

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Sri Wahyuni

Universitas Muhammadiyah Palopo, Wara, Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia  
[sriwahyuni080798@gmail.com](mailto:sriwahyuni080798@gmail.com)

Manuskrip: April -2023; Ditinjau: April: -2023; Diterima: April -2023; Online: Juli-2023;  
Diterbitkan: Juli-2023

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel penelitian ini sebanyak 45 responden. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel acak bertingkat proporsional dimana Teknik ini digunakan Ketika suatu populasi tidak memiliki individu atau kelompok yang homogen dan terstratifikasi dengan tepat. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan Corrected Item Total dan uji reabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji F dan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan t hitung  $593 < t$  tabel 1.976 dengan nilai signifikan  $0.556 < 0,05$ , terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan thitung  $0.958 > 0,05$  dengan nilai signifikan  $0.053 < t$  tabel 1,976, dan untuk kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai Fhitung  $(2.130) < Ftabel$   $(3.20)$  dengan tingkat signifikansi 132. Selanjutnya nilai R Square yaitu sebesar 0.92 atau 9% yang artinya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of leadership and work environment on employee job satisfaction. The sample of this research consisted of 45 respondents. Data for this study were collected through questionnaires and then processed and analyzed. The sampling method used in this research was the proportional stratified random sampling method. This technique is employed when a population does not have homogeneous individuals or groups and requires proper stratification. Data quality was assessed using validity testing, employing the Corrected Item Total, and reliability testing, using Cronbach Alpha. Hypothesis testing in this study utilized t-test, F-test, and determination test. The results of this study revealed that there is a positive influence of the leadership variable on employee job satisfaction, as indicated by the t-value of  $593 < t$ -table value of 1.976, with a significance value of  $0.556 < 0.05$ . There is also a positive influence of the work environment variable on employee job satisfaction, with a t-value of  $0.958 > 0.05$  and a significance value of  $0.053 <$*

*t-table value of 1.976. Moreover, both leadership and work environment significantly influence employee job satisfaction, with an F-value of 2.130 < F-table value of 3.20 and a significance level of 0.132. The R Square value was found to be 0.92 or 9%, indicating the combined influence of leadership and work environment on employee job satisfaction*

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

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Persaingan global saat ini menuntut setiap perusahaan untuk tanggap dalam penyesuaian dinamika lingkungan bisnis. Pemimpin organisasi harus mampu membangun lingkungan kerja yang mendorong berkembangnya motivasi karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. sehingga dapat memberikan kepemimpinan yang efektif yang akan memungkinkan orang untuk mencapai tujuan perusahaan. Diketahui bahwa kinerja rata-rata karyawan jauh dari tujuan yang diinginkan perusahaan. Manajemen berkeyakinan bahwa sejumlah faktor, termasuk ketidaknyamanan di tempat kerja, berkontribusi terhadap penurunan kinerja perusahaan. Dalam ((Manikottama et al., 2019)

Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu tujuan organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga apabila perusahaan mencapai tujuannya dapat dikatakan efektif. Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu tujuan utama bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja pegawai yang tinggi berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, dan keunggulan kompetitif.

Kinerja pegawai yang baik dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, serta kontribusi inovatif dalam lingkungan kerja. Apabila perusahaan mampu mencapai dan melebihi target-target yang ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut efektif dalam mencapai tujuannya.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui berbagai strategi dan kebijakan. Pertama, penting untuk memiliki kepemimpinan yang efektif. Penting untuk memiliki kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai performa terbaik mereka. Melalui komunikasi yang terbuka dan jelas, seorang pemimpin dapat menyampaikan tujuan dan harapan dengan jelas kepada pegawai. Mereka juga harus mampu mendengarkan dan merespons masukan dari pegawai, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling percaya.

Selain itu, seorang pemimpin yang efektif juga mampu membangun hubungan yang baik dengan pegawai. Mereka harus dapat memahami kebutuhan dan keinginan pegawai, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan. Melalui dorongan yang positif dan pengakuan atas kontribusi pegawai, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi pegawai untuk berkinerja tinggi.

