

**ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN  
CABANG BALIKPAPAN**

**Imam Arywibowo<sup>1</sup>, Tutik Yuliani<sup>2</sup>, Wanda Putri Rahmatiya<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>*Prodi Manajemen Universitas Balikpapan*

<sup>2</sup>*tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan, dengan responden 43 orang, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan cara penyebaran kuisisioner *google form*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan melakukan uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis secara parsial (uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan.

**Kata kunci:** Kompensasi; Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation, leadership, and work discipline on job satisfaction of employees of the Balikpapan Branch of Employment BPJS, with 43 respondents, this research method uses quantitative methods. Data collection by distribution of google form questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear analysis by conducting instrument tests, classical assumption tests, and partial hypothesis testing (t-test). The results showed that the variables of compensation, leadership, and work discipline had a positive and significant effect on job satisfaction of the Balikpapan Branch of Employment BPJS.*

**Keywords:** *Compensation; Leadership; Work Dicipline; Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara Indonesia. Seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Tujuan dari program jaminan sosial adalah untuk memberikan perlindungan dasar dalam memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan hilang, akibat resiko social (BPJS, 2021).

(UU RI No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 1 dan 2) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Jaminan

Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. BPJS Ketenagakerjaan adalah badan publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja), yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai (UU RI No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki lima program yang terdiri dari program jaminan pensiun (JP), program jaminan hari tua (JHT), program jaminan kecelakaan kerja (JKK), program jaminan kematian (JK) dan pada bulan Februari Tahun 2021 diluncurkan program baru yaitu, program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP). (UU RI No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 15 Ayat 1) menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS (Kesehatan maupun Ketenagakerjaan), sesuai dengan program jaminan yang diikuti.

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, perlunya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. (Santosa, 2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Kepuasan kerja pegawai tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Seorang pegawai berharap puas dalam bekerja, sehingga akan mengeluarkan seluruh potensi, baik kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi (Mulyadi & Yusuf, 2022). Untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi maka perlu memperhatikan kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang menjadi perhatian untuk banyak dalam mempertahankan serta menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. (Meilasari et al., 2020). Sedangkan (Wijayanto & Hermanto, 2020b) menyatakan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai dalam bentuk imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Perusahaan yang peduli dengan keberadaan pegawainya selalu akan memperhatikan kompensasi yang cukup, baik dari tunjangan yang diberikan perusahaan kepada pegawai atau pekerja yang memberikan jasanya kepada perusahaan. Gaji, upah, bonus atau lainnya diberikan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, membangun karir mereka dan memastikan bahwa mereka berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Ardiansyah et al., 2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Meilasari et al., 2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain dari kepuasan kerja pegawai yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya untuk mencapai tujuan

organisasi atau kelompok (Putu et al., 2021). Sedangkan (Mindari, 2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan yaitu suatu proses kegiatan untuk menggerakkan seorang pegawai dengan cara mempengaruhi, agar orang tersebut melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Karena itu kepemimpinan sangat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja pegawai karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi.

(Mubarok & Zein, 2019) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai kepemimpinan yang memberikan pengaruh positif terhadap pegawai, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maya, 2021) dalam penelitian menghasilkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selainkan kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin juga sebagai bentuk kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sa'adah et al., 2022).

(Wijayanto & Hermanto, 2020) disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan unsur terpenting yang harus dimiliki seseorang dalam mengikuti semua aturan yang diterapkan oleh perusahaan. Sebab tanpa disiplin yang baik maka akan terjadi penurunan hasil kerja yang tidak maksimal tentunya akan berdampak pada tujuan dari perusahaan. (Yuliantini & Santoso, 2020) pada penelitiannya menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab di dalam diri pegawai tersebut terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga semakin besar upaya yang dilakukannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut dapat terjadi apabila seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Qarismail, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

(Agustini, 2011) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan di luar pekerjaan. Pada umumnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, di dalam bekerja mereka selalu berharap apa yang diinginkan sesuai dengan harapannya sehingga dapat dicapai kepuasan di dalam dirinya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja dengan indikator Kepuasan Kerja adalah (1) Gaji, (2) Pekerjaan, (3) Promosi, (4) Supervisi, (5) Rekan Kerja.

(Dewi & Harjoyo, 2019) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. (Sinambela, 2015) Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa terwujud serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. (Dewi & Harjoyo, 2019) Indikator kompensasi adalah (1) Gaji, (2) Intensif, (3) Pengobatan, dan (4) Asuransi.

