

Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten

Welen Kurniawan

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
welen.kurniawan@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of incentives and leadership in improving employee's work discipline with job satisfaction as an intervening variable. This study uses quantitative and descriptive methods with causality approach. The object of this study is DPMPSTP Banten Province, using a sample of 62 respondents. Questionnaire answers were measured on an interval scale of 1- 10. Analysis data is using SmartPLS software version 3.0. The results showed that incentives had an effect on employee's work discipline while leadership had no effect on employee's work discipline. Incentives affect job satisfaction, leadership influences job satisfaction and job satisfaction affects employee's discipline. Mediation test results showed job satisfaction can mediate the indirect effect of incentives on employee's work discipline and leadership on employee's work discipline.

Keywords: *Incentives; Leadership; Job Satisfaction; Work Disciplin*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh insentif dan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif dengan pendekatan kausalitas. Objek penelitian ini adalah DPMPSTP Provinsi Banten, menggunakan sampel sebanyak 62 responden. Jawaban kuesioner diukur dengan skala interval 1-10. Data analisis menggunakan bantuan software SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil uji mediasi menunjukkan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung insentif terhadap disiplin kerja pegawai maupun kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.

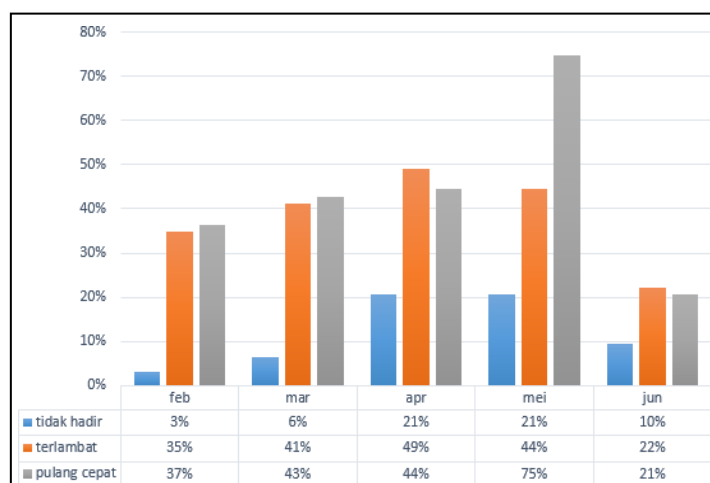
Kata Kunci : Insentif; Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya organisasi. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Abdi Negara yang memiliki tugas dan tanggung jawab penting bagi organisasi. Menurut Haydah (2012) dalam Endriawan (2014), pegawai sebagai aparatur pemerintah yang sempurna adalah pegawai yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-undang Dasar Tahun 1945, dan pemerintah, serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara. Peran pegawai yang bekerja dalam organisasi pemerintah sangat menentukan berhasil tidaknya ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh ketulusan dan kemauan dari setiap pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) merupakan unsur pendukung tugas Gubernur di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah yang memiliki tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintah provinsi di bidang penanaman modal. Penerapan disiplin pegawai di lingkungan DPMPTSP Provinsi Banten diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan dalam Peraturan Gubernur Banten Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Manajemen Kinerja Pegawai. Dengan adanya peraturan tersebut, pegawai dituntut untuk dapat mentaati peraturan agar terhindar dari hukuman disiplin yang telah ditentukan.

Berkaitan dengan disiplin kerja, hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai di DPMPTSP Provinsi Banten masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari data absen kepegawaian pada Grafik 1.



