

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BADUNG

Kadek Lusigita

Universitas Warmadewa

Lusigita@gmail.com

Abstrak

Pemerintah sebagai sebuah organisasi dalam menampilkan kinerja pelayanan publik yang tinggi tentu saja harus didukung oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berperan sebagai pelaksana dari berbagai aktivitas yang dijalankan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kabupaten Badung. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka dilakukan penelitian dengan populasi seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung yang berjumlah 89 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisa kuantitatif model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis variance atau component base SEM, yang dikenal dengan *Partial Least Square (PLS)*. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kepemimpinan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Abstract

The Government as an organization that show high public service performance must be supported by the human resources. The human resources has an important role as implementer of several activities that organized by the organization to achieves the goals. The research objective was to determine the effect of leadership on work satisfaction, work discipline on work satisfaction, leadership on employee performance, work discipline on employee performance and work satisfaction on employee performance of social and workforce offices employee in Badung regency. The population of this study is all the public employee of social and workforce office in Badung regency. The amount of public employee is 89 persons. Analyzing method that used is structural equation modeling-SEM method based on variance or component base SEM, that known as partial least square (PLS). the result of this study are leadership has positive and significant impact on the employee satisfaction, work discipline has positive and not significant impact on the employee satisfaction, leadership has positive and not significant impact on the employee performance, work discipline has positive and significant impact on the employee performance, work satisfaction has positive and significant impact on employee performance.

Keywords: leadership, work discipline, work satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Pemerintah sebagai sebuah organisasi dalam menampilkan kinerja pelayanan publik yang tinggi tentu saja harus didukung oleh sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi yang sangat berarti dalam menopang keberhasilan mencapai tujuan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sangat

berperan sebagai pelaksana dari berbagai aktivitas yang dijalankan oleh organisasi. Berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Mangkunegara (2009:67), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sistem penilaian kinerja bagi PNS secara resmi diatur dalam PP No. 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS yang biasa disebut DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS) dan saat ini telah berubah sesuai dengan PP No.46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil secara sistemik penekanannya pada pengukuran tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai atau tingkat capaian hasil kerja (output) yang telah direncanakan dan disepakati antara Pejabat Penilai dengan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai sebagai kontrak prestasi kerja. Penilaian kinerja PNS tersebut dilaksanakan menggunakan SKP atau Sasaran Kinerja Pegawai yang didalamnya meliputi : Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2009) adalah kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2003:170). Penelitian yang dilakukan oleh Pariaribo (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian dari Mariastuti (2015) menyatakan hasil yang berbeda yaitu bahwa kepemimpinan ber-

pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja serta kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya mempengaruhi kinerja adalah faktor disiplin kerja. Menurut Siagian (2009:305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Sidanti (2015), dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja. Hasil penelitian berbeda dinyatakan oleh Kurniasih (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari *research gap* tersebut ternyata masih perlu diadakan penelitian lebih lanjut.

Arina (2015) dalam penelitiannya menyatakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan dari organisasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi (Hariandja 2002:290). Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Dengan perkembangan serta tuntutan kemajuan pembangunan dan pelaksanaan pemerintahan saat ini, kinerja instansi pemerintah diharapkan berubah menjadi lebih baik. Namun, adanya fenomena yang terjadi dapat dilihat dari pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai antara lain : (1) rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai, hal ini dapat dilihat dari realisasi anggaran pada tahun 2016 sebesar 89,45% sedangkan pada tahun 2015, realisasi anggaran sebesar 88,41%, (2) masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan, (3) tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja masih berlangsung, (4) masih adanya beberapa pegawai yang tidak masuk kerja maupun

bolos dari tempat kerja tanpa alasan yang kurang jelas sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai atau tertunda, (5) melakukan kegiatan diluar jam kerja dan lebih mementingkan kepentingan pribadi, (6) masih terlihat sebagian pegawai yang kurang melibatkan diri secara aktif dalam aktivitas kerja sehari-hari, (7) masih adanya beberapa pegawai yang boros dalam penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor. Fenomena tersebut diatas menandakan belum optimalnya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan dan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Hal tersebut diperkuat dengan bukti empiris berupa tingkat absensi kerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1
Tingkat Absensi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja
Kabupaten Badung Bulan Januari s/d Nopember Tahun 2016