(Kartono, 2011) Kepemimpinan ialah suatu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. (Dewi & Harjoyo, 2019) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, maka pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara *persuasive*. (Kartono, 2011) Indikator kepemimpinan adalah (1) Kemampuan Analisis, (2) Keterampilan Komunikasi, (3) Keberanian, (4) Kemampuan Mendengar dan (5) Ketegasan.

(Agustini, 2011) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma berlaku. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar pegawainya menaati peraturan yang ada. (Agustini, 2011) Indikator Disiplin Kerja adalah (1) Tingkat kehadiran, (2) Taat cara kerja, (3) Ketaatan pada atasan, (4) Kesadaran bekerja dan (5) Tanggung jawab.

(Rahyuda, 2018) Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong pegawai untuk bekerja semakin baik dan produktif serta mendorong kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Sariyathi, 2017) Pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

(Carina et al., 2021) Pemimpin mampu mengarahkan pegawainya dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Pegawai akan merasa dihargai dan dibutuhkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tampubolon, 2021) Kepemimpinan yang meliputi kemampuan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan dan inisiatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

(Wijayanto & Hermanto, 2020) (Disiplin kerja mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai datang lebih awal ke tempat kerja, mendapat teguran bila terlambat datang, minta izin atasan bila meninggalkan pekerjaan, pekerjaan dikerjakan sesuai rencana, pegawai diminta mengevaluasi hasil kerjanya, pegawai berani menerima resiko atas kesalahannya, mengikuti semua aturan yang berlaku, tidak mentaati peraturan akan diberikan sanksi, memberikan informasi dengan melampirkan surat izin bila berhalangan hadir kerja.

(Kadek & Saridewi, 2018) Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan.

**METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi adalah semua pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan sebesar 43 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu menjadikan semua populasi menjadi sampel. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini regresi berganda dan menggunakan uji t.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Uji Multikolineritas untuk mengetahui model regresi apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, hubungan antara variabel bebas harus relative acak dan tidak berkorelasi sempurna. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai  $VIF < 10$  dan nilai  $Tolerance > 0,1$

**Tabel 1 Hasil Uji Multikolineritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.778	1.285
Kepemimpinan	.915	1.093
Disiplin Kerja	.814	1.228

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 25

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis terhadap multikolineritas, dapat diketahui semua variabel bebas memperoleh nilai  $VIF < 10$ , dan nilai  $Tolerance > 0,1$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi linier penelitian ini tidak multikolineritas, yang berarti tidak terjadi hubungan linier antar variabel bebas, maka semua variabel tersebut layak digunakan, dan untuk menganalisis data dapat menggunakan model regresi linier.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas untuk menguji pada sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian dilakukan dengan uji Glejser, yaitu uji hepotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Suatu model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikan  $> 0,05$

**Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.
1 (Constant)	
Kompensasi	.880
Kepemimpinan	.405
Disiplin Kerja	.064

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 25

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis terhadap heteroskedastisitas, dapat diketahui semua variabel bebas memperoleh nilai signifikan  $> 0,05$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi linier penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah asumsi model regresi yang baik adalah tidak autokorelasi. Autokorelasi ialah korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Metode uji autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW test), dengan dasar pengambilan keputusan jika  $dU < dW < 4 - dU$ , maka tidak terjadi autokorelasi, jika  $dW < dL$  atau  $dW > 4 - dL$ , maka terjadi autokorelasi, jika  $dL < dW < dU$  atau  $4 - dU < dW < 4 - dL$ , maka tidak ada keputusan yang pasti.

**Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	2.032

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 25

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis terhadap autokorelasi, dapat diketahui nilai , dalam penelitian ini memperoleh hasil  $dU < dW < 4 - dU$  atau  $1,6632 < 2,032 < 2,3368$ . Sehingga keputusan tidak ditolak atau tidak ada autokorelasi positif atau negatif yang berarti tidak terjadi autokorelasi.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1	(Constant)	.226	.629		.359	.722			
	Kompensasi	.241	.107	.276	2.260	.029	.543	.340	.243
	Kepemimpinan	.353	.130	.305	2.714	.010	.464	.399	.292
	Disiplin Kerja	.415	.116	.426	3.573	.001	.601	.497	.385

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan pada uji asumsi klasik didapatkan hasil yaitu tidak terjadi multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, maka model alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat secara linier, serta membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau tidak.

