar Kliwon, 4) Kecamatan Banjarsari. Alasan pemilihan responden pada seksi Pengawas dan Konsultasi (Waskon) karena pada seksi Pengawas dan Konsultasi bersedia untuk menjadi responden serta lebih responsif dibandingkan seksi-seksi lainnya yang ada di KPP Pratama Surakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. 2) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kapabilitas individu terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. 3) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. 4) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kapabilitas individu terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. 5) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. 6) Untuk menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. 7) Untuk menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kapabilitas individu terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Karangka Pemikiran

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terlihat bahwa terdapat tiga variabel, yaitu:

1. Variabel bebas
Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan kapabilitas individu.
2. Variabel terikat
Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.
3. Variabel mediasi
Variabel mediasi dapat diartikan juga sebagai variabel yang memperkuat atau memperlemah antar variabel. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap aturan yang ditetapkan lembaga, kreatif dan dapat memanfaatkan sarana dengan baik akan mampu untuk bersaing dalam kondisi saat ini yang semakin kompetitif (Hasibuan, 2006: 193). Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, di mana disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih (2017) dan Mustafa (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta.

2. Pengaruh Kapabilitas Individu terhadap Kepuasan Kerja

Kapabilitas individu sebagai nilai yang dimiliki pegawai menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan di lingkungan pekerjaan. “Kapabilitas adalah kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat” (Robbins, 2006: 46). Hal tersebut menandakan bahwa kapabilitas individu seorang pegawai berdampak terhadap kepuasan kerja, karena dengan kapabilitas yang dimilikinya, pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik. Penjelasan di atas didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulastris (2015) yang menyatakan bahwa kapabilitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Ada pengaruh yang signifikan kapabilitas individu terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang disiplin dapat diidentikkan sebagai seorang pegawai yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik dan mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2007: 444). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tolo, Sepang dan Dotulong (2016), Mustafa (2015) dan Nugrahaningsih (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ketiga penelitian tersebut ternyata menghasilkan satu kesimpulan yang sama, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan kerja yang tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja yang tinggi pula. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta.

4. Pengaruh Kapabilitas Individu terhadap Kinerja Pegawai

Kapabilitas individu merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. “Kapabilitas adalah kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat” (Robbins, 2006: 46). Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Shafiah, Siswidiyanto dan Prasetyo (2014) yang menyatakan bahwa kapabilitas individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga dinyatakan dalam penelitian Respatiningsih (2015) yang menyimpulkan bahwa kapabilitas individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4: Ada pengaruh yang signifikan kapabilitas individu terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap pegawainya. Kepuasan kerja didefinisikan “Suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang

menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2011: 74). Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Kinerja yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Hal tersebut juga dinyatakan dalam penelitian Respatiningsih (2015) dan Nugrahaningsih (2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H5: Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta.

6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat (Tohadi, 2010: 393). Dengan demikian seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi berdampak terhadap meningkatnya kepuasan kerja, sehingga secara tidak langsung kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta.

7. Pengaruh Kapabilitas Individu terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Dengan adanya kapabilitas individu akan muncul kepuasan kerja dan kinerja yang baik. Menurut Sule dan Saefullah (2005: 235), pegawai yang cakap adalah pegawai yang memiliki kapabilitas individu yang baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki kapabilitas yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja pegawai. Penjelasan di atas didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kapabilitas individu terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kapabilitas individu terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta khususnya seksi Pengawas dan Konsultasi (Waskon) sebanyak 50 pegawai, jumlah sampel yang digunakan yaitu 50 pegawai, sehingga merupakan penelitian sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan: kuesioner dan dokumentasi. Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap pegawai Kantor *Pelayanan Pajak Pratama Surakarta* untuk rela dan bersedia dalam mematuhi dan menaati peraturan. Variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan Skala Likert. Indikator disiplin kerja diukur melalui teori yang dikembangkan dari Sutrisno (2011: 94):

