

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI KANTOR
KECAMATAN BALIKPAPAN BARAT**

Muhamad Ichfan¹, Didik Hadiyatno², Imam Arrywbowo³
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan

¹*muhamadichfan97@gmail.com*

²*didikhadiyatno@uniba-bpn.ac.id*

³*imam@uniba-bpn.ac.id*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai kantor kecamatan balikpapan barat. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 39 pegawai kantor kecamatan Balikpapan barat, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Uji statistik dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS versi 3.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Leadership, Work Discipline, and Work Environment on Job Satisfaction at the West Balikpapan Sub-District Office. Data were collected through the distribution of questionnaires to 39 respondents from the West Balikpapan Sub-District Office, utilizing a quantitative research method. The sampling technique employed in this study was conducted using Partial Least Square (PLS) with the SmartPLS version 3.0 program. The research findings indicate that the work environment variable positively and significantly impact job satisfaction, while the leadership and work discipline variables do not affect job satisfaction.

Keyword : Leadership, Work Discipline, Work Environment and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kecamatan Balikpapan Barat memiliki tugas pokok dan fungsinya yaitu pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat, pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, pengkoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum, pengkoordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan, pembinaan penyelenggaraan kelurahan, pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan kelurahan.

Sumber daya manusia adalah modal pasar Pembangunan nasional. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia (SDM) wajib dikembangkan dan diarahkan supaya mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Kemampuan SDM baik secara fisik maupun non fisik, kecerdasan mental pada melaksanakan Pembangunan sebagai akibat proses Pembangunan. Pembangunan SDM sangat diperlukan karena kuantitatif SDM yang sangat besar tanpa didukung kualitas yang baik akan sebagai bahan Pembangunan suatu bangsa. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting pada suatu organisasi (Rangkuti, 2022).

Kepuasan pegawai menyatakan bahwa kepuasan kerja ini merupakan penilaian individu atas perasaan puas atau tidak puas Dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap suatu pekerjaan yang adanya perbedaan terhadap harapan yang diyakininya (Zuraida, 2020).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai, salah satunya adalah variabel kepemimpinan. Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu orang yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya) sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana di kehendaki oleh pemimpin tersebut. Kepemimpinan ini biasanya di perankan oleh laki-laki, karena laki-laki dianggap mempunyai sifat kuat, pemberani, bijaksan dan pembawa perubahan sosial bagi Masyarakat yang dipimpinya (Nurhalim et al., 2023). Hal ini didukung oleh penelitian (Mubarok & Zein, 2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tapi menurut (Arifin, 2020) bahwa kepemimpinan yang signifikan terhadap kepuasan hal ini sesuai penelitian bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja kerja.

Selain kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi (Singodimedjo, 2019). Hal ini didukung oleh penelitian (Putu et al., 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan menjelaskan bahwa meningkatnya disiplin kerja maka akan diikuti oleh meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi menurut (Putri & Kustini, 2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dikarenakan disiplin terbentuk dari suatu sikap seseorang yang berhubungan dengan keiasaan jadi seberapa disiplin atau tidak seseorang tidak ada pengaruhnya dengan kepuasan kerja.

Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sikap yang berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai, pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Nasution & DR, 2020). Hal ini didukung oleh penelitian (Wulandari, 2022) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan akan memberikan kepuasan kerja yang semakin baik, karena akan memengaruhi cara kerja dan produktivitas karyawan serta hasil yang akan diterimanya. Tetapi menurut (Wanti Apriyani & Iriyanto, 2020) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan tidak begitu berdampak banyak kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian

tersebut, maka pada penelitian ini ingin mengkaji apakah kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan pada pegawai kantor kecamatan Balikpapan Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan mengacu pada tingkatan suatu pemenuhan kebutuhan, keinginan, dan Hasrat. Kepuasan pada dasarnya tergantung pada apa yang seseorang ingin dapat dalam hidupnya. Kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya. “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.sikap ini dicerminkan oleh kerja” (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang berisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dari sisi yang lain kurang memuaskan kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada mutlak dan tidak terbatas (Harahap & Khair, 2020). Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Setiono & Sustiyatik, 2020).

