

---

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR SATPOL PP BATAM

Sri Afridola. S.E, M.M

Prodi Manajemen, Universitas Putera Batam

---

### ABSTRACT

*The aim of this research are to analyze: 1) influence of leadership toward the work satisfaction 2) influence of leadership and work satisfaction toward the work discipline office Satpol PP Batam. Kinds of this research is causative descriptive research. Population is all employees (281 persons) in Satpol PP Batam. Sampling method is stratified propotional random sampling so that were selected 165 employees as the responde. Descriptive analisis , analisis rule and regulation test and path analisis were used answer the research problem. Result this research proved that 1) leadership has significant influences toward the work satisfaction , 2) leadership and work satisfaction significant influence toward the work discipline.*

**Keywords:** Leadership, Work Satisfaction, Work Discipline

---

### PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pemerintahan daerah dalam melaksanakan otonomi daerah adalah pegawai. Pegawai merupakan faktor penting yang terlibat langsung dalam proses pelaksanaan pembangunan daerah. Pegawai merupakan aparatur pemerintah yang memberikan pelayanan yang baik untuk kesejahteraan masyarakat. Untuk terlaksananya tugas umum pemerintah dan pembangunan dalam suatu lembaga atau organisasi, maka diperlukan kemampuan dari segenap komponen yang berada didalamnya untuk bertindak sesuai dengan peraturan, norma dan ketentuan yang berlaku. Dengan kata lain sesuai dengan visi dan misi organisasi serta komitmen yang didasari oleh disiplin yang tinggi dan masing-masing pegawai yang berada didalamnya. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah ditetapkan suatu organisasi akan sulit terwujud. Oleh karena itu disiplin dapat dinyatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi. Untuk itu demi mewujudkannya, diperlukan pegawai yang bertanggung jawab dan profesional dibidangnya, serta memiliki disiplin yang baik. Bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Maka oleh sebab itu tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi pemerintah mencapai hasil optimal.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Satpol PP Batam masih rendah yaitu masih terlihat adanya pegawai yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan. Terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan, tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja, masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan sehingga jarang memiliki hari kerja yang penuh, melakukan kegiatan lain diluar jam dinas dan lebih mementingkan kepentingan urusan pribadi. Selain itu pegawai kurang kepatuhan terhadap peraturan, kurangnya saling menghormati dan menghargai, kurang tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas serta kurang mengikuti norma-norma yang berlaku.

Penyebab rendahnya disiplin kerja pada Satpol PP Batam dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut adalah: 1). Kepemimpinan. Dimana Pemimpin harus mampu memberikan pengarahan, penggerak, memotivasi pegawainya untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebaik mungkin. Kepemimpinan yang baik akan menimbulkan kesungguhan, motivasi, kemauan yang keras dan semangat pegawai dalam bekerja, 2). Kepuasan kerja. Bila seseorang ingin merasa puas dalam bekerja, maka ia akan berusaha mencari kepuasan dengan bekerja sungguh-sungguh sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dapat dikerjakan dengan baik dan tujuan organisasi akan tercapai lebih optimal.

Berdasarkan observasi penulis pada Satpol PP Batam. Hal ini terungkap dari pembicaraan dan obrolan diantara pegawai, pekerjaan yang kurang menantang, kurang merasa puas terhadap gaji yang diterima, kesempatan promosi diberikan pada yang senioritas, keluhan pada rapat internal, kecendrungan sikap kerja yang asal jadi, cenderung mengelak atau menghindari setiap pekerjaan yang diberikan, kurangnya kepedulian pegawai terhadap situasi kondisi organisasi, kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi, kurangnya kepedulian pegawai terhadap rekan kerjanya, tidak merasa puas dengan jam kerja yang diberlakukan, jenuh dengan rutinitas pekerjaan serta tidak merasa puas dengan pekerjaan selama ini dijalani. Semua hal tersebut merupakan indikasi pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk membahas **Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Satpol PP Batam.**

## **PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas penulis rumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Sejauhmana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Satpol PP Batam?
- 2) Sejauhmana pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Satpol PP Batam?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Menurut Stoner dalam Wijayanto (2012: 165), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi anggota kelompok untuk menjalankan tugas. Beberapa ahli psikologi dan peneliti berupaya mengidentifikasi karakteristik personal dari pemimpin. Pendekatan ini berasumsi bahwa pemimpin memiliki sifat kepribadian yang merupakan pembawaan sejak lahir antara lain: leader dan non leader, effective dan non effective leaders. Para peneliti mencoba mengeksplorasi fungsi kepemimpinan ada dua fungsi yang harus dimiliki seseorang untuk bisa menjalankan kepemimpinan kelompok secara efektif yaitu: task related (fungsi tugas) dan group maintenance (fungsi pemeliharaan kelompok).

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbin (2008) kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan dan sebagai hasil evaluasi dari karakter pekerjaan yang telah dijalankan dalam sebuah organisasi suatu perusahaan. Kepuasan kerja juga merupakan sikap emosional seorang karyawan yang menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga berhubungan secara negatif dengan keinginan keluar karyawan (turnover intention), tetapi korelasi tersebut lebih kuat dari apa yang diketahui untuk ketidakhadiran.

## Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008) disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Melayu (2007) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## Kerangka Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Satpol PP Batam yang berjumlah sebanyak 281 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *stratified proportional random sampling*. Ukuran sampel sebanyak 165 orang.

Sedangkan berdasarkan hasil reliabilitas dapat dijelaskan pada Tabel 1.1 sebagai berikut: **Tabel 1.1 Hasil Uji reliabilitas**

Variabel	Hasil uji	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	0,821	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,907	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,820	Reliabel

Sumber : Data hasil penelitian

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil analisis data untuk uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini :

**Tabel 1.2 Uji Normalitas Variabel Penelitian**

Variabel	Sig-Probability	Alpha	Distribusi
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,001	0,05	Tidak Normal
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,43	0,05	Normal
Disiplin Kerja Pegawai (Y)	0,099	0,05	Normal

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2014

Dari Tabel 1.2 diketahui nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,001 data tidak normal, variabel kepuasan kerja sebesar 0,43, dan variabel disiplin kerja pegawai sebesar 0,099. Hal ini berarti skor variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan skor ini, dapat dikatakan sebaran data variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

### Uji Homogenitas

Uji syarat yang kedua adalah uji homogenitas yaitu uji yang dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh berasal dari sampel yang homogen. Uji homogenitas variansi dilakukan dengan *Test homogeneity of variance*. Hasil perhitungan uji homogenitas dapat diikuti pada Tabel 1.3 berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Uji Homogenitas Variabel Penelitian**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kepemimpinan ( $X_1$ )	9,721	30	134	0.000
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	8,547	16	148	0.000

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2014

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat masing-masing skor signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,000 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 Hal ini berarti skor masing-masing variabel lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

### Uji Analisis Jalur

Analisis jalur pada penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga sub struktur jalur. Pada analisis sub struktur pertama dianalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Satpol PP Batam. Pada analisis sub struktur kedua akan dilihat pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Satpol PP Batam.

#### Analisis Jalur Sub Struktur 1

Pada analisis sub pertama dianalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Satpol PP Batam. Hasil analisis data pada sub struktur 1 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.4 Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 1**  
**Koefisien Jalur Variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**  
**Pegawai Satpol PP Batam**

Variabel	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	F	Sig.
Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja Pegawai ( $X_2$ )	0,163	2,106	4,434	0,037

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2014

- a. Berdasarkan tabel 1.4 analisis jalur sub struktur 1, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 4,434$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,037$ . Hal ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, artinya semakin tinggi nilai kepemimpinan yang diterima oleh pegawai maka akan menyebabkan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai Satpol PP Batam.  
Koefisien jalur sebesar 0,163 menunjukkan bahwa pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar  $0,163 \times 0,163 = 0,02657$  atau sebesar 2,657%.
- b. Pengaruh Variabel Lain  
Pada tahap ini penulis melakukan perhitungan terhadap variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} PX_2\varepsilon_1 &= \sqrt{1 - R^2} x_2 x_1 \\ &= \sqrt{1 - 0,02657} \\ &= \sqrt{0,9734} \\ &= 0,987 \times 0,987 = 0,9742 \end{aligned}$$

### Analisis Jalur Sub Struktur 2

Pada sub struktur 2 ini akan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Satpol PP Batam. Adapun hasil analisis data untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Satpol PP Batam adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.5 Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 2**

No	Variabel Endogen	Variabel Eksogen	Koefisien Jalur	Sig	Keterangan
1	Disiplin kerja (Y)	Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,348	0,000	Signifikan
2		Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,370	0,000	Signifikan
R Square = 0,291					
F hitung = 34,627					
F Sig. = 0,000					

Sumber : Pengolahan data primer, 2014

Berdasarkan tabel 1.5. uji F diketahui bahwa nilai F hitung 34,627 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan ( $\alpha=0,05$ ) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ( $0,00 < 0,05$ ), hal ini berarti secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Satpol PP pegawai. Artinya uji F terpenuhi maka data hasil penelitian dapat dianalisis untuk pengujian secara parsial atau sendiri-sendiri

Hasil analisis data pada sub struktur 2, dapat dituliskan persamaannya sebagai berikut :

$$Y = P_{yx_1} X_1 + P_{yx_2} X_2$$

$$Y = 0,348 X_1 + 0,370 X_2$$

Besar pengaruh variabel (variabel yang tidak dimasukkan ke dalam model) terhadap disiplin kerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sitepu (1994:23) adalah sebagai berikut:

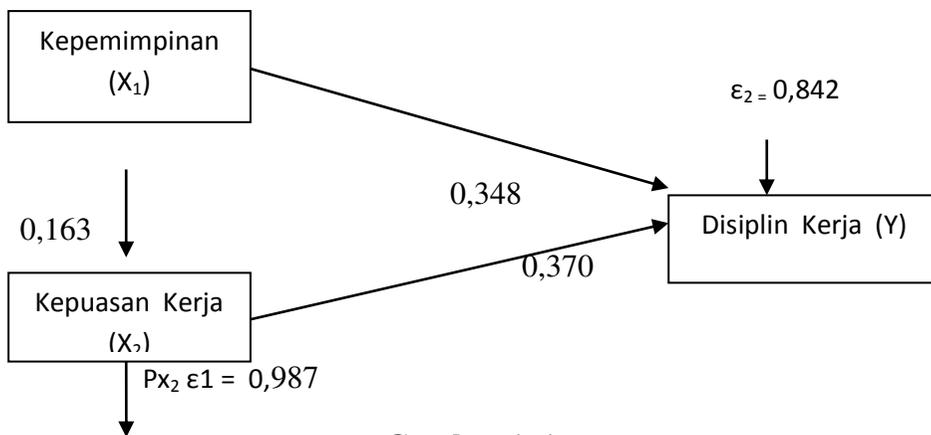
$$P_{y_e} = \sqrt{1 - r^2} \sqrt{y_{x_1} \dots x_k}$$

$$P_{y_e} = \sqrt{1 - 0,291}$$

$$P_{y_e} = \sqrt{0,709}$$

$$P_{y_e} = 0,842$$

Adapun bagan dari hasil analisis data untuk hasil analisis jalur adalah sebagai berikut :



**Gambar 1. 1**  
**Bagan Hasil Analisis Jalur**

### Pengujian Hipotesis Pengujian Hipotesis 1

**Tabel 1.6.**  
**Hasil Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap**  
**Kepuasan Kerja Pegawai**

Model	Koefisien Beta	t hitung	Level sig	$\alpha$
Constan	-	19,492	0.000	0,05
Kepemimpinan	0,163	2,106	0.037	0,05

Sumber : Olahan data primer 2014

Tabel 1.6 diatas memperlihatkan koefisien jalur untuk variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan, dimana  $\text{sig}.0.037 < 0.05$  berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah 16,3.

## Pengujian Hipotesis 2

**Tabel 1.7.**  
**Hasil Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Variabel	F hitung	Sig	$\alpha$
Kepemimpinan	34,627	0.000	0.05
Kepuasan kerja			

*Sumber : Olahan data primer 2014*

Dari tabel 1.7 di atas memperlihatkan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai (Sig  $0.000 < 0.05$ ) Hal ini bermakna jika kepemimpinan dan kepuasan kerja ditingkatkan maka disiplin kerja pegawai juga akan meningkat.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satpol PP Batam**

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis jalur dengan program SPSS Versi 17 diperoleh bahwa kepemimpinan bernilai positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satpol PP Batam. Dari hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana  $\text{sig } 0,037 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Semakin baik kepemimpinan seseorang maka kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan gaji yang diberikan oleh pimpinan akan baik.

Dengan demikian secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dilihat dari temuan penelitian. Pengaruh langsung dan tidak langsung memperlihatkan bahwa secara langsung variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 12,11%. Dari analisis tersebut jelas bahwa kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Handoko (2011:294) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain, agar dapat bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Pemimpin membimbing, mengarahkan, memberi teladan dan memotivasi pegawainya dalam bekerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Satpol PP Batam**

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis jalur dengan program SPSS didapat bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh terhadap disiplin

kerja pegawai. Dari hasil analisis yang dilakukan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, dimana uji F taraf sig  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima. Artinya secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dalam rangka peningkatan disiplin kerja pegawai maka harus diawali dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai tersebut. Karena disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik bagi suatu instansi pemerintah. Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dimulai dari kepemimpinan. Pemimpin memberi arahan, menggerakkan, mempengaruhi dan memotivasi pegawainya. Dari data diatas dilihat bahwa responden dalam penelitian ini memperlihatkan tanggapan yang berbeda-beda terhadap kepemimpinan dan setiap pegawai juga memiliki disiplin kerja yang berbeda-beda.

Dari analisis diatas dan hasil penelitian terlihat jelas pengaruh yang diberikan kepemimpinan baik secara langsung dan tidak langsung adalah sebesar 15,86%. Dan pengaruh dari kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai secara langsung adalah 13,69%. Pengaruh yang diberikan keseluruhan variabel penyebab terhadap variabel akibat yaitu sebesar 33,3%. Dari hal ini berarti kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja pegawai.

## KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis jalur, maka terdapat pengaruh kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga dapat diambil kesimpulan: 1). Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Satpol PP Batam, dengan taraf signifikan 0,037 ( $0,037 < 0,05$ ). Hal ini berarti kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi persepsi terhadap kepemimpinan seseorang maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, 2). Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai dengan taraf sig  $0,000$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti dengan kepemimpinan yang baik serta kepuasan kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai Satpol PP Batam, 3). Pengaruh variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 33,3% dan sisanya sebesar 66,7% disiplin kerja pegawai ini dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhidin, Ali, Sambas dan Abdurahman, Maman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins, P.Stepen. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen Cetakan ke 1*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.