

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA

Imam Arrywibowo¹, Rahma²

¹Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan

¹imam@uniba-bpn.ac.id

²rahmaanti964@gmail.com

ABSTRAK

Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara adalah unsur pendukung pelaksana teknis penyelenggaraan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas pokok terhadap kesejahteraan sosial masyarakat Penajam Paser Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian ini dengan memilih responden pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner maupun wawancara. Sensus seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 128 pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin, motivasi dan kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara. Secara parsial disiplin, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pada penelitian ini yang memiliki pengaruh dominan adalah variabel kepemimpinan.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, dan Kepemimpinan dan Kepuasan kerja.

ABSTRACT

The financial body Office of Penajam Paser Utara Regency is a supporting element of the technical implementer of the regional government led by a Head of Service and domiciled and responsible to the Bupati through the Regional Secretary who has a basic duty on the financial welfare of the Penajam Paser Utara community. This study aims to analyze the effect of discipline, motivation and satisfaction of the staff of the financial body Office of Penajam Paser Utara Regency. This study chose respondents from the financial body Office of Penajam Paser Utara Regency. the method of data collection is done by distributing quizzes and interviews. The census of the entire population is 128 employees. The results of the analysis show that simultaneously the discipline, motivation and Leadership have a positive and significant effect on job satisfaction of the staff of the financial body Office of Penajam Paser Utara District. While partially the work environment, work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction. In this study, the dominant influence was work motivation.

Keywords: Discipline, Motivation, and Leadership Job satisfaction

PENDAHULUAN

Tata kelola pemerintahan yang baik merupakan gambaran pemerintah dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintah. Sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, disamping adanya pengaruh globalisasi, pola lama penyelenggaraan pemerintah tidak sesuai lagi bagi tatanan masyarakat yang telah berubah. Perubahan dengan Berdasarkan Pasal 12 (ayat) 2 UU.No.43 Tahun 1999 yang menjelaskan bahwa “Pembinaan pegawai negeri dilaksanakan berdasarkan system prestasi kerja dan system karier yang di titik beratkan pada system prestasi kerja” Pembinaan pegawai negeri dapat melalui faktor disiplin kerja.

Badan keuangan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas-tugas organisasi yang terdiri dari 5 bidang yang dimana terbagai atas sub-sub bidang dengan tugas masing-masing yaitu anggaran, akuntansi, sekretariat, pelayanan/penagihan dan pendaftaran/penetapan. Instansi pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan pajak harus mampu bekerja secara optimal agar semua urusan-urusan pekerjaan badan keuangan bisa terlaksana dengan baik. Kepuasan kerja disiplin, motivasi dan kepemimpinan kerja adalah kunci utama untuk mengarahkan para bawahan agar dapat bekerja secara efisien dan efektif. Kepuasan kerja akan lebih maksimal dengan adanya motivasi kerja didalam organisasi pegawai demi mempercepat pekerjaan mereka. Ariani dkk, 2019 dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa motivasi dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja.

Di samping itu kepemimpinan mempunyai peran dalam organisasi, karena kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan, dengan memberikan arahan tugas yang jelas, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang berdampak pada kepuasan bagi pegawainya (Ariani dkk, 2018).

TINJAUAN PUSTAKA

Ariani (2018:28) Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimanapun mengatur tenaga kerja manusia menurut fungsi-fungsi manajemen, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat yang telah ditetapkan sejak awal.

Darmawan (2013 : 41) Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Sejalan dengan

hasil Penelitian ini Nugrahaningsih dan Julaela (2017:72) menyatakan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja jadi, hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kepuasan kerja.

Sutrisno (2011:110), “motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dengan Penelitian ini Sanger (2013:1302) menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Winarno (2011:49) dalam bukunya menyatakan bahwa, “kepemimpinan pada intinya merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sejalan Dengan Penelitian Sanger (2013:1302) menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hartatik (2014:223) kepuasan kerja adalah Salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sejalan Dengan Penelitian Cahyanto (2016:3248-3273) Makin tinggi harapan kerja dapat terpenuhi, maka makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 128 pegawai.
2. Sampel. Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan metode sensus sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 128 Pegawai.
3. Data. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden sebanyak 128 pegawai. Kemudian dengan menggunakan skala Likert, data dioleh dengan program SPSS untuk memperoleh hasil yang diperlukan untuk menjawab permasalahan. Data sekunder diperoleh dengan wawancara dengan kepala kantor Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara.
4. Alat Analisis. Menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji F dan uji t. dan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Obyek Penelitian

Kabupaten Penajam Paser Utara Secara Formal berdasarkan Undang-undang Nomor 7 Tahun 2002 tanggal 10 April 2002. Provinsi Kalimantan Timur yang mempunyai luas wilayah 211.681,5 km² pada umumnya dan Kabupaten Pasir pada khususnya, telah menunjukkan kemajuan dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan yang dalam perkembangannya perlu ditingkatkan sesuai dengan potensi daerah, luas wilayah dan kebutuhan pada masa mendatang.

