

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI DINAS ENERGI SUMBER DAYA MINERAL (ESDM) PROVINSI SULAWESI TENGAH

Dentamira,¹ Agus Rahmat L.², Fadila Almahdali², Margaretha Elisabeth Jessy Wagey²

¹(Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Abdul Azis Lamadjido)

²(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Abdul Azis Lamadjido)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dan jenis data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Di dinas Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi.

LATAR BELAKANG

Kartono dalam Lisa (2017,p.13) menyebutkan bahwa dimensi dari gaya kepemimpinan berupa kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan mengendalikan emosional. Berdasarkan hasil wawancara bersama pegawai Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah yang mengatakan bahwa kemampuan berkomunikasi setiap pimpinan berbeda-beda terletak pada katakteristik setiap individu yang berbeda-beda. Hal tersebut juga dapat menyebabkan kemampuan pimpinan dalam mengendalikan bawahannya juga berbeda-beda, lebih lanjut diketahui oleh seluruh para pegawai di Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah bahwa setiap karyawan baik pimpinan maupun staff memiliki cara pendekatan emosional yang berbeda-beda hal tersebut dilakukan untuk menjaga pekerjaan yang ada di dinas itu.

Selain faktor pimpinan, faktor lainnya yang berpengaruh ialah disiplin. Untuk memenuhi kepuasan kerja sistem disiplin memiliki arti yang sangat penting dan mempengaruhi kinerja karyawan. Topik ini menjadi sangat penting karena disiplin kerja merupakan dorongan atau semangat utama seseorang untuk bekerja. Menerapkan sistem disiplin kerja adalah masalah yang kompleks karena mempengaruhi moral dan semangat para karyawan, yang juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Bisa dikatakan disiplin adalah kesadaran seseorang untuk mau dan mampu mengendalikan diri dan mematuhi aturan

atau nilai-nilai yang telah disepakati, yang berkaitan dengan aturan maupun norma yang berlaku diri sendiri maupun dalam lingkungan social.

Disiplin dalam keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang dalam mematuhi segala peraturan perusahaan/organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan 2017:193).

Ada beberapa indikator dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Edy Sutrisno (2012) menyebutkan dapat lagi dibagi dalam empat dimensi diantaranya taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Dari hasil observasi yang saya lakukan pada dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah peneliti mengamati bahwa Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah tidak lagi melaksanakan apel pagi, hanya upacara yang dilaksanakan setiap hari senin

bersama pejabat dan lainnya. Berdasarkan hasil wawancara bersama staff dinas ESDM membenarkan pernyataan awal peneliti yang menyatakan bahwa sejak new normal covid, para pegawai dan pejabat tidak lagi melaksanakan apel pagi, namun absen manual maupun absen yang berbasis IT tetap berjalan, jadi para pegawai dan PNS harus tetap datang sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.

Dalam hal ini, kepuasan kerja juga merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu instansi di Dinas ESDM Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Kepuasan kerja adalah pegawai atas pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama antar pegawai, kompensasi yang diterima ditempat kerja, dan faktor fisik dan psikologis. Sebaliknya. Menurut (Rahmadhan Harapan : 2017) kepuasan kerja adalah pikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam perilaku seseorang terhadap pekerjaan. Perasaan tentang pekerjaan meliputi upah, gaji, peluang, pengembangan karir, dan lain sebagainya, ada banyak aspek seperti hubungan dengan antar pegawai, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, kualitas perawatannya, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja adalah masalah yang sangat menarik dan penting.

Afandi (2018:82) menyebutkan ada 5 indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Dalam mencapai suatu tujuan, ketidakpuasan terjadi pada beberapa pegawai di Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah atas kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan, salah satunya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahliannya, tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif dan mengembangkan keahliannya untuk menghadapi suatu tantangan yang dihadapinya.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Moehariono (2012:382) gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui human relations dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan memahaminya untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2018) bahwa disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Kepuasan Kerja

Hollenbeck (Vol, 2014) mengatakan kepuasan kerja adalah sebuah perusahaan kerja adalah sebuah perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari penaksiran seseorang terhadap pekerjaan yang telah memenuhi nilai-nilai dari suatu pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian tertentu yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Menggunakan peralatan penelitian untuk mengumpulkan data, analisis data kuantitatif/statistik, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan, penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, menurut Sugiyono (2014). Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS for Windows 16.0 sebagai berikut :

TABEL 1
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficientsa					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.234	4.605		.485	.631
	Komunikasi Interpersonal,	.272	.124	.198	2.187	.035
	Budaya Organisasi	.462	.078	.584	5.917	.000
	Reward	.250	.110	.256	2.270	.029
a. Dependent Variable: KEPUASAN						
Multiple R : 0,745			Multiple R : 0,904 R Square : 0,818 Adjusted R Square : 0,803			

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan diatas dengan menggunakan program software statistik SPSS versi 16.0, maka hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas dapat disajikan kedalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \\ = 4.304 + 0,198X_1 + 0,710X_2$$

Hasil perhitungan diatas, dapat dijelaskan yaitu:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 4.304 ini berarti jika Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja diasumsikan bernilai (0), maka kepuasan kerja Pegawai Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah hanya sebesar 4,304.
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,198 dan bernilai negatif maka ini mengandung arti bahwa kurangnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah sebesar 0,198.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,710 dan bernilai positif maka ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah kepuasan kerja sebesar 0,710.