Terdapat tiga teori tentang kepuasan kerja yaitu teori keadilan (*equity theory*), teori pertentangan (*discrepancy theory*), dan teori dua faktor (*two factor theory*) (Setiono & Sustiyatik, 2020). Indikator kepuasan kerja yang digunakan oleh (Setiono & Sustiyatik, 2020) ialah sebagai berikut: (1) Pekerjaan yang menantang secara mental, Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas; (2) Penghargaan yang sesuai, Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan; (3) Kondisi kerja yang mendukung, Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik; (4) Kolega yang suportif, Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan (Sutikno, 2018). kepemimpinan adalah untuk dapat menciptakan visi dan rasa komunitas, membantu mengembangkan komitmen daripada sekedar memenuhinya, menginspirasi kepercayaan, mengintegrasikan pandangan yang berlainan, mendukung pembicaraan yang cakap melalui dialog, membantu menggunakan pengaruh mereka, memfasilitasi, memberi semangat pada yang lain, menapan tim, bertindak sebagai model (Prawira et al., 2019). Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Edy Sutrisno, 2023).

Terdapat enam teori tentang kepemimpinan yaitu teori sifat, teori perilaku, teori situasional, teori jalan-tujuan, teori kelebihan, teori kharismatik (Sutikno, 2018). Indikator kepemimpinan yang digunakan oleh (Sutikno, 2018) ialah sebagai berikut:(1) Kepemimpinan Transaksional, adalah menekankan transaksi diantara pemimpin dan

bawahan;(2) Kepemimpinan Situasional, efektif dengan memadukan tingkat kematangan anak buah dengan pola perilaku yang dimilikinya pimpinannya;(3) Kepemimpinan Visioner, kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama; (4) Kepemimpinan Transformasional, membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.

Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin adalah 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). Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sanggarwati et al., 2021). Disiplin kerja adalah sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Edy Sutrisno, 2023).

Terdapat 4 jenis tentang disiplin kerja yaitu disiplin retributif, disiplin korektif, perspektif hak-hak individual, perspektif utilitarian (Dewi & Harjoyo, 2019). Indikator disiplin kerja yang digunakan oleh (Dewi & Harjoyo, 2019) ialah sebagai berikut: (1) Disiplin waktu, Diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai; (2) Disiplin peraturan, Peraturan dan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik; (3) Disiplin tanggung jawab, penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan produksi berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (W Enny, 2019). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi segala pekerjaan yang dimilikinya (Dhani & Surya, 2023). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja (Khaeruman, 2021).

Terdapat dua jenis tentang lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik (Khaeruman, 2021). Indikator lingkungan kerja yang digunakan oleh (Khaeruman, 2021) ialah sebagai berikut: (1) Keamanan dalam pekerjaan, Maksudnya lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerja menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan: (2) Tempat yang layak, Maksudnya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatan sehingga kerja menjadi tidak efektif; (3)

Hubungan dengan rekan kerja, Orang yang ada di dalam lingkungan kerja, maksudnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar karyawan.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup Penelitian ini kantor kecamatan Balikpapan barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dengan jumlah sampel 39 responden. Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *Parsial Least Square* (PLS) menggunakan aplikasi *Smart-PLS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Tabel 1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	26	72,2%
2	Perempuan	10	27,8%
Total		36	100%
No	Usia	Jumlah	Presentase
1	21-30 Tahun	5	13,9%
2	31-40 Tahun	14	38,9%
3	41-50 Tahun	17	47,2%
Total		36	100%
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMP	1	2,8%
2	SMA/SMK	25	69,4%
3	D3	1	2,8%
4	S1	9	25%
Total		36	100%
No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	< 1 Tahun	1	2,8%
2	1-5 Tahun	3	8,3%
3	6-10 Tahun	17	47,2%
4	> 10 Tahun	15	41,7%
Total		36	100%

Sumber; Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan pegawai kantor kecamatan Balikpapan barat, berdasarkan gambaran responden pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang (72,2%) dan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 10 orang (27,8%).

