

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan

Yohana Exelsia Sitanggang¹, Syahril Hasan², Tutik Yuliani³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan
yohanaexelsia@gmail.com, syahrilhasan@uniba-bpn.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the direct influence of leadership variables, work environment and work discipline on employee job satisfaction at the Balikpapan City Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM). This study used a sample of 47 respondents with a questionnaire data collection method and analysis tools assisted by SPSS software. The results show that (1) Leadership has a positive and significant effect on Job satisfaction of Employees at the Balikpapan City Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM); (2) Work Environment has a positive and significant effect on Job satisfaction of Employees at the Balikpapan City Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM); (3) Work Discipline has no effect on Job satisfaction of Employees at the Balikpapan City Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM).

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kota Balikpapan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 47 responden dengan metode pengumpulan data kuesioner dan alat analisis dibantu dengan *software* SPSS. Hasil menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan; (3) Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

BKPSDM Kota Balikpapan adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab mengelola seluruh urusan kepegawaian di lingkungan pemerintah Kota Balikpapan. Berdasarkan Peraturan Wali Kota Nomor 4 Tahun 2019, memiliki tiga bidang: 1) Pengembangan, Pendidikan, dan Pelatihan; 2) Mutasi; dan 3) Pembinaan serta Informasi ASN. Tujuan utama BKPSDM adalah untuk membangun ASN yang

profesional, kompeten, dan memiliki integritas tinggi, sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat Kota Balikpapan.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi sebuah instansi maupun organisasi demi keberhasilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan dan visi misi yang sudah ditetapkan. Untuk memperkuat keunggulan kompetitif organisasi, seorang pemimpin perlu membangun hubungan yang erat dengan karyawan serta memperhatikan kebutuhan dan aspirasi individu yang memiliki keterampilan, semangat, dan inovasi yang berkontribusi terhadap nilai keseluruhan organisasi (Yusuf & Yuliani, 2024). Perhatian khusus yang diberikan organisasi kepada sumber daya manusia atau pegawai, merupakan upaya organisasi menciptakan kepuasan pegawai dalam sebuah organisasi (Agus et al., 2024).

Kepuasan kerja merupakan persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. (Nardo & Haryani, 2021). Kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan loyalitas pegawai dan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam menjalankan keberlangsungan organisasi tersebut. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu kondisi kerja, lingkungan kerja, gaji dan kepemimpinan (Sukardi et al, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peranan penting untuk menggerakkan Baik buruknya pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau instansi berpengaruh terhadap kepuasan kerja akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila memiliki pemimpin yang mampu menunjukkan empati kepada seluruh karyawan, mampu menjelaskan misi dengan menarik, menunjukkan keyakinan diri yang tinggi, mampu meningkatkan *image* organisasi, yakin dengan kemampuan dan mampu memberikan peluang untuk sukses bagi seluruh karyawan (Sukardi et al, 2020).

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Ritonga et al, 2023). Jika lingkungan kerja kurang nyaman maka para karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang rendah, sebaliknya jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi (Ferdian et al, 2023).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja harus ditingkatkan dengan tujuan agar kepuasan akan tercapai dan menimbulkan kepuasan, dan pegawai memperoleh bantuan pemerintah yang sesuai (Premana & Dewi, 2022). Disiplin yang terbentuk dalam diri pegawai yang mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dapat

meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan kerja organisasi (Putri & Kustini, 2021).

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Ariani, 2018 p. 28) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mengatur tenaga kerja manusia menurut fungsi-fungsi manajemen, agar efektif dalam mewujudkan tujuan Perusahaan, karyawan, dan Masyarakat. (Hasibuan, 2020 p. 10) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat.

Kepuasan Kerja (Y)

(Agustini, 2019 p. 57) Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan kerja. (Ariani, 2018 p. 205) Kepuasan kerja merupakan suatu perusahaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

(Agustini, 2019 p. 64-65) Indikator kepuasan kerja, yaitu: (1) Gaji, (2) Pekerjaan, (3) Supervisi, (4) Promosi, (5) Rekan sekerja.

Kepemimpinan (X1)

(Prayudi et al, 2020 p. 12) Kepemimpinan merupakan seni atau proses untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengkoordinasi, melakukan dorongan, perintah dan bimbingan terhadap seseorang atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan yang antusias tanpa adanya paksaan.

(Hutahaean, 2021 p. 2) Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin dan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

(Hutahaean, 2021 p. 43) Beberapa indikator kepemimpinan, yaitu: (1) Integritas dan Moralitas, (2) Tanggung jawab, (3) Kebijakan, (4) Keteladanan, (5) Kemampuan berkomunikasi.

Lingkungan Kerja (X2)

(Budiasa, 2021 p. 39) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. (Khaeruman et al, 2021) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang

ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja.