Hasil Uji F

Berdasarkan hasil uji simultan (uji statistik F), terlihat bahwa pada tabel hasil perhitungan regresi linear berganda diatas, diperoleh nilai Fhitung yaitu sebesar 29,929 sedangkan nilai Ftabel yaitu 3,35 dengan nilai probabilitas atau nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Kantor Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil Uji t

Hasil uji t atau uji secara parsial dari masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi finansial (X1) yang dapat dilihat pada tabel Coefficients, terlihat bahwa nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$. Selanjutnya variabel kompensasi finansial mempunyai t-hitung yaitu 2,054 sedangkan nilai t-tabel yaitu 2,015 yang berarti

bahwa variable Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah.

- b. Variabel kompensasi nonfinansial (X2) yang dapat dilihat pada tabel Coefficients, terlihat bahwa nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya variabel kompensasi nonfinansial mempunyai t-hitung yaitu 7,373 sedangkan nilai t-tabel yaitu 2,015 yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil pengujian secara simultan ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi Husein Ritonga (2019) Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda adalah pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pada karyawan Perum Perumnas Regional Medan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:78) kepuasan kerja adalah “Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah.

Gaya Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dan memiliki dampak yang begitu besar. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu lingkungan organisasi atau perusahaan itu sangat berdampak pada kepuasan kerja karyawan karena di dalam satu lingkungan pekerjaan ada yang pro dan kontra dengan gaya kepemimpinan yang dianut ataupun kebijakan

Pimpinan yang diambil. Maka dari itu suatu pemimpin harus mampu merangkul secara emosional para karyawannya dari situ bisa terciptanya kepuasan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

Apabila gaya kepemimpinan yang dianut diterima para karyawan maka semakin puas para karyawan untuk bekerja, maka tentunya kepuasan karyawan semakin tinggi, dan sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang dianut tidak diterima dalam suatu lingkungan kerja maka kepuasan kerja para karyawan pasti anjlok bisa jadi pekerjaan jadi terbengkalai.

Sutarto Wijono (2010) terdapat pernyataan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil penelitian ini diketahui Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah. Artinya adanya perubahan peningkatan disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan 10 prestasi kerja. Kepuasan

kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sudaryo, Agus & Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sebuah bentuk pengaruh besar terhadap lingkungan kerja yang baik.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah.

Saran

1. Sebaiknya Gaya kepemimpinan pada Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah harus lebih dibenahi lagi agar tertatanya kerja para pegawai didalamnya maka kepuasan akan tercipta.
2. Nilai terendah pada kusioner penelitian terdapat pada pertanyaan ke enam, dari hasil pertanyaan tersebut berarti pemimpin tidak mampu mengendalikan emosi terhadap bawahannya dan tidak memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja Pegawai.
3. Sebaiknya pimpinan meningkatkan dan memberikan pelatihan kecerdasan emosional terhadap pegawai, agar pimpinan puas dengan hasil kerja pegawai dan bisa mencapai target.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan dan perbaikan dari penelitian ini, sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang permasalahan yang sama dengan metode penelitian yang sama atau yang berbeda. Dan diharapkan juga untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel independen yang belum bisa digambarkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, I. 2022. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan yogyakarta (Doctoral dissertation, UPN"Veteran" Yogyakarta).
- Asmin, M. M. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Transfer Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Putra Karella Group (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Ermana, W. T. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi (Studi di PTPN X Pabrik Gula Lestari Nganjuk) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Nawawi, H. M., Nor, I. M., Noor, I. M., Karim, N. A., Arshad, F., Khan, R., & Yusoff, K. (2002). Current status of coronary risk factors among rural Malays in Malaysia. *Journal of cardiovascular risk*, 9(1), 17-23.
- Ovianti, Y., & Fadli, J. A. 2022. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 4(2), 109-119.
- Putra, I. G. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 168-175.
- Ramadhani, E. F., Siregar, Z. M. E., & Pristiyono, P. 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Master rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(1), 1-9.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T. H. (2001). *Organisasi perusahaan: teori, struktur dan perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins (2008:83), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Siagian, H. (2002). Pengaruh supervisi kepala ruang rawat inap, kemampuan, motivasi dan imbalan tenaga perawat pelaksana terhadap kinerja tenaga perawat pelaksana diruang rawat inap rsud sidoarjo (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Sindy, M. 2022. Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pt balina agung perkas (Doctoral dissertation, Unsada).
- Tarjo, T., Burhanuddin, B., & Zulkifli, Z. 2022. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi*.
- Wiryanan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59-78.
- Adji, W. H., & Nupardi, D. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 4(3), 725-733.
- Yusro, F. W., Pujiyanto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi, S. 2022. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada pt. Maha karya putra cabang kabupaten pasuruan. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, dan Bisnis Islam (SOSEBI)*, 2(2), 169-181.
- Sosial dan Humaniora, 4(4), 32-43.