Berdasarkan usia pegawai yang berusia 21-30 tahun sebanyak 5 orang (13,9%), pegawai yang berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang (38,9%), pegawai yang berusia 41-50 tahun sebanyak 17 orang (47,2%), pegawai. Sedangkan pegawai kantor kecamatan Balikpapan barat yang berkependidikan SMP sebanyak 1 orang (2,8%), SMA/SMK sebanyak 25 orang (69,4%), D3 sebanyak 1 orang (2,8%), S1 sebanyak 9 orang (25%). Dilihat dari lamanya pegawai bekerja pada kantor kecamatan Balikpapan barat yang bekerja dari <1 tahun sebanyak 1 orang (2,8%), pegawai yang bekerja 1-5 tahun sebanyak 3 orang (8,3%), pegawai yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 17 orang (47,2%), pegawai yang bekerja >10 tahun sebanyak 15 orang (41,7%).

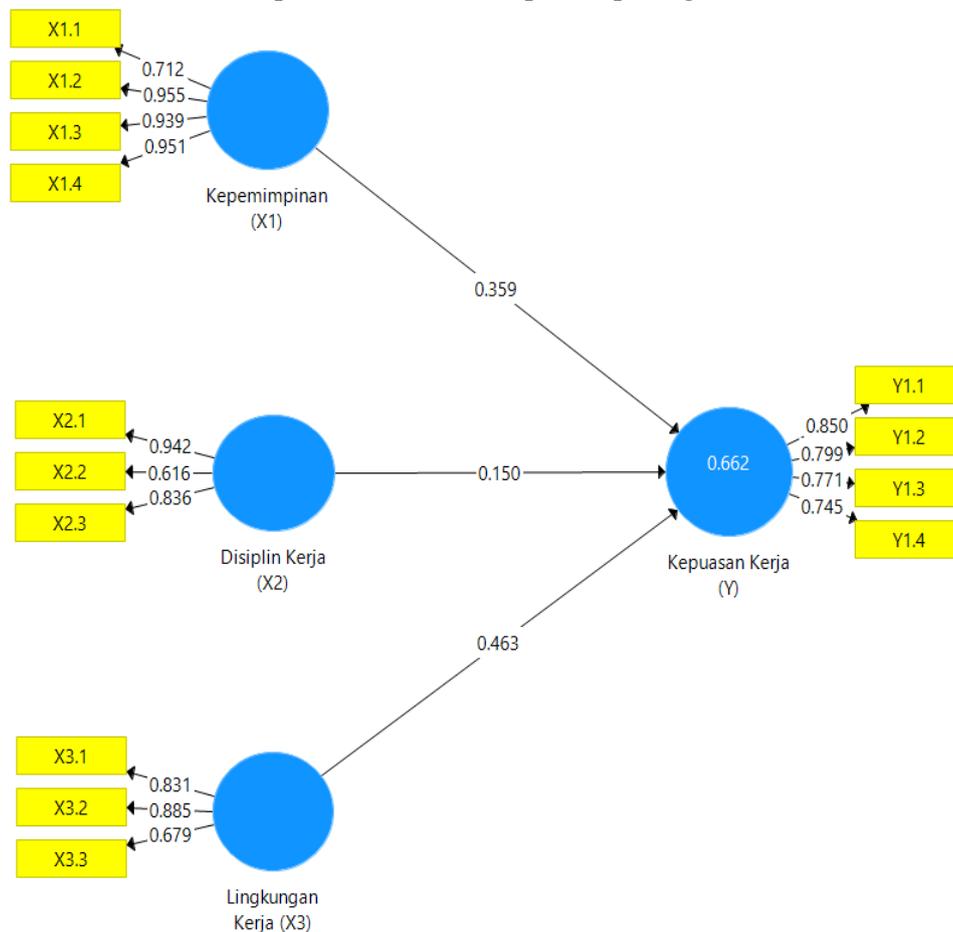
Hasil pengukuran Outer Model

Uji Validitas

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen yaitu evaluasi yang dilakukan pada masing-masing indikator terhadap konstraknya. Indikator dikatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,70. Namun demikian untuk pengembangan skala, nilai loading sebesar 0,50 samapi 0,60 dianggap cukup untuk bisa dikatakan valid.

Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1 Loading Factor Model

Tabel 2 Nilai Outer Loading

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.712			
X1.2	0.955			
X1.3	0.939			
X1.4	0.951			
X2.1		0.942		
X2.2		0.616		
X2.3		0.836		
X3.1			0.831	
X3.2			0.885	
X3.3			0.679	
Y1				0.850
Y2				0.799
Y3				0.771
Y4				0.745

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 2 di atas jika indikator loading bernilai $> 0,4$ maka nilai loading tersebut sudah memenuhi syarat dan dapat dikatakan semua indikator bersifat valid (Sholiha & Salamah, 2015).

Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Pengujian selanjutnya adalah uji validitas diskriminan. Pengujian ini dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruknya. Uji validitas diskriminan ini menentukan suatu indikator reflektif merupakan pengukuran yang baik bagi konstruknya berdasarkan prinsip bahwa indikator berkorelasi tinggi terhadap konstruknya. Nilai *cross loading* pada uji validitas diskriminan harus $> 0,70$ untuk bisa dikatakan valid.

Tabel 3 Nilai Cross Loading

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.712			
X1.2	0.955			
X1.3	0.939			
X1.4	0.951			
X2.1		0.942		
X2.2		0.616		
X2.3		0.836		
X3.1			0.831	
X3.2			0.885	
X3.3			0.679	
Y1				0.850
Y2				0.799
Y3				0.771
Y4				0.745

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2023)

Hasil dari tabel 3 diatas menyatakan bahwa ada beberapa indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih kecil dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya sehingga harus diketahui dan diamati lebih lanjut.

Penyujian selanjutnya adalah *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yaitu untuk memperoleh hasil pengukuran yang memiliki nilai reliabilitas dari suatu variabel. Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* > 0,70. Dan nilai *cronbach's alpha* agar dapat memenuhi syarat reliabel, maka nilainya harus > 0,70.

Tabel 4 Nilai Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance extracted (AVE)
Kepemimpinan (X1)	0.915	0.951	0.941	0.801
Disiplin Kerja (X2)	0.761	1.023	0.847	0.655
Lingkungan Kerja (X3)	0.716	0.726	0.844	0.645
Kepuasan (Y)	0.802	0.813	0.870	0.627

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa *Average Variance Extracted* (AVE) semua Variabel memiliki konstruk >0,50 kecuali kepuasan kerja. Sedangkan nilai *Composite Reliability* sudah lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Serta nilai *Cronbach's Alpha* sudah diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliabel.

Hasil Pengukuran Inner Model

Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan *substantive theory*.

R-Square (R²)

Nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent (eksogen) dan variabel dependen (endogen). Nilai R-Square dapat dilihat variabel dependen (eksogen) dengan kriteria 0,67 mengindikasi bahwa model tersebut baik, kriteria 0,33 mengindikasi moderat dan kriteria 0,19 mengindikasi lemah.

Tabel 5 Nilai R-Square

	R-Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.662	0.630

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2023)

Hasil dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0.662 atau 66,2% dan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.630 atau 63%. Maka nilai R-Square Adjusted menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 63% sedangkan 66,2% dijelaskan oleh variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga bisa dikatakan bahwa nilai R-Square variabel kepuasan kerja adalah moderat.

Effect Size (F^2)

Nilai Effect Size (F^2) digunakan untuk menginterpretasikan besarnya pengaruh variabel laten pada model struktural. Nilai Effect Size sebesar 0,02 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang lemah, sebesar 0,15 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang medium dan sebesar 0,35 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang besar.

Tabel 6 Nilai Effect Size (F^2)

	Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Kepemimpinan (X1)				0.201
Disiplin Kerja (X2)				0.059
Lingkungan Kerja (X3)				0.312
Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2023)

Hasil dari tabel 6 di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lemah pada kepuasan kerja dengan nilai *F-Square* sebesar 0,059. Sedangkan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang medium pada kepuasan kerja dengan nilai *F-Square* masing-masing sebesar 0,201 dan 0,312.

Model FIT

Uji model FIT dilakukan dengan melihat nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dan nilai Normal Fit Index (NFI). Nilai SRMR dikatakan baik apabila memiliki nilai <0,08 dan nilai NFI yang baik harus memiliki nilai >0,90.

Tabel 7 Hasil Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.123	0.123
d_ ULS	1.596	1.596
d_ G	1.759	1.759
Chi-Square	245.036	245.036
NFI	0.518	0.518

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2023)

Hasil dari tabel 7 di atas menunjukkan bahwa model nilai SRMR yaitu sebesar 0,123 yang berarti bahwa model ini mempunyai kecocokan acceptable fit. Sedangkan nilai NFI menunjukkan nilai 0,596 yang berarti nilai tersebut dibawah kriteria nilai NFI>0,90 atau dapat dikatakan bahwa model dianggap marginal.