Bulan	Jml pegawai (orang)	Jml hari kerja (hari)	Jml hari kerja seharusnya per orang (hari)	Ketidakhadiran Pegawai			Jml hari kerja yg hilang (hari)	Jml hri kerja senyatanya (hari)	Absensi (%)
				sakit	ijin	Alpa			
1	2	3	4				5	(6)=(4)-(5)	(7)=(5)/(4)*100
Januari	89	19	1691	18	25	10	53	1638	3,13
Pebruari	89	17	1513	11	26	8	45	1468	2,97
Maret	89	20	1780	10	30	15	55	1725	3,09
April	89	21	1869	12	28	18	58	1811	3,10
Mei	89	20	1780	9	27	18	54	1726	3,03
Juni	89	21	1869	15	26	15	56	1813	3,00
Juli	89	16	1424	12	21	16	49	1375	3,44
Agustus	89	22	1958	13	24	25	62	1896	3,17
September	89	18	1602	14	22	16	52	1550	3,25
Oktober	89	21	1869	18	17	21	56	1813	3,00
Nopember	89	22	1958	16	21	28	65	1893	3,32
Jumlah	979	217	19313	148	267	190	605	18708	34,50
Rata-rata	89	19,7	1756	13,5	24,3	17,3	55	1700,7	3,13

Sumber : Data Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, Tahun 2016

Pada Tabel 1.1, menunjukkan tingkat absensi dari bulan Januari sampai dengan Nopember 2016 mengalami fluktuasi dan rata-rata persentase tingkat absensi pegawai

Dinas Sosial dan Tenaga Kerja adalah cukup tinggi yaitu sebesar 3,13 %. Menurut Mudiarta (2001:93) tingkat absensi yang dipandang baik berkisar antara

dua persen sampai tiga persen. Disiplin kerja yang buruk didalam suatu organisasi, ditunjukkan oleh absensi 3 % keatas. Tingkat absensi yang masih diatas 3 % ini, menunjukkan adanya masalah dalam kinerja pegawai yang menurun pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penting untuk diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung?, (2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung?, (3) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung?, (4) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung?, (5) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung?

Adapun yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung?, (2) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung?, (3) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung?, (4) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung?, (5) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung

Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Siagian (2009:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Menurut Mangkunegara (2009:16) untuk mencapai kinerja yang memuaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain : faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana diungkapkan di atas pada dasarnya dapat berupa faktor internal karyawan maupun faktor eksternal karyawan. Faktor internal antara lain menyangkut perilaku karyawan itu sendiri, misalnya tentang kemampuannya, sikap dalam melaksanakan tugas, motivasi dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja, organisasi maupun atasan atau pimpinan karyawan yang bersangkutan. Pemberdayaan bawahan dan pembagian fungsi yang mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang ditentukan oleh persepsi para bawahan tentang kondisi lingkungan di tempat bekerja.

Kepemimpinan

Hasibuan (2003:170) menyatakan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (2009:66), terdapat tiga bentuk peranan pemimpin atau kepemimpinan yaitu : (1) Peran Interpersonal yaitu Seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, (2) Peran Informasional yaitu Seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa

informasi, (3) Peran Pengambilan Keputusan yaitu Pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004), Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2011:286-287) menyatakan ada 5 tujuan disiplin kerja yang baik yang akan tercermin pada suasana dibawah ini yaitu : tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai, meningkatnya efisiensi dan produktivitas para pegawai.