(Khaeruman et al, 2021) Indikator lingkungan kerja sebagai berikut: (1) Suasana kerja, (2) Tersedianya fasilitas kerja, (3) Keamanan dan keselamatan kerja, (4) Hubungan antar rekan kerja, (5) Keadilan dalam lingkungan kerja.

Disiplin Kerja (X3)

(Agustini, 2019 p. 89) Disiplin kerja merupakan sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. (Tsauri, 2020 p. 131) Disiplin kerja merupakan suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena adanya keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

(Agustini, 2019 p. 104) (Nardo & Haryani, 2021) Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut: (1) Tingkat kehadiran, (2) Tata cara kerja, (3) Ketaatan pada atasan, (4) Kesadaran bekerja, (5) Tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2021) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen, dan Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) serta Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel independen.

(Sugiyono, 2021) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu 61 pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan.

(Sugiyono, 2021) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel 47 orang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan, dipilih melalui teknik *purposive sampling* untuk mewakili karakteristik populasi.

Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y), menggunakan Uji Parsial (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner dibagikan kepada 47 pegawai tetap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Balikpapan dan seluruhnya dikembalikan dalam kondisi baik. Hasilnya menunjukkan komposisi responden: 22 orang (46,81%) laki-laki dan 25 orang (53,19%) perempuan.

Responden berdasarkan usia dengan hasil kuesioner menunjukkan bahwa responden Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan berusia antara 24-35 tahun berjumlah 19 orang (40,43%) dan antara 36-53 tahun berjumlah 28 orang (59,57%).

Responden berdasarkan pendidikan terakhir dengan hasil kuesioner menunjukkan bahwa responden Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, yaitu SMA sebanyak 10 orang (21,28%), D3 sebanyak 1 orang (2,13%), S1 sebanyak 30 orang (63,82%), S2 sebanyak 6 orang (12,77%).

Sebelum data dianalisis dengan regresi linier berganda perlu dilakukan uji instrumen terhadap data, apakah data tersebut valid dan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

a. Kepuasan Kerja (Y)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,812	0,3610	Valid
2	0,819	0,3610	Valid
3	0,804	0,3610	Valid
4	0,716	0,3610	Valid
5	0,855	0,3610	Valid
6	0,809	0,3610	Valid
7	0,921	0,3610	Valid
8	0,847	0,3610	Valid
9	0,900	0,3610	Valid
10	0,833	0,3610	Valid

b. Kepemimpinan (X1)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,864	0,3610	Valid
2	0,962	0,3610	Valid
3	0,901	0,3610	Valid

4	0,951	0,3610	Valid
5	0,954	0,3610	Valid
6	0,412	0,3610	Valid
7	0,881	0,3610	Valid
8	0,968	0,3610	Valid
9	0,938	0,3610	Valid
10	0,951	0,3610	Valid

c. Lingkungan Kerja (X2)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,895	0,3610	Valid
2	0,942	0,3610	Valid
3	0,674	0,3610	Valid
4	0,888	0,3610	Valid
5	0,795	0,3610	Valid
6	0,889	0,3610	Valid
7	0,880	0,3610	Valid
8	0,882	0,3610	Valid
9	0,889	0,3610	Valid
10	0,916	0,3610	Valid

d. Disiplin Kerja (X3)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,757	0,3610	Valid
2	0,637	0,3610	Valid
3	0,894	0,3610	Valid
4	0,901	0,3610	Valid
5	0,773	0,3610	Valid
6	0,771	0,3610	Valid
7	0,774	0,3610	Valid
8	0,768	0,3610	Valid
9	0,796	0,3610	Valid
10	0,824	0,3610	Valid

Sumber data: Hasil analisis data

Hasil pengujian validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki koefisien korelasi (t-hitung) yang signifikan ($\alpha = 0,05$) dan melebihi nilai r-tabel (0,2876), sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,950	>0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,962	>0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,958	>0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,929	>0,60	Reliabel

Sumber data: Berdasarkan pengolahan data

Pengujian reliabilitas menggunakan r-Alpha menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y), Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memenuhi kriteria reliabilitas ($r\text{-Alpha} > 0,60$) sehingga data dapat dilanjutkan ke pengujian asumsi klasik.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance > 0,10	VIF < 10	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,338	0,338	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,214	0,214	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Disiplin Kerja (X3)	0,261	0,261	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber data: Berdasarkan pengolahan data

Pengujian multikolonieritas pada tabel 3 menunjukkan bahwa variabel independen (X1, X2, X3) memenuhi kriteria, yaitu $VIF < 10$ dan tolerance value $> 0,10$, sehingga tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,301	0,05	Terjadi Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,742	0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	0,178	0,05	Terjadi Heterokedastisitas

Sumber data: Berdasarkan pengolahan data

Berdasarkan tabel 4, uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai

signifikansi masing-masing 0,301, 0,742 dan 0,178. Karena ketiga nilai tersebut > 0,05, maka tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,962 ^a	,926	,921	1,27227	2,190