Tabel 8 Hasil Pengujian Path Coefficients

	Original sampel (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Hasil
X1_KEPEMIMPINAN-> Y_KEPUASAN KERJA	0.359	1.712	0.088	Ditolak
X2_DISIPLIN KERJA-> Y_KEPUASAN KERJA	0.150	1.065	0.287	Ditolak
X3_LINGKUNGAN KERJA-> Y_KEPUASAN KERJA	0.463	1.998	0.046	Diterima

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor kecamatan Balikpapan Barat, hal ini di tunjukkan dengan nilai t statistik untuk variabel kepemimpinan dan disiplin kerja <1,96 dan p-value >0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arifin, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Kustini, 2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor kecamatan Balikpapan Barat, hal ini dilihat dengan nilai t statistik >1,96 dan p-value <0,05. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, 2022), yakni lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai kantor kecamatan Balikpapan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai kantor kecamatan Balikpapan Barat yang artinya menunjukkan bahwa meningkatnya lingkungan kerja maka akan meningkat pula kepuasan kerja.

Saran

Penelitian ini terdapat beberapa saran bagi pegawai kantor kecamatan Balikpapan Barat dan bagi penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Pegawai harus memiliki hubungan harmonis terhadap kepemimpinan transaksional agar mencapai tujuan pegawai yang optimal. Indikator lainnya seperti kepemimpinan situasional, kepemimpinan visioner, kepemimpinan transformasional di kecamatan sudah baik sehingga perlu dipertahankan atau lebih ditingkatkan agar pegawai merasa nyaman berada di kecamatan. kepemimpinan memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Para pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberi dukungan dan memberikan arahan yang jelas kepada pegawai, yang dapat mempengaruhi kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

2. Pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda-nunda. Oleh karena itu, kecamatan perlu melakukan pendekatan pegawainya agar pegawai merasa peduli terhadap pekerjaannya, sehingga dapat maksimal usahanya dalam mencapai tujuan kecamatan. Indikator lainnya seperti disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab sudah baik sehingga disiplin kerjanya perlu dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi. Tingkat disiplin kerja yang baik memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang mampu mematuhi aturan dan norma kerja cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.
3. Pegawai harus memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja setingkat agar mencapai tujuan kecamatan yang optimal. Indikator lainnya seperti, keamanan dalam pekerjaan dan hubungan rekan kerja di kecamatan sudah baik sehingga perlu dipertahankan atau lebih ditingkatkan agar pegawai merasa nyaman berada lingkungan kerja. Kondisi lingkungan yang positif dan mendukung memiliki dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti fasilitas dan relasi antar pegawai memiliki peran penting dalam membentuk persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602.
- Edy Sutrisno. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar dan kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Mubarok, A., & Zein, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(1).
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2070–2076.
- Prawira, H., Ranchman, T., Manajemen, P., & Bangsa, U. P. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fuji SMBE Indonesia*.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja

- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629.
- Putu, Saraswati, S., Agung, A., Widyani, D., Rani, A. S., & Mahasaraswati. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(3), 217–230.
- Rangkuti, B. A. F. (2022). *peranan sumber daya manusia*. 2.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sanggarwati, D. A., Fitrianty, R., Tyas, W. S. A., & Kuswandi, K. (2021). Efek Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Citra Persada Infrastruktur Di Surabaya. *Media Mahardhika*, 19(2), 255–268.
- Setiono, D. B. agus, & Sustiyatik, D. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sholiha, E. U. N., & Salamah, M. (2015). Structural Equation Modeling-Partial Least Square. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 4(2), 169–174.
- Singodimedjo. (2019). Disiplin Kerja. *Jurnal Teoritis Kinerja*, 5(3), 7–25.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. D. I. S. S.Pd (ed.)).
- Sutikno, D. M. S. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan. *Holistica*, 156.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wanti Apriyani, R., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. *Value Added : Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2).
- Wulandari, P. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 554–565.
- Zuraida, Z. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71–82.