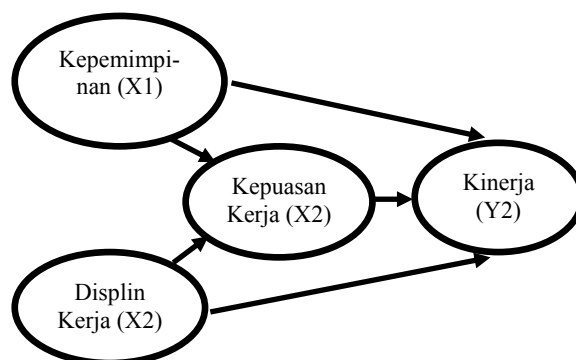
Kepuasan Kerja

Robbins (2006:99) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Hasibuan (2003:203), kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain : balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, berat ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang dan sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang

masalah, berikut ini adalah gambaran kerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian
Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Hipotesis

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

H3: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H4: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, sehingga penelitian ini adalah termasuk penelitian *Explanatory*. Rancangan penelitian ini dimulai dengan

pencarian data lapangan, uji validitas dan reliabilitas terhadap data yang diperoleh, setelah instrumen dinyatakan valid selanjutnya dilakukan analisis data dengan metode inferensial untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian, hasil perhitungan selanjutnya dianalisis dan diberikan simpulan serta saran-saran untuk institusi maupun sumber daya manusia yang terlibat dalam sistem pelayanan publik . Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kepuasan dan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah konstruk endogen adalah kepuasan kerja pegawai (Y1) dan kinerja pegawai (Y2) sedangkan konstruk eksogen adalah kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung sebanyak 89 orang. Oleh karena jumlah populasi kurang dari 100 maka jumlah sampel yang digunakan adalah jumlah populasinya yaitu 89. Sampel diambil dengan menggunakan metode *Sensus*.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Indikator Konstruk Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Konstruk	Indikator	Item	Korelasi (r)	Ket	
Kepemimpinan (X1)	X11	X111	0,60	Valid	
		X112	0,72	Valid	
		X121	0,68	Valid	
	X12	X122	0,58	Valid	
		X131	0,30	Valid	
		X132	0,51	Valid	
	X14	X141	0,50	Valid	
		X142	0,50	Valid	
		X151	0,60	Valid	
			X152	0,57	Valid

Disiplin Kerja (X2)	X21	X211	0,56	Valid
		X212	0,50	Valid
	X22	X221	0,54	Valid
		X222	0,60	Valid
	X23	X231	0,71	Valid
		X232	0,58	Valid
	X24	X241	0,30	Valid
		X242	0,35	Valid
	X25	X251	0,40	Valid
		X252	0,51	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	Y11	Y111	0,66	Valid
		Y112	0,67	Valid
	Y12	Y121	0,63	Valid
		Y122	0,64	Valid
	Y13	Y131	0,35	Valid
		Y132	0,31	Valid
	Y14	Y141	0,43	Valid
		Y142	0,47	Valid
	Y15	Y151	0,32	Valid
		Y152	0,44	Valid
Kinerja Pegawai (Y2)	Y21	Y211	0,45	Valid
		Y212	0,52	Valid
	Y22	Y221	0,54	Valid
		Y222	0,60	Valid
	Y23	Y231	0,57	Valid
		Y232	0,54	Valid
	Y24	Y241	0,35	Valid
		Y242	0,43	Valid
	Y25	Y251	0,54	Valid
		Y252	0,40	Valid

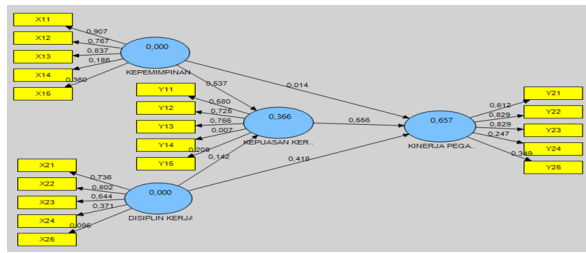
Sumber : Hasil Pengolahan Data, Lampiran 3