Sumber data: Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis menunjukkan:

N = 47
 D = 2,190
 D_l = 1,3989
 D_u = 1,6692
 4-D_l = 4-1,3989 = 2,6011
 4-D_u = 4-1,6692 = 2,3308
 Hasil = $D_u < d < 4-D_u$
 = 1,6692 < 2,3308

Kesimpulan : Tidak Terdapat Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,474	1,919		,247	,806
	Kepemimpinan	,532	,067	,564	7,909	,000
	Lingkungan Kerja	,279	,083	,301	3,351	,002
	Disiplin Kerja	,173	,087	,161	1,983	,054

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data: Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS 25

$$Y = 0,474 + 0,532X_1 + 0,279X_2 + 0,173X_3 + e$$

Pada persamaan di atas diperlihatkan pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Adapun arti dari koefisien regresi adalah:

1. Nilai konstanta Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,474 yang menyatakan jika variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) sama dengan nol, maka Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,474.
2. Koefisien X_1 sebesar 0,532 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,532.

3. Koefisien X_2 sebesar 0,279 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,279.
4. Koefisien X_3 sebesar 0,173 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,173.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan.

Berdasarkan hasil tabel 6 di atas, dapat dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

1. *Output* SPSS Kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $7,909 > 2,01410$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. *Output* SPSS Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,351 > 2,01410$ dengan nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
3. *Output* SPSS Disiplin Kerja (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,983 < 2,01410$ dengan nilai sig sebesar $0,054 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan

Adapun pembahasan dari setiap hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan, berdasarkan analisis data SPSS. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Hutahaean, 2021) bahwa dengan kepemimpinan yang efektif, seperti adanya integritas dan moralitas, tanggung jawab, kebijaksanaan, keteladanan, dan kemampuan berkomunikasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Archia & Rozak, 2022) dan (Agus et al., 2024) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ichfan et al., 2024) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan, berdasarkan analisis data SPSS. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Budiasa, 2021) bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang bagus, seperti adanya suasana kerja yang baik, tersedianya fasilitas kerja, keamanan dan keselamatan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan keadilan dalam lingkungan kerja maka akan menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Azis Ferdian et al., 2023) dan (Ritonga et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Almeyda & Gulo, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan, berdasarkan analisis data SPSS. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Agustini, 2019) bahwa dengan adanya disiplin kerja, seperti tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab maka akan terbentuk kedisiplinan yang baik, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Putri & Kustini, 2021) dan (Syahrani et al, 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Premana & Dewi, 2022) dan (Putri & Kustini, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKPSDM Kota Balikpapan, sedangkan variabel Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKPSDM Kota Balikpapan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas di atas penulis memberikan saran untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan yang perlu diperhatikan dari tingkat disiplin kerja untuk memenuhi kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, B., Awan Cs, J., & Krisna Heryanda. (2024). The Influence of Leadership, Work Environment, and Communication on Employee Job Satisfaction at the Personnel and Human Resources Development Agency of Buleleng Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3616–3624.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue Uisu Press). Uisu Press.
- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 151–160. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773>
- Archia, K. G., & Rozak, H. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 29(1), 30–42. <https://doi.org/10.35315/jbe.v29i1.9007>
- Ariani. (2018). *Manajemen Sumber daya manusia*. 2018.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV Pena Persada.
- Ferdian, G. A., Septyarini, E., Herawati, J., & Lysander, M. A. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul. *Jurnal Swabumi*, 11(1), 63-72.
- Hasibuan, D. (2020). Pengaruh Komunikasi, Efektivitas Kepemimpinan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)*, 1(2), 131–136
- Hutahaean, W. (2021) *Filsafat dan Teori Kepemimpinan.pdf*. Dalam L. Mabruroh (Ed.), *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (hlm. 130). AhlimediaPress.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA Rizky
- Nardo, R., & Haryani, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic*, 5(2), 26–34. <https://doi.org/10.36057/jips.v5i2.472>

- Prayudi, A., Warsani, P. S., & Anidya, D. A. (2022). *Kepemimpinan*. UMA Press.
- Prayudi, A., Warsani, P. S., & Anidya, D. A. (2022). *Kepemimpinan*. UMA Press.
- Premana, P., & Dewi, K. (2022). Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Buleleng. *Jurnal Jnana Satya Dharma, Volume 1 N*, 45–52.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 6(3), 629-636. <http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Ritonga, C. K., Bahri, S., & Aditya, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Education and Development*, 11(2), 369-377. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4837>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D* (1st ed.).
- Sukardi., Bahri, S., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum dan Perlengkapan (Studi Kasus Kabupaten Labuhan Batu Utara). *Jurnal Pamator*, 13(1), 118-124. <http://journal.trunoyo.ac.id/pamator>
- Tsauri, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*)
- Yusuf Tamzil, & Yuliani Tutik. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Msdm*, 5(7), 3733–3745.