

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA  
ANGGOTA DIREKTORAT RESEKSE NARKOBA POLDA  
KALTIM**

**Tutik Yuliani<sup>1</sup>, Misna Ariani<sup>2</sup>, Tamzil Yusuf<sup>3</sup>, Didik Hadiyatno<sup>4</sup>, Imam  
Arywibowo<sup>5</sup>, Alviana Ajeng Hardianto<sup>6</sup>**

*Prodi Manajemen Universitas Balikpapan*

<sup>1</sup>[tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id](mailto:tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id)

<sup>2</sup>[misna.arianif@uniba-bpn.ac.id](mailto:misna.arianif@uniba-bpn.ac.id)

<sup>3</sup>[tamzil.yusuf@uniba-bpn.ac.id](mailto:tamzil.yusuf@uniba-bpn.ac.id)

<sup>4</sup>[didik.hadiyatno@uniba-bpn.ac.id](mailto:didik.hadiyatno@uniba-bpn.ac.id)

<sup>5</sup>[imam.arywibowo@uniba-bpn.ac.id](mailto:imam.arywibowo@uniba-bpn.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota direktorat resekse narkoba polda kaltim baik secara langsung maupun tidak langsung. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Software yang digunakan dalam penelitian ini dengan Smart PLS. Subyek dalam penelitian ini adalah anggota direktorat resekse narkoba Polda Kaltim yang berjumlah 46 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja ,Kinerja

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of leadership style and work discipline on the performance of members of the East Kalimantan Police's drug investigation directorate, both directly and indirectly. This type of research is quantitative. The software used in this research is Smart PLS. The subjects in this study were members of the East Kalimantan Police's drug investigation directorate, totaling 46 respondents. Results Research shows that leadership influences job satisfaction. Work discipline affects job satisfaction. Leadership affects performance. Work discipline affects performance. Job satisfaction affects performance. Leadership influences performance through job satisfaction. Work discipline affects performance through job satisfaction.*

*Keywords : Leadership, Work Discipline, Job satisfaction, Performance*

**PENDAHULUAN**

Setiap organisasi maupun perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai modal penggerak yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu organisasi harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk

mengantisipasi terjadinya perubahan. Salah satu organisasi yang juga perlu memperhatikan sumber daya manusia adalah organisasi publik seperti kepolisian.

Menurut undang-undang no 2 tahun 2022 bahwa anggota kepolisian negara Indonesia adalah pegawai negeri pada kepolisian negara Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki peran aktif dalam menjamin ketertiban dan keamanan masyarakat, menjamin hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat untuk menjaga keamanan dalam negeri. Sosok organisasi publik yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Kepolisian Ditreskoba, yaitu polisi yang bergerak menangani bidang Narkoba (Ditresnarkoba, 2019). Untuk mewujudkan visi misi dari Ditreskoba perlu membutuhkan keaktifan anggotanya yang berupa kinerja, yang mana kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, kepemimpinan, disiplin kerja serta kepuasan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerjasama kearah berbagai tujuan yang sama- sama mereka inginkan, dengan adanya kepemimpinan yang baik akan dapat memberikan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga akan tercipta kepuasan dan meningkatkan kinerja (Sarip & Irawan, 2020). Ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (Paendong et al., 2020) dengan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan. Selain itu juga didukung oleh (Sabilla & Hariyanti, 2020) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, dimana apabila pola kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang baik seperti dapat melakukan komunikasi yang baik dengan bawahan, memiliki sifat tegas, memiliki kemampuan analitis dan memiliki keberanian maka akan dapat meningkatkan semangat dari bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja akan meningkat. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Rivaldo & Ratnasari, 2020) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan Selain itu (Saputri & Andayani, 2018) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja

Dalam meningkatkan kinerja perlu memperhatikan disiplin kerja karena kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam sebuah organisasi maupun instansi yang harus ditanamkan sejak dini dalam diri pekaryawan atau pegawai karena keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh adanya kedisiplinan kerja karyawan atau pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran, apabila karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi maka tingkat kepuasan kinerja karyawan akan meningkat (Puspitasari & Marsudi, 2021). Hal ini terkonfirmasi dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sa'adah et al., 2022) dengan hasil bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan dan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu et al., 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja, yaitu dengan adanya sikap karyawan untuk taat dan patuh pada aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mustika & Oktavianti, 2021) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan, selain itu (Hapsari et al., 2022) yang mengutarakan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan dan disiplin kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan . Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang

sebagai akibat persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai kerja penting bagi orang itu (Nirmalasary et al., 2020). Pernyataan ini sejalan dengan penelitoan yang dilakukan oleh (Efendi & Putri, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja, dimana untuk meningkatkan kinerja anggota dalam organisasi tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja anggota.. Tetapi ini bertentangan dengan pernyataan (Adiyasa & Windayanti, 2019) dalam penelitiannya yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Merujuk pada kesenjangan riset diatas, maka penulis ingin mengkaji apakah tersedianya kepemimpinan, disiplin kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung dan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi (Busro, 2018). Kinerja merupakan tingkat kecepatan, ketepatan, kelugasan serta kesesuaian perintah dan tindakan yang dilakukan oleh setiap individu yang mampu menopang kualitas perusahaan, namun apabila kinerja karyawan belum mencapai standar yang telah ditetapkan maka bisa disimpulkan bahwa kinerja dari karyawan kurang maksimal (Ovianti & Fadli, 2022). Makna lain dari kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018). Kepemimpinan dapat diartikan dengan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku atau sikap seseorang dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan (Kartono, 2018). Definisi lain dari kepemimpinan merupakan proses untuk dapat mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan dari suatu organisasi

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah keinginan individu yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk berpegang pada peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan (Handoko, 2016). Disiplin kerja itu sendiri menuntut karyawan untuk sadar dan mau mematuhi semua peraturan yang berlaku organisasi (Rivai, 2015). Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya (Dewi & Harjoyo, 2019a). Disiplin kerja juga dapat digunakan sebagai alat komunikasi antar karyawan untuk meningkatkan kesadaran akan aturan dan norma yang terdapat pada organisasi. Arti lain dari disiplin kerja adalah disiplin suatu bentuk kemauan, seseorang untuk bersedia mengikuti dan mentaati semua aturan dan bersedia menerima hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya

(eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2016). Kepuasan kerja juga dimaknai dengan hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan dimana karyawan dan perusahaan mamapu mendapatkan keinginannya masing-masing (Sinambela, 2016). Makna lain dari kepuasan adalah suatu perasaan bahagia atau positif yang telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan, jika harapan tersebut terpenuhi akan dapat mempengaruhi kepuasan, sebaliknya jika harapan tersebut tidak terpenuhi maka akan membuat seseorang menjadi kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan adalah kinerja (Y), kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (Z). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh adalah anggota direktorat reseerse narkoba Polda Kaltim yang berjumlah 46 responden Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan ialah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan software smartPLS.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Total keseluruhan responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49 responden yang memberikan partisipasinya semua laki-laki. Partisipasi usia yang paling banyak antara 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 24 responden, kemudian disusul usia antara 21 sampai dengan 30 tahun sebanyak 20 responden dan yang paling sedikit usia antara 41 sampai 50 tahun sebanyak 5 responden. Sementara pada kriteria pendidikan paling banyak SMA sebanyak 25 responden, kemudian disusul Sarjana (S1) sebanyak 22 responden dan Magister (S2) sebanyak 2 responden.

**Analisis Measurement Model (Outer Model)**

Outer model yang baik dapabila telah memenuhi Goodness of Fit, yakni reliabilitas dan validitas. Model pengukuran yang dimaksud meliputi: 1) Cronbach’s Alpha; 2) Composite Reliability; 3) AVE (Average Variance Extracted; Dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

**Tabel 1. Nilai Cronbach’s Alpha, Composite Reliability, dan AVE**

Variabel	<i>Crobach’s Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
Disiplin Kerja	0,817	0,889	0,727
Kepemimpinan	0,813	0,866	0,669
Kepuasan Kerja	0,711	0,802	0,698
Kinerja	0,790	0,864	0,714

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, nilai *cronbach’s alpha* yang disyaratkan sebesar paling sedikit 0,7. Keempat variabel tersebut memiliki nilai cronbach alpa lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa intrument penelitian adalah reliabel. Kemudian, dilihat dari nilai *composite reliability* yang disyaratkan minimal 0,7. Keempat variabel menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 dengan demikian instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Selanjutnya, nilai AVE yang diharapkan lebih besar dari

0,5. Dengan demikian, keempat variabel menunjukkan nilai AVE lebih besar dari 0,5 atau dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian adalah valid (validitas konvergen).

**Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis )**

Inner model adalah hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya. Adapun beberapa ukuran dalam inner model, antara lain R-Square sebagai berikut:

**Tabel 2. Nilai R square**

Variabel	R Square
Kepuasan	0,623
Kinerja	0,793

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan nilai R-Square untuk variabel kepuasan sebesar 0,623 , yang menunjukkan bahwa 62,3% variabel kepuasan kerja (Z) dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan nilai R-Square untuk variabel kinerja sebesar 0,793, hal ini menunjukkan bahwa kinerja (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 79,3%, sedangkan, sisanya 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini terdiri dari pengujian pengaruh secara langsung (tanpa mediasi) dan pengujian hipotesis pengaruh secara tidak langsung (dengan mediasi).