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis pengaruh Kompenasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan, didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,226 + 0,241X_1 + 0,353X_2 + 0,415$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta 0,226 memiliki arti bahwa apabila kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja nol maka kepuasan kerja sebesar 0,226, sedangkan nilai koefisien 0,241 dapat diartikan bahwa apabila kompensasi naik satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,241 dengan asumsi kepemimpinan dan disiplin kerja tetap. Nilai koefisien 0,351 memiliki arti bahwa apabila kepemimpinan naik satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan sebesar 0,353 dengan asumsi kompensasi dan disiplin kerja tetap. Nilai koefisien 0,415 memiliki arti bahwa apabila disiplin kerja naik satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan sebesar 0,415 dengan asumsi kompensasi dan kepemimpinan tetap.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompenasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan**

Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa diperoleh nilai  $b_1$  sebesar 0,241 atau 24,1% dengan nilai signifikan  $0,029 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,260 > t_{tabel} 2,022$  artinya Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima, yaitu Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan.

Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan, Dilihat dari variabel Kompensasi terbukti dan dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa Kompensasi yang besar dapat mendorong peningkatan Kepuasan Kerja pegawai. Hal ini dikarenakan imbalan yang telah diberikan sudah sesuai dan bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja, gaji akan diterima secara penuh, insentif atau penghargaan yang diberikan pada pegawai sudah sesuai dan dapat memberikan dorongan agar hasil pekerjaan semakin baik serta perusahaan memberikan perlindungan kepada para pegawai berupa pengobatan dan asuransi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Wijayanto & Hermanto, 2020) dan (Rahyuda, 2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan.**

Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Pegawai

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa diperoleh nilai  $b_2$  sebesar 0,353 atau 35,3% dengan nilai signifikan  $0,010 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,714 > t_{tabel} 2,022$  artinya Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima. yaitu Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan.

Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan. Dilihat dari variabel Kepemimpinan terbukti dan dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan yang baik dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan yang dapat menganalisis masalah secara teliti, matang dan mantap, pemimpin yang memiliki keterampilan komunikasi, pemimpin yang berani dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin yang memiliki kemampuan mendengarkan informasi serta saran yang disampaikan oleh bawahan dan pemimpin yang memiliki ketegasan dalam pengambilan suatu keputusan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Mindari, 2018) dan (Waruwu, 2018) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan.**

Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa diperoleh nilai  $b_3$  sebesar 0,415 atau 41,5% dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,573 > t_{tabel} 2,022$  artinya Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima. . yaitu Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan.

Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan. Dilihat dari variabel Disiplin Kerja terbukti dan dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab di dalam diri pegawai tersebut terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga semakin besar upaya yang dilakukannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut hanya mungkin terjadi apabila seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Yuliantini & Santoso, 2020) dan (Dwiriansyah et al., 2022) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan. Pada penelitian ini menyarankan kepada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Balikpapan untuk terus melakukan peningkatan kompensasi yang diberikan khususnya pada insentif. Perusahaan juga dapat mengapresiasi pegawai dengan memberikan

penghargaan terhadap pencapaian yang telah mereka raih, agar pemimpin dapat memberikan bimbingan, arahan dan dorongan terhadap pegawai, serta lebih disiplin terhadap peraturan yang ada, terutama terhadap kedisiplinan waktu atau tingkat kehadiran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenaterena.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manager. Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Carina, Angeliq, & Tarumanagara. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel di Jakarta. *Jurnal Manajemen*.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Unpam Press (Pertama, Nomor 1)*.
- Kadek, N., & Saridewi, N. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Disnaker dan ESDM BALI. *Jurnal Manajemen*.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada,.
- Maya, S. (2021). Pengaruh Perubahan Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Square. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Meilasari, L., Parashakti, Justian, & Wahyuni. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Mindari, E. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*.
- Mubarok, A., & Zein, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Mulyadi, M., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (Dprk) Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*.
- Putra, I., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeng Laundry Di Kuta, Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Putu, N., Hayuningsih, Setena, I., Saisaria, & Warmadewa. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran. *Jurnal Manajemen*.
- Qarismail, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada the Westlake Resort Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen*.
- Santosa, G. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Bandung. *Paper Knowledge . Toward a*

*Media History of Documents.*

- Sinambela, L. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Wijayanto, A. B., & Hermanto, A. (2020a). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, TBK Cabang Naraogong. *Jurnal Manajemen*.
- Wijayanto, & Hermanto. (2020b). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, TBK Cabang Naraogong. *Jurnal Manajemen Tools*.
- Wijayanto, & Hermanto. (2020c). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, TBK Cabang Naraogong. *Jurnal Manajemen*.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*.