- a. Taat terhadap aturan waktu
 - b. Taat terhadap peraturan perusahaan
 - c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
 - d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan
2. Kapabilitas individu
- Kapabilitas individu adalah semua potensi yang dimiliki oleh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan. Variabel kapabilitas individu diukur dengan menggunakan skala Likert. Indikator kapabilitas individu diukur melalui teori Robbins (2006: 48) yang dilihat dari aspek kapabilitas intelektual yaitu:
- a. Kecerdasan numeris
 - b. Pemahaman verbal
 - c. Kecepatan perseptual
 - d. Penalaran induktif
 - e. Penalaran deduktif
 - f. Visualisasi ruang
 - h. Ingatan
3. Kepuasan kerja
- Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta terhadap pekerjaannya. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala Likert. Variabel kepuasan kerja diukur melalui teori yang dikembangkan oleh Luthans (2002: 232) dengan indikator sebagai berikut:
- a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
 - b. Upah (*pay*).
 - c. Peluang promosi (*promotion opportunities*).
 - d. Pengawasan (*supervision*).
 - e. Kondisi kerja (*working condition*).
4. Kinerja pegawai
- Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan skala Likert. Indikator-indikator variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada teori Mathis dan Jackson (2006: 78) yaitu:
- a. Kuantitas kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Pemanfaatan waktu
 - d. Tingkat kehadiran
 - e. Kerja sama

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan $p\text{ value} < 0,05$. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dengan kriteria pengujian apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$ dinyatakan reliabel, sebaliknya *Cronbach Alpha* $< 0,60$ tidak reliabel.

Teknik analisis data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat nilai

tolerance dan *Varians Inflation Factor (VIF)* yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Uji normalitas atas residual dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui alat bantu komputer program SPSS 21.

2. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	33	66
	Perempuan	17	34
	Jumlah	50	100
Usia	< 30	7	14
	30 – 50	34	68
	≥ 50	9	18
	Jumlah	50	100
Masa Kerja	< 5 Tahun	4	8
	5 – 10 Tahun	32	64
	> 10 Tahun	14	28
	Jumlah	50	100
Tingkat Pendidikan	SMA	2	4
	D-III	25	50
	S-1	18	36
	S-2	5	10
	Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen mengenai variabel disiplin kerja, kapabilitas individu, kepausan kerja dan kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	No. Item	<i>p-value</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	1.	0,000	Valid	0,753	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
Kapabilitas Individu	1.	0,000	Valid	0,844	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
	7.	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja	1.	0,000	Valid	0,868	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai	1.	0,000	Valid	0,849	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu disiplin kerja sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, kapabilitas individu sebanyak 7 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, kepuasan kerja sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, dan kinerja pegawai sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel disiplin kerja sebesar 0,753, kapabilitas individu sebesar 0,844, kepuasan kerja sebesar 0,868, dan kinerja pegawai sebesar 0,849 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear ganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Tolerance: 0,440; 0,519; 0,392 $> 0,10$ VIF : 2,271; 1,928; 2,552 < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	p: 0,164 $> 0,05$	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	p: 0,190; 0,066; 0,350 $> 0,05$	Tidak ada heteroskedastisitas
Uji normalitas	p: 0,182 $> 0,05$	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

4. Analisis Jalur

Tujuan analisis jalur dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kapabilitas individu (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Y_1). Identifikasi variabel untuk model empiris yang diharapkan dari penelitian ini terdiri dari 4 variabel. Variabel independen diwakili disiplin kerja (X_1) dan kapabilitas individu (X_2), sedangkan variabel dependen diwakili oleh variabel kinerja pegawai (Y_2), dan variabel yang berfungsi sebagai perantara atau mediasi adalah kepuasan kerja (Y_1). Hasil analisis jalur 1 ditunjukkan dalam tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi 1

Model	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	1,560		0,665	0,509
Disiplin kerja	0,673	0,510	4,405	0,000
Kapabilitas individu	0,271	0,355	3,064	0,004

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y_1 = 1,560 + 0,673X_1 + 0,271X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

α : 1,560 artinya jika disiplin kerja (X_1) dan kapabilitas individu (X_2) sama dengan nol, maka kepuasan kerja (Y_1) adalah positif sebesar 1,560.