**Tabel.3 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja**

	Original Sample	T Statistics	P Values
Kepemimpinan -> Kepuasan kerja	0,248	2,378	0,028
Kepemimpinan -> Kinerja	0,356	2,856	0,004
Disiplin kerja -> Kepuasan kerja	0,315	1,999	0,043
Disiplin Kerja-> Kinerja	0,305	2,581	0,010
Kepuasan kerja -> Kinerja	0,288	2,360	0,019
Disiplin Kerja -> Kepuasan kerja -> Kinerja	0,191	1,971	0,047
Kepemimpinan -> Kepuasan kerja -> Kinerja	0,208	2,013	0,038

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: kepemimpinan terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,248 dan t statitsik 2,378 < 1,96 ( $\alpha=5\%$ ) serta p values 0,028 < 0,05 berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim. Kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,356. dan t statitsik 2,856 > 1,96 ( $\alpha=5\%$ ) serta p values 0,004

$<0,05$  berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim.

Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,315 dan t statistik  $1,999 > 1,96$  ( $\alpha=5\%$ ) serta p values  $0,043 < 0,05$  berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim. Disiplin kerja terhadap kinerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,305 dan t statistik  $2,581 > 1,96$  ( $\alpha=5\%$ ) serta p values  $0,010 < 0,05$  berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim.

Kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,288 dan t statistik  $2,360 > 1,96$  ( $\alpha=5\%$ ) serta p values  $0,019 < 0,05$  berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,191. Pengaruh tersebut mempunyai nilai t statistik  $1,971 > 1,96$  ( $\alpha=5\%$ ) dan nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,047 < 0,05$ , berarti dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim.

Kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,208. Pengaruh tersebut mempunyai nilai t statistik  $2,013 > 1,96$  ( $\alpha=5\%$ ) dan nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,038 < 0,05$ , berarti dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung kepemimpinan melalui kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim.

### **Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja**

Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan memiliki nilai t-statistik 2,378 lebih besar dari 1,96 ( $\alpha=5\%$ ) dengan p-values 0,028 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan bawahan yang menyatakan bahwa pemimpinnya memiliki sifat yang mampu mengerti bawahan, dapat melakukan komunikasi yang baik, memiliki sifat tegas hal ini membuat bawahan merasa nyaman dalam bekerja dan memiliki semangat untuk menyelesaikan tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki tugas dan kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada bawahan dan mengelola seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan yang sudah diprogramkan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan semakin puasny karyawan terhadap hasil kerjanya maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Seorang pemimpin ialah seorang yang memiliki keahlian dalam memimpin dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Selain itu seorang pemimpin harus mampu menyusun rencana-rencana, mengkoordinasi, serta melakukan pekerjaan secara Bersama-sama untuk mencapai tujuan. Semakin baik kepemimpinan dimana pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat sehingga karyawan akan merasa puas (Robbins & Judge, 2017). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Didit Pratama, 2022), (Tamali & Munasip, 2019), (Bunawan & Turangan, 2021), (Tsanyatha & Santoso, 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja**

Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja, dengan nilai t-statistik 2,856 lebih besar dari 1,96 ( $\alpha=5\%$ ) dengan p-values  $0,004 < 0,05$ . yang memiliki arti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim, dimana pemimpin mampu melakukan komunikasi yang baik dengan bawahan, memiliki sikap berani dan tegas dalam memutuskan sesuatu, menjadi pendengar yang baik. Ketika bawahan menyampaikan kritik atau keluhan bawahan sehingga hal ini membuat bawahan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim meningkat. Hasil penelitian ini sejalan yang dikemukakan (Kartono, 2018) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku atau sikap seseorang dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan. Menurut (Noor & Agustina, 2019) kepemimpinan merupakan suatu proses untuk memengaruhi orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan yang di tetapkan. Penelitian ini juga didukung oleh (Sabilla & Hariyanti, 2020), (Susanto, 2022), (Aisyah Rahadi Firmayanti, 2022) yang menghasilkan penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja**

Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kepuasan, dengan nilai t-statistik 1,999 lebih besar dari 1,96 ( $\alpha=5\%$ ) dengan p-values  $0,043 < 0,05$ . yang memiliki arti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Terdapatnya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim mengisyaratkan bahwa pegawai anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim selalu mengutamakan kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja direktorat reserse narkoba polda Kaltim dan tanggung jawab sebagai pegawai anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa pegawai anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim merasakan kepuasan dalam bekerja. Disiplin merupakan suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Dewi & Harjoyo, 2019). Penelitian ini sejalan dengan (Muhammad Thahrim, 2021), (Wanta et al., 2022) yang menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja**

Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai t-statistik 2,581 lebih besar dari 1,96 ( $\alpha=5\%$ ) dengan p-values  $0,010 < 0,05$ . yang memiliki arti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim menandakan bahwa anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim selalu meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja sehingga ketaatan terhadap peraturan kerja dan standar kerja dapat terjaga dengan baik dan tetap bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya serta bekerja dengan menerapkan etika yang baik, karena anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim yang melayani Masyarakat. Penelitian ini sejalan dengan pernyataan (Wau et

al., 2021), (Tamin, 2023)(Wau et al., 2021) yang menghasilkan penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja**

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki nilai t-statistik 2,360 lebih besar dari 1,96 ( $\alpha=5\%$ ) dengan p-values  $0,019 <$  dari 0,05. yang memiliki arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan bahwa anggota kepolisian reserse narkoba memiliki kepuasan dalam melaksanakan tugasnya hal ini dilihat dengan adanya rekan kerja yang dapat saling bekerjasama sama, terdapatnya supervise dari atasan yang baik, adanya rasa tanggung jawab pada diri seorang pegawai serta didukung dengan kondisi tempat kerja yang bagus, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga meningkatkan pula kinerja anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim, Kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada pada diri seseorang terhadap pekerjaan yang telah diselesaikannya dengan usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2016). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilkauan oleh (Efendi & Putri, 2022), (Suryawan & Salsabilla, 2022), (Asike & Muslimin, 2022).

#### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistics  $>$  dari t-tabel ( $\alpha=5\%=0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim melalui kepuasan. Dengan adanya rasa disiplin tinggi yang dimiliki oleh anggota reserse narkoba akan dapat meningkatkan kepuasan sehingga akan meningkat pula kinerjanya.

#### **Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistics  $>$  dari t-tabel ( $\alpha=5\%=0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja anggota direktorat reserse narkoba polda Kaltim melalui kepuasan kerja, yang artinya bahwa kepuasan memainkan perannya dalam memediasi pengaruh kepemimpinan.

### **SIMPULAN**

Melihat hasil analisis diatas menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, (2)kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, (3) disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, (4) disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, (5) kepuasan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, (6) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, (7) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i1.44>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aisyah Rahadi Firmayanti, D. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(9), 3295–3299.
- Asike, A., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. *Jurnal Amesir*, 1(1), 115–122.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11321>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Unpam Press.
- Didit Pratama, M. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan, volume 1 n(3)*, 13.
- Efendi, A., & Putri, A. (2022). Pengaruh Remunerasi, Integritas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Pasaman Barat. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1(2), 138–146. <https://doi.org/10.35446/bisniskompetitif.v1i2.1062>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen PPKTrans Kemendesa PDPT. *Jimp*, 2(2), 81–91.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada,.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Thahrim. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Kecamatan Kota Ternate Selatan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Multiparadigma*, 48(2), 39–62. [www.ine.es](http://www.ine.es)
- Mustika, L. S., & Oktavianti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(1), 79–85.
- Nirmalasary, T. N., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Direktorat Kriminal Khusus. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 3(1), 33–42.
- Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan

- Selatan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(2), 275–286.  
<https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1869>
- Ovianti, Y., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 4(2), 109–119.  
<https://doi.org/10.54783/jin.v4i2.571>
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 33–49. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.751>
- Puspitasari, E. N., & Marsudi, H. (2021). Pengaruh kualitas informasi akuntansi, akuntabilitas dan transparansi terhadap penerimaan dana zakat pada badan amil zakat (baznas) kota samarinda. *Jurnal Akuntansi*, 5(2).
- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 78 – 85.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke 6). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 4(1), 55.  
<https://doi.org/10.51804/iej.v4i1.1665>
- Sabilla, P. A., & Hariyanti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri Bagian Sumber Daya (BAG SUMBA) POLRES Karanganyar. *Journal of Business And Manajemen*, 4(3), 248–253.  
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.biteb.2021.100642>
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316.  
<https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Sarip, & Irawan, B. (2020). GADING DI JAKARTA UTARA Sarip , Bambang Irawan Satuan Polisi Pamong Praja ( Satpol-PP ) Jakarta Utara PENDAHULUAN Pada era reformasi pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi perlu dilakukan secara professional . Dengan diberlakukannya A. *Indonesia Jurnal of Publik Administrasi*, 5, 59–77.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Susanto, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 7851–7857.  
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4247>
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan , Dan*

- Lingkungan Kerja*. 2634(1), 55–68.
- Tamin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Kantor Bawaslu Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 126–139.
- Tsanyatha, M., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 379–386.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.
- Wau, W., S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.