Grafik 1. Rata-rata Presensi Pegawai DPMPTSP Provinsi Banten

Pada Grafik 1 menunjukkan persentase absensi pegawai dari Februari sampai dengan Juni 2019 menunjukkan angka yang fluktuatif. Pada grafik tersebut terlihat bahwa jumlah ketidakhadiran pegawai tertinggi mencapai 21% pada bulan April dan Mei, sedangkan jumlah ketidakhadiran terendah pada bulan Februari sebesar 3%. Grafik 1 juga menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai sering datang terlambat yang ditandai dengan capaian angka 49% pada bulan April. Sementara itu, pegawai yang pulang lebih awal atau tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan mencapai 75% pada bulan Mei. Diketahui, jam kerja yang diterapkan dimulai pada pukul 07.30 hingga 16.00 WIB. Dengan adanya ketidakdisiplinan tersebut membuat pegawai tidak maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dalam Peraturan Gubernur Banten Nomor 13 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengukuran Kinerja dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten Pasal 10 disebutkan bahwa aspek disiplin pegawai diukur dengan frekuensi kehadiran kerja dan jumlah jam kerja pegawai dalam satu bulan. Jam kerja telah diatur yaitu sebanyak 7.5 jam per harinya. Penerapan disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan (Handoko, 2010).

Pegawai merupakan aset utama suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan memberikan insentif. Pemberian insentif yang sesuai dengan harapan pegawai, akan membuat pegawai memenuhi tanggung jawabnya dengan maksimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar pegawai terdorong meningkatkan prestasi kerjanya.

Organisasi tidak hanya berfokus pada peran pegawai, tetapi juga terhadap peran pimpinan yang mempunyai wewenang dalam memimpin dan mengarahkan bawahannya untuk dapat mencapai hasil yang diharapkan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2012), setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Karena itu, kedisiplinan seorang pegawai tidak akan tercipta tanpa adanya kepemimpinan yang baik.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Dalam upaya untuk membina Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh, telah dikeluarkan peraturan tentang disiplin pegawai negeri. Sejak tanggal 6 Juni 2010 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah diatur

dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh di langgar oleh setiap pegawai negeri sipil. Peraturan disiplin tersebut selain mengatur kewajiban dan larangan bagi setiap pegawai negeri sipil, juga mengatur tata pemeriksaan, tata cara pengajuan dan penyampaian hukuman disiplin serta tata cara pengajuan keberatan apabila pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman kedisiplinan merasa keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Beach dalam Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan. Ardana (2012) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Pengertian yang dikemukakan oleh Ardana menekankan disiplin pada sikap taat pada peraturan yang berlaku dan tidak mengelak untuk menerima sanksi. Adapun indikator disiplin kerja yang digunakan adalah sebagai berikut: frekuensi kehadiran; tingkat kewaspadaan; ketaatan pada standar kerja; ketaatan peraturan kerja; etika kerja.

Insentif

Insentif sebagai salah satu cara untuk memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yaitu sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mangkunegara, 2009). Menurut Hasibuan (2013), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu insentif materil atau finansial; insentif non materil atau non financial; insentif sosial. Adapun indikator insentif yaitu tunjangan; bonus; kompensasi yang ditanggungkan; fasilitasi kantor; jaminan sosial; pemberian piagam penghargaan (Rahman, 2013).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas

maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Koontz dan Donnell (dalam Sutikno, 2014) menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum. Kartono (2013) mengemukakan pemimpin dalam pengertian luas ialah seseorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial, mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Sementara dalam pengertian terbatas ialah seorang pemimpin yang membimbing dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.

Rivai (2012:42) mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu: Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas; Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama; Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai. Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terdiri dari tiga pokok kepemimpinan, yaitu: Tipe Kepemimpinan Otoriter; Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas; Tipe Kepemimpinan Demokratis. Fungsi dari kepemimpinan diantaranya yaitu instruktif; konsultatif; partisipasi; delegasi; pengendalian (Rivai, 2012:34). Adapaun indikator dari kepemimpinan diantaranya kecerdasan; keteladanan; ketegasan; fleksibilitas; dan kecakapan manajerial (Utari, 2015; Tening, 2018).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap- sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan- harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Dadang (2013) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Adapun indikator kepuasan kerja yaitu menyenangi pekerjaan; kesetiaan; kejujuran; kreatifitas (Hasibuan, 2017).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) antar konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2014:7). Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten yang beralamat di Jl. Syech Nawawi Albantani Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B) Palima Serang – Banten. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 62 orang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden, sedangkan pengukuran variabel menggunakan skala interval dengan menggunakan teknik *Agree-Dissagree Scale* dimana adanya urutan skala 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 10 (Sangat Setuju) untuk semua variabel. Alat analisis yang digunakan yaitu SmartPLS dengan menguji *outer model* dan *inner model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa hal yang terkait dengan penelitian, yaitu data dan informasi yang akan mendukung pembahasan dalam penelitian. Data-data dan informasi tersebut dapat dijelaskan pada karakteristik responden yang terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