Kabupaten Pasir mempunyai luas wilayah 11.063,94 km². Dalam rangka membantu tugas pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan maka perlu dibentuk Kabupaten Penajam Paser Utara memiliki luas wilayah 3.333,06 km². terdiri atas 4 (empat) kecamatan yaitu Kecamatan Sepaku (1.172,36 km²), Kecamatan Penajam merupakan kecamatan terluas (1.207,73 km²), Kecamatan Waru (553,88 km²) dan Kecamatan Babulu (399,45 km²) dengan jumlah penduduk 140.288 jiwa

Badan Keuangan merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang paling berat tugas pokoknya salah satunya adalah penyampaian Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara. Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara merupakan instansi yang mengupayakan Pendapatan Daerah dengan kenaikan pendapatan asli daerah (PAD) Kabupaten Penajam Paser Utara tahun 2018.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dalam hal ini, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel sebesar 0,361 dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$ untuk $N = 30$.

Berdasarkan hasil uji validitas, semua indikator dari variabel Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), Kepemimpinan (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan cara menggunakan *Alpha Crobachs*. Kemudian dari hasil dibandingkan dengan nilai kritis sebesar 0,60 dengan taraf signifikan 0,05. Berdasarkan hasil uji Reliabel, semua indikator dari variabel Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), Kepemimpinan (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah reliabel.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk penelitian ini dilakukan pengujian dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 23 terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tol	VIF
(Constant)	3.303	1.904		1.735	.085					
Disiplin	.149	.073	.220	2.034	.044	.476	.180	.152	.480	2.083
Motivasi	.227	.101	.237	2.255	.026	.467	.198	.169	.505	1.978
Kepemimpinan	.286	.103	.227	2.782	.006	.393	.242	.208	.839	1.192
R =0.552				F hitung= 18.122						
R Square = 0.305				F tabel = 2.440						
Adjusted R Square= 0.288				T tabel = 1.979						

Sumber: data primer (kuisioner), data diolah (SPSS 23)

Berdasarkan tabel 1 didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=3,303 + 0,149X_1 + 0,227X_2 + 0,286 X_3$$

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic melalui analisis regresi linier berganda dapat terlihat jelas bahwa variable disiplin, motivasi dan kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat mempengaruhi kepuasan kerja secara simultan bahwa bebas yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa secara simultan variabel disiplin, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara. Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Alim Bachri Ahmad (2013).

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara. Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian Darmawan (2013:41) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara disiplin terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan Ariani,M (2018;223) yang menyatakan bahwa teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus

memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara. dikuatkan dengan penelitian Rivo Manoppo (2015) dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian dilakukan Ardana (2012:181) dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis kelima menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alim Bachri Ahmad (2013) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dominan terhadap kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin, motivasi dan kepemimpinan sebagai variabel bebas berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara.
2. Disiplin sebagai variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara.
3. Motivasi kerja sebagai variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara.
4. Kepemimpinan sebagai variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara.

Saran

Saran terkait variabel disiplin masih menjadi variabel yang berpengaruh akan tetapi yang terendah pengaruhnya dibanding dua variabel lain yang diteliti dari pernyataan pada tujuan dan kemampuan memiliki hasil tanggapan sangat tidak setuju yang cukup tinggi. Motivasi sebaiknya lebih memperhatikan lagi sarana dan prasarana apa yang dibutuhkan

sehingga pegawai dapat mengaktualisasikan diri dalam organisasi. Saran terkait variabel kepemimpinan diperoleh dari pertanyaan kepemimpinan situasional memiliki hasil tanggapan tidak setuju yang cukup tinggi, sehingga di harapkan pimpinan Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Misna; Dwi Susilowati; Cristi Aristi Crystopel Manoppo (2019). Motivasi Kerja Di Sektor Publik: Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi* ISSN-Elektronik (e): 2503-4790 | ISSN-Print (p): 2086-1117 <http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi>.
- Ariani, Misna (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Suatu Pengantar*. Cirebon: Nusa Litera Insani.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji, (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Rivo Manoppo. (2015). “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara”
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Soekarso dan Putong, (2010). *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Undang-undang Nomor 7 Tahun (2002) tanggal 10 April (2002). Provinsi Kalimantan Timur yang mempunyai luas wilayah 211.681,5 km² pada umumnya dan Kabupaten Paser pada khususnya.