β_1 : 0,673 artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) positif, artinya apabila disiplin kerja meningkat, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja (Y_1) dengan asumsi kapabilitas individu (X_2) dianggap tetap.

β_2 : 0,271 artinya pengaruh variabel kapabilitas individu (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) positif, artinya apabila kapabilitas individu meningkat, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja (Y_1) dengan asumsi disiplin kerja (X_1) dianggap tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Standardized Beta* β_1 yaitu sebesar 0,510 dan β_2 sebesar 0,355

Hasil analisis jalur 2 ditunjukkan dalam tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi 2

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	-0,387		-0,275	0,785
Disiplin kerja	0,369	0,297	3,403	0,001
Kapabilitas individu	0,228	0,317	3,937	0,000
Kepuasan Kerja	0,398	0,423	4,573	0,000

Adjusted R Square = 0,836

F-hitung = 83,976

Sig. F = 0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y_2 = -0,387 + 0,369X_1 + 0,228X_2 + 0,398X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- α : -0,387 artinya jika disiplin kerja (X_1), kapabilitas individu (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y_2) adalah negatif sebesar 0,387.
- β_3 : 0,369 artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) positif, artinya apabila disiplin kerja meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y_2) dengan asumsi variabel kapabilitas individu (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) tetap.
- β_4 : 0,228 artinya pengaruh variabel kapabilitas individu (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) positif, artinya apabila kapabilitas individu meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y_2) dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (Y_1) tetap.
- β_5 : 0,398 artinya pengaruh variabel kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) positif, artinya apabila kepuasan kerja meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y_2) dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dan kapabilitas individu (X_2) tetap.

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Standardized Beta* β_3 yaitu sebesar 0,297, nilai *Standardized Beta* β_4 yaitu sebesar 0,317 dan nilai *Standardized Beta* β_5 yaitu sebesar 0,423.

6. Uji Pengaruh Langsung

- a. Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1)
Hasil analisis diperoleh *p value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta”, diterima atau terbukti kebenarannya.
- b. Pengaruh kapabilitas individu (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1)
Hasil analisis diperoleh *p value* $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kapabilitas individu (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kapabilitas individu terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta”, diterima atau terbukti kebenarannya.
- c. Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2)
Hasil analisis diperoleh *p value* $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta”, diterima atau terbukti kebenarannya.
- d. Pengaruh kapabilitas individu (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2)
Hasil analisis diperoleh *p value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kapabilitas individu (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kapabilitas individu terhadap kinerja pegawai

pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta”, diterima atau terbukti kebenarannya.

- e. Pengaruh kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2)
Hasil analisis diperoleh p value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta”, diterima atau terbukti kebenarannya.

7. Uji Pengaruh Tidak Langsung

- a. Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1)
hasil perhitungan diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung ($p_3 + (p_1 \times p_5)$) adalah sebesar 0,513 sedangkan koefisien pengaruh langsung (p_3) adalah sebesar 0,297, dengan demikian dapat dibandingkan: koefisien pengaruh tidak langsung $0,513 >$ koefisien pengaruh langsung 0,297. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja signifikan. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan “Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta, terbukti kebenarannya” diterima atau terbukti kebenarannya.
- b. Pengaruh kapabilitas individu (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1)
Hasil perhitungan diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung ($p_4 + (p_2 \times p_5)$) adalah sebesar 0,467 sedangkan koefisien pengaruh langsung (p_4) adalah sebesar 0,317, dengan demikian dapat dibandingkan: Koefisien pengaruh tidak langsung ($0,467$) $>$ koefisien pengaruh langsung ($0,317$). Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kapabilitas individu terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja signifikan. Dengan demikian hipotesis 7 yang menyatakan “Kepuasan kerja memediasi pengaruh kapabilitas individu terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta, terbukti kebenarannya” diterima atau terbukti kebenarannya.

8. Uji F

Hasil analisis diperoleh p value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model regresi tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh disiplin kerja, kapabilitas individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta.

9. Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,836 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin kerja, kapabilitas individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta sebesar 83,6% sedangkan sisanya ($100\% - 83,6\%$) = 16,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis diperoleh p value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) pada pegawai Kantor

Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa jika disiplin kerja pegawai meningkat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap aturan yang ditetapkan lembaga, kreatif dan dapat memanfaatkan sarana dengan baik akan mampu untuk bersaing dalam kondisi saat ini yang semakin kompetitif (Hasibuan, 2006: 193). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih (2017) dan Mustafa (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Kapabilitas Individu terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis diperoleh p value $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kapabilitas individu (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kapabilitas individu terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta”, diterima atau terbukti kebenarannya. “Kapabilitas adalah kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat” (Robbins, 2006: 46). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2015) yang menyatakan bahwa kapabilitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh p value $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa jika disiplin kerja pegawai meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dapat diidentikkan sebagai seorang pegawai yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik dan mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2007: 444). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tolo, Sepang dan Dotulong (2016), Mustafa (2015) dan Nugrahaningsih (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kapabilitas Individu terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh p value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kapabilitas individu (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kapabilitas individu terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kapabilitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga jika kapabilitas individu yang dimiliki

pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kapabilitas individu merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. “Kapabilitas adalah kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat” (Robbins, 2006: 46).

Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Shafiah, Siswidiyanto dan Prasetyo (2014) yang menyatakan bahwa kapabilitas individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Respatiningsih (2015) yang menyimpulkan bahwa kapabilitas individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh p value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga jika kepuasan kerja meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja didefinisikan “Suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2011: 74).

Kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan. Kinerja yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Respatiningsih (2015) dan Nugrahaningsih (2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung $0,513 >$ koefisien pengaruh langsung $0,297$. Hasil analisis tersebut disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja signifikan. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan “Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta, terbukti kebenarannya” diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diperkuat melalui kepuasan kerja. Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat (Tohadi, 2010: 393). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh oleh Nugrahaningsih (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

7. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kapabilitas individu terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung $0,467 >$ koefisien pengaruh langsung $0,317$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kapabilitas individu terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja signifikan. Dengan demikian hipotesis 7 yang menyatakan “Kepuasan kerja memediasi pengaruh kapabilitas individu terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta, terbukti kebenarannya” diterima atau terbukti kebenarannya.

Dengan adanya kapabilitas individu akan muncul kepuasan kerja dan kinerja yang baik. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki kapabilitas yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja pegawai. Demikian juga sebaliknya, kinerja pegawai tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kapabilitas individu terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa jika disiplin kerja pegawai meningkat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kapabilitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga jika kapabilitas individu yang dimiliki pegawai meningkat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa jika disiplin kerja pegawai meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kapabilitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga jika kapabilitas individu yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga jika kepuasan kerja meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diperkuat melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kapabilitas individu terhadap kinerja pegawai, artinya pegawai yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki kapabilitas yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans. Fred. 2002. *Organizational Behavior*. 7th ed, McGraw-Hill, New York
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Mustafa, Deden Rudy. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *BARISTA*. Volume 2, Nomor 2. Hal. 1-19.
- Nugrahaningsih, Hartanti. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*. Vol. 4 No. 1. Hal. 61-75.
- Respatiningsih, Ida. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapasitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Serat Acitya Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. Vol. 4 No. 3. Hal. 56-66.

- Robbins, Stephen.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Diana Angelica. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Shafiah, Septiani Agustina, Siswidiyanto dan Wima Yudo Prasetyo. 2014. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*. Vol. 2. No. 2. Hal. 312-318.
- Simamora. Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sulastrri, 2015. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. *Ringkasan Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tohadi, Ahmad. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju. Bandung.
- Tolo, Sepang dan Dotulong. 2016. Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado. Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 256-267.
- Zaini, Arifin. 2016. Analisa Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Tridinanti Palembang. *Jurnal Desiminasi teknologi*, Vol.4 Nomor 1, Januari 2016.