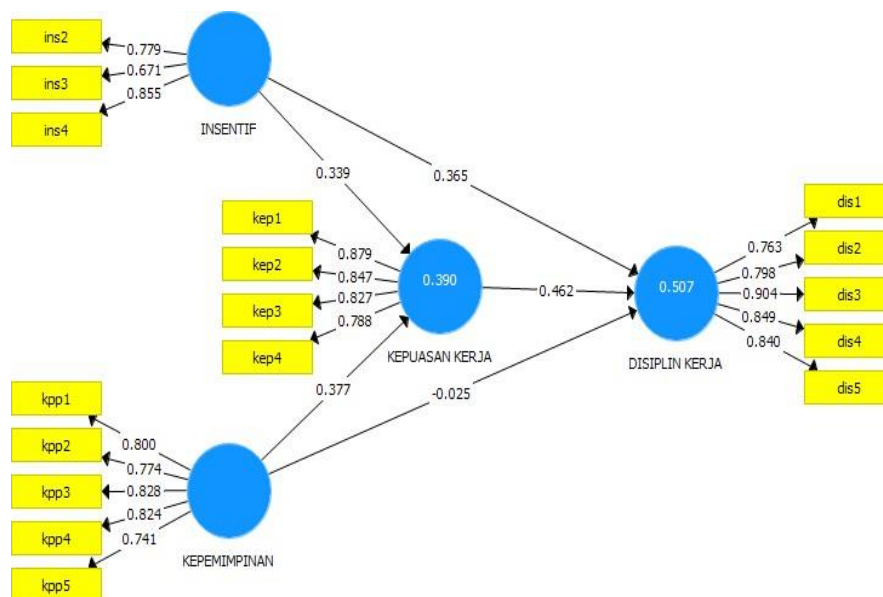
	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	41	66%
	Perempuan	21	34%
	Total	62	100%
Usia	30-40 tahun	25	40%
	41-50 tahun	26	42%
	51-60 tahun	11	18%
	Total	62	100%
Lama Bekerja	1-5 tahun	11	18%
	6-10 tahun	12	19%
	11-15 tahun	5	8%
	16-20 tahun	27	44%
	21-35 tahun	7	11%
	Total	62	100%

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten berpendidikan SLTP sebanyak 2 responden (3%), berpendidikan SLTA sebanyak 11 responden (18%), berpendidikan DIII sebanyak 4 responden (6%), berpendidikan S1 sebanyak 27 responden (44%),

berpendidikan S2 sebanyak 17 responden (27%) dan berpendidikan S3 sebanyak 1 responden (2%). Analisis pendidikan penting untuk dianalisis karena setiap jenis pekerjaan membutuhkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan akan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melakukan pengelolaan kerjanya.

Jumlah responden menurut usia dalam penelitian ini yaitu usia 30-40 tahun sebanyak 25 (40%), usia 41-50 tahun sebanyak 26 responden (41%) dan usia > 51 tahun sebanyak 11 responden (18%). Hal ini berarti jumlah responden yang mendominasi menurut usia yang bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten yaitu berusia 41- 50 tahun.

Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten yang bekerja 1-5 tahun sebanyak 11 responden (18%), 6-10 tahun sebanyak 12 responden (19%), 11-15 tahun sebanyak 5 responden (8%), 16-20 tahun sebanyak 27 responden (44%) dan 21-35 tahun sebanyak 7 responden (11%). Hal ini berarti dapat disimpulkan yang mendominasi jumlah responden menurut masa kerja yaitu lebih dari 16-20 tahun, sedangkan responden terkecil adalah pegawai yang memiliki masa kerja 11-15 tahun.



Gambar 1. Hasil Uji Validitas

Indikator yang tidak memenuhi kriteria validitas yaitu pada ins1 pada variabel insentif sebesar 0,383. Dikarenakan tidak memenuhi kriteria validitas maka indikator ins1 dieleminasi dari model sehingga hasil akhir pada uji validitas terlihat pada Gambar 1. Tabel 2 menyajikan uji *Average Variance Extracted (AVE)*, Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Tabel 2. Uji *Average Variance Extracted* (AVE)
 Nilai *Cronbach's Alpha* (CA) dan *Composite Reliability* (CR)

Variabel	AVE	CA	CR
Disiplin Kerja	0,693	0,890	0,918
Insentif	0,596	0,669	0,814
Kepemimpinan	0,631	0,858	0,895
Kepuasan Kerja	0,699	0,858	0,902

Nilai AVE harus lebih besar dari 0.50 (Ghozali & Latan, 2015). Pada model ini nilai AVE masing-masing variabel berada diatas 0.50, seperti terlihat pada Tabel 2, sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* (CA) dan *Composite Reliability* (CR) berada diatas 0,6. Hal tersebut menandakan bahwa model dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Model	Original Sample	T Statistic	P Value	Keterangan
Insentif → Disiplin Kerja	0,365	2,556	0,011	Signifikan
Insentif → Kepuasan Kerja	0,339	2,694	0,007	Signifikan
Kepemimpinan → Disiplin Kerja	-0,025	0,223	0,823	Tidak Signifikan
Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	0,377	3,404	0,001	Signifikan
Kepuasan Kerja → Disiplin Kerja	0,462	3,457	0,001	Signifikan

Pengaruh Insentif terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Pada umumnya pegawai menginginkan adanya suatu penghargaan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat lebih memotivasi dalam bekerja dengan demikian tingkat kedisiplinan akan lebih baik. Dari hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten karena diperoleh nilai *T statistic* (2.556) > *T table* (1.960) dan *P values* sebesar 0.011 < sig (0.05) menunjukkan bahwa insentif yang diberikan dapat membuat pegawai lebih disiplin dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Andriani (2018) yang menyatakan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian Amalia dan Adman (2017) dan Rasyidi (2013) yang telah menunjukkan Insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang dilakukan dapat memberikan dampak yang baik terhadap pegawai sehingga pegawai merasa lebih semangat dalam bekerja dan berakibat meningkatnya kedisiplinan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai. Nilai *T statistic* (0.223) kurang dari *T table* (1.960) dan *P values* sebesar 0.823 lebih besar dari sig (0.05) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam bekerja tidak berdampak pada disiplin kerja pegawai. Hal ini di antaranya disebabkan oleh faktor ketegasan pimpinan yang kurang optimal dalam penerapan *reward* dan *punishment* bagi pegawai. Selain itu, penggunaan mesin presensi atau sistem kehadiran pegawai yang sudah berbasis *online* dan terkoneksi langsung dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD), yang dalam hal ini menangani disiplin seluruh PNS Provinsi Banten, menyebabkan pimpinan tidak terlibat langsung dalam memantau tingkat kehadiran pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 ditolak yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil ini tidak sejalan dengan pendapat Tening (2018) yang menyatakan Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian juga bertolak belakang dengan hasil Liyas (2017) dan Utami, *et al.* (2018) yang telah menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Namun demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dila & Rochmah (2015) yang menyatakan tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai.

Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten karena diperoleh nilai *T statistic* (2.694) > *T table* (1.960) dan *P values* sebesar 0.007 < sig (0.05) menunjukkan bahwa insentif yang diterima pegawai dapat membuat pegawai lebih puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Andriani (2018) yang menyatakan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian Adman (2017) dan Rasyidi (2013) yang telah menunjukkan Insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Salah satu upaya yang perlu dipertimbangkan agar pegawai tetap merasakan kepuasan dalam bekerja yaitu membuat insentif menjadi objektif melalui tujuan-tujuan yang jelas. Senada dengan pendapat Rivai (2015) bahwa salah satu cara untuk mengukur kepuasan kerja adalah gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti insentif.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten karena diperoleh nilai *T statistic*

(3.404) > *T table* (1.960) dan *P values* sebesar 0.001 < sig (0.05) menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dapat membuat pegawai lebih puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Hubungan dan sikap yang baik antara pimpinan dan pegawai yang diterapkan didalam instansi dapat membuat pegawai lebih merasakan kepuasan, karena ada suasana kerja yang nyaman dan disertai juga oleh keteladanan pimpinan yang baik sehingga dapat dijadikan contoh oleh pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hariyansyah (2014) yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian Rumawas (2015) dan Lana Sari, *et. al*, (2014) yang telah menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Kedisiplinan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Disiplin yang baik dapat mendorong gairah kerja dan semangat dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan yang telah ditentukan dapat berjalan dengan baik. Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karena diperoleh nilai *T statistic* (3.457) > *T table* (1.960) dan *P values* sebesar 0.001 < sig (0.05) menunjukkan bahwa dengan terpenuhinya kepuasan kerja yang baik dapat membuat pegawai lebih disiplin dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai kearah yang lebih baik dikarenakan pegawai telah mencapai kepuasan psikologis yang memunculkan sikap positif dari pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Manik (2017) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian Ilahi, *et. al*, (2017) yang menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa upaya untuk meningkatkan kedisiplinan Pegawai perlu memperhatikan variabel dalam penelitian. Secara teori, kepemimpinan dapat memberikan motivasi dan arahan kepada bawahan sekaligus contoh kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kedisiplinan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Untuk itu, pemimpin perlu menerapkan sistem reward dan punishment bagi pegawai secara tegas dan berkesinambungan di dalam organisasi. Dalam penerapan reward dan punishment tersebut, pemimpin perlu melakukan kajian terlebih dahulu agar reward dan punishment yang diberikan merupakan hal yang sesuai bagi pegawai, dalam artian tidak berlebihan atau pun berbenturan dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, konsistensi dalam penerapannya pun harus dilaksanakan agar ditaati oleh seluruh pegawai. Dengan

demikian, pegawai merasakan langsung implikasi kepemimpinan terhadap peningkatan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., & Adman, A. (2017). Pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten bandung. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 16(1), 173-186.
- Andriani. (2018). Pengaruh Insentif, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 6(1): 128-138.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dadang. (2013). *E-Business & E-Commerce*. Yogyakarta: Andi
- Dila, A. N., & Rochmah, T. N. (2015). Analysis of Effect Communication, Leadership and Team Work for Employee Discipline of X Hospital Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 3(2), 129-138.
- Endriawan, B. D. A. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang Bidang Sumber Daya Air).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Undip
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariyansyah. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. 3(1), 1–13.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BANK Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 2(2), 121-129.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257-264.
- Rahman, P. Y. (2013). *Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt.Sinkona Indonesia Lestari (Sil) Ciater-Subang*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rasyidi, A. (2013). Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrative Reform*, 1(1): 302-315.
- Rivai, V .(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V .(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Rumawas, W. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(35).
- Sari, L., Sampurno, S., & Wahyono, D. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi (Journal of Management and Pharmacy Practice)*, 4(1), 33-38.
- Sutikno, S. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tening, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 6(2): 182-192
- Utami, W., Saleh, C., & Antoko, S. D. (2018). The Impact of Leadership, Punishment, and Non-Physical Work Environment on Work Discipline and Employee Performance. *Jurnal Istiqro*, 4(2), 103–113.
- Utari, K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 3(1): 31-45.