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Konstruk Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Konstruk	Indikator	Cronbach Alpha (α)	Ket
Kepemimpinan (X1)	Kemampuan sebagai pengawas (X11)	0,75	Reliabel
	Kebutuhan prestasi (X12)		
	Kecerdasan (X13)		
	Kepercayaan diri (X14)		
	Inisiatif (X15)		
Disiplin Kerja (X2)	Kehadiran (X21)	0,66	Reliabel
	Ketaatan pada peraturan kerja (X22)		
	Ketaatan pada standar kerja (X23)		
	Tingkat kewaspadaan tinggi (X24)		
	Bekerja etis (X25)		
Kepuasan Kerja (Y1)	Kepuasan dengan gaji (Y11)	0,63	Reliabel
	Kepuasan dengan promosi (Y12)		
	Kepuasan dengan rekan kerja (Y13)		
	Kepuasan dengan penyelia (Y14)		
	Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (Y15)		
Kinerja Pegawai (Y2)	Kuantitas (Y21)	0,66	Reliabel
	Kualitas (Y22)		
	Keandalan (Y23)		
	Kehadiran (Y24)		
	Kemampuan bekerja sama (Y25)		

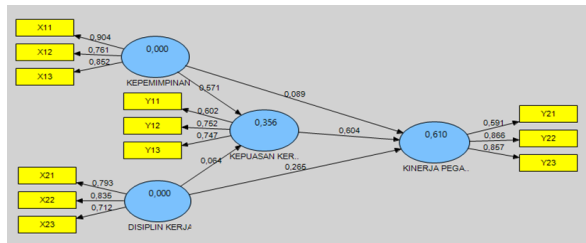
Sumber : Hasil Pengolahan Data, Lampiran 3

PEMBAHASAN

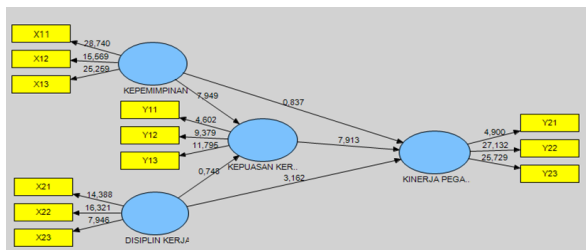


Gambar 2
Outer Loading dan Path Koefisien Sebelum Rekonstruksi

Pada Gambar 2 menunjukkan hasil perhitungan *outer loading* dari masing-masing indikator konstruk kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, terdapat delapan indikator yaitu X14, X15, X24, X25, Y14, Y15 dan Y24 serta Y25 yang memiliki nilai *outer loading* < 0,50 maka indikator tersebut dikeluarkan dari model dan dilakukan rekonstruksi ulang tanpa kedelapan indikator tersebut sebagai berikut :



Gambar 3
Outer Loading dan Path Koefisien Setelah Rekonstruksi



Gambar 4
Bootstrapping Setelah Rekonstruksi Model

Dalam tabel 4 di bawah ini, diuraikan pengujian hubungan antar variabel sebagai berikut :

Tabel 2.3
Path Analisis dan Pengujian Statistik

Konstruk	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	Keterangan
DISIPLIN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0,06	0,75	Tidak Signifikan
DISIPLIN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0,27	3,16	Signifikan
KEPEMIMPINAN -> KEPUASAN KERJA	0,57	7,95	Signifikan
KEPEMIMPINAN -> KINERJA PEGAWAI	0,09	0,84	Tidak Signifikan
KEPUASAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0,60	7,91	Signifikan

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4 di atas maka dapat diuraikan pengujian hubungan antar variabel sebagai berikut :

Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Disiplin kerja berpengaruh positif sebesar 0,06 terhadap kepuasan kerja, dan hubungan tersebut tidak signifikan pada level 0,05, karena nilai t-Statistik lebih kecil dari 1,96 yakni sebesar 0,75. Hasil penelitian ini tidak mendukung/berbeda dari penelitian Hermansyah dan Indarti (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian dari Wuysang & Tawas (2016) juga menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Astapa, dkk (2014), Arina (2015) dan Ekayanti (2015) yang hasilnya menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan maka semakin meningkat kepuasan yang dirasakan karyawan.

Pengujian Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh positif sebesar 0,27 terhadap kinerja, dan hubungan tersebut signifikan dengan nilai t sebesar $3,16 > 1,96$. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Parerung (2014) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian Sidanti (2015) dan Ekayanti (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 0,57 terhadap kepuasan kerja, dan hubungan tersebut signifikan dengan nilai t hitung sebesar 7,95. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Chen (2004) yang menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan dari Pariaribo (2013) dan Zahari dan Shurbagi (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Mulyani (2015) menyatakan kepemimpinan yang semakin baik akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 0,09 terhadap kinerja dan tidak signifikan dengan nilai t sebesar 0,84. Hasil penelitian ini tidak mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Wiratama dan Sintaasih (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Shea (1999) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Penelitian Pariaribo (2013) juga menyatakan

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 0,60 terhadap kinerja dan signifikan dengan nilai t sebesar 7,91. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Ostroff (1992) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas, berkomitmen dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih berisiko bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuh hati pada organisasi dengan meningkatkan kinerja yang akan mendukung efektivitas organisasi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak puas. Penelitian Jelantik (2016), Widayani (2015) dan Juniantara (2015) yang sama-sama menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.
3. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.
4. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.
5. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada reviewer dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan artikel ini baik dalam bentuk kritik ataupun masukan yang membangun untuk perbaikan artikel ini agar menjadi lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Arina, Yona. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang. *E-Journal Bisnis*.
- Astapa, I Gede Agus. Wiagustini, Ni Luh. Suyatna Yasa, Putu Ngr. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Lembaga Perkreditan Desa Kedonganan, Kec. Kuta). *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*. Edisi 02, No.1
- Chen, Li Yueh. 2004. Examining The Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance at Small and Middle – Size Firms of Taiwan. *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, September.
- Ekayanti, Ni Putu Yuni. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Kecamatan Denpasar Selatan Kota Denpasar. *Tesis UNWAR Denpasar*.
- Hariandja, Marihot T.E, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, Malayu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermansyah dan Sri Indarti . 2015.

- Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Peputra Suprajaya Pekanbaru Baru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol.VII No.2.
- Jelantik,I Putu Putra.2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kepuasan Kerja.Studi Kasus :Karyawan Administratif Universitas Warmadewa. *Tesis UNWAR Denpasar*.
- Juniantara, I Wayan.2015.Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar.*Tesis UNUD Denpasar*.
- Kurniasih,Sri Anita Sutresna. 2013. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Aparat Pemerintahan Kec. Baregbeg Kab. Ciamis). *Tesis Universitas Galuh Ciamis*.
- Mangkunegara,A.A Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Mariastuti,Ni Wayan. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Biro Humas Setda Provinsi Bali.*Tesis*.UNWAR Denpasar.
- Mudiarta Utama, I Wayan.2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Denpasar UPT. Penerbit:Universitas Udayana.
- Mulyani,Sri.2015.Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pembangunan Ampel, Boyolali, Jawa Tengah.*Tesis STIE Triatma Mulya Badung*.
- Parerung, Arfindy, Adolfina dan Mekel, Peggy.A. 2014. Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Samratulangi Manado.
- Pariaribo, Noack.2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Supriori. *Tesis Universitas Atmajaya Yogyakarta*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Robbins, Stephen P dan Timoty A. Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, V.H., Sagala. J.E., 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*, Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada.
- Sidanti, Heny.2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA* Vol. 9 No. 1. STIE Dharma Iswara Madiun.
- Shea, Christine M. 1999. The Effect of Leadership Style on Performance Improvement on a Manufacturing Task. *Journal*.
- Siagian,P.Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno,E., Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Kencana.
- Wuysang, Pricilya E.B.dan Tawas,Hendra N. .2016. Pengaruh Disiplin Kerja ,Perilaku Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol.16 No.1
- Widayani, Ni Made Yeni. Peranan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pengadilan Tinggi Denpasar). *Tesis Universitas*

Warmadewa.

Wiratama, I Nyoman Jaka Alit dan Sintaasih, Desak Ketut. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, 126 No. 2. Universitas Udayana

Zahari, Ibrahim Bin, Adel Mohamed Ali Shurbagi. The Effect of Organizational Culture and The Relationship between Transformational Leadership and Job Satisfaction in Petroleum Sector of Libya. 2012. *International Business Research*, 5(9).