Pemimpin yang efektif juga harus mampu memberikan arahan dan klarifikasi tentang tugas dan tanggung jawab pegawai. Mereka harus menyediakan sumber daya yang dibutuhkan, memberikan umpan balik konstruktif, dan membantu dalam pengembangan dan pertumbuhan karir pegawai. Dengan demikian, pegawai akan merasa dihargai dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Dengan kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan menginspirasi pegawai untuk memberikan yang terbaik. Pemimpin yang efektif tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada pengembangan dan kesejahteraan pegawai. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan membawa manfaat bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan kesuksesan jangka panjang

Kepemimpinan yang baik mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing pegawai untuk mencapai performa terbaik mereka. Kepemimpinan yang efektif juga mampu membangun budaya kerja yang positif, memfasilitasi komunikasi yang baik, dan membangun hubungan yang saling percaya antara manajemen dan pegawai (Joesyiana, K., & Susanti, D. 2023).

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek-aspek seperti fasilitas yang memadai, dukungan timbal balik, pengakuan atas kontribusi pegawai, serta peluang pengembangan dan pertumbuhan karir. Lingkungan kerja yang positif mendorong pegawai untuk merasa nyaman, termotivasi, dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, organisasi juga perlu mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin menghambat kinerja pegawai, seperti kurangnya keterampilan atau pengetahuan, ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab, kurangnya dukungan dari manajemen, atau kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja pegawai merupakan tujuan penting bagi organisasi dalam mencapai keefektifan. Melalui kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif, organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendukung kinerja pegawai yang tinggi, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan

Hasil kerja sumber daya yang berkualitas dapat dilihat, dan ketika potensi mereka terwujud sepenuhnya, sumber daya manusia dapat menjadi kekuatan pendorong di belakang kesuksesan perusahaan (Waworundeng et al., 2021).

Keterampilan kepemimpinan adalah apa yang menentukan keberhasilan lembaga dan organisasi. Seorang individu dapat memimpin perusahaan menuju kesuksesan dengan menggunakan keterampilan, ide, tindakan, dan kepemimpinan mereka untuk mencapai tujuan bisnis. Potensi diri dan pengikutnya dapat ditingkatkan dan digerakkan oleh para pemimpin untuk bersama-sama memfokuskan upaya mereka dan mencapai keberhasilan organisasi. Dalam ((Hasibuan & Bahri, 2018)

Salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tempat kerja. Salah satu faktor yang menentukan kemampuan perusahaan untuk berhasil adalah kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memiliki lingkungan kerja yang sesuai untuk menjaga produktivitas karyawan dan meningkatkan kualitas pekerja. Dalam ((Rahman et al., 2019)

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka sangat penting untuk menyediakan berbagai fasilitas dan dorongan, memperhatikan lingkungan tempat kerja, dan menyediakan fasilitas yang memungkinkan karyawan untuk lebih kreatif dalam bekerja. Dalam (Astuti & Iverizkinawati, 2018)

## **B. Rumusan Masalah**

Bagaimana penerapan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco (Indomaret) di Kota Palopo

### C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mempelajari dan mengamati pengaruh penerapan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Indomarco (Indomaret) di Kota Palopo. PT. Indomarco adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ritel dan memiliki jaringan toko Indomaret yang cukup luas di Indonesia.

Penelitian ini penting karena kepuasan kerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Dalam konteks PT. Indomarco, pemahaman yang mendalam tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi penulis penelitian serta peneliti lainnya.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat didefinisikan secara luas sebagai kapasitas untuk membimbing sekelompok orang atas dasar bakat dan bakat seseorang. Namun, interaksi antara seseorang yang disebut sebagai pemimpin dan sekelompok orang yang menjadi pengikutnya sebenarnya adalah akar permasalahannya (Tamali & Munasip, 2019). Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau kapasitas seseorang untuk membimbing, mengarahkan, dan mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Namun, esensi sebenarnya dari kepemimpinan terletak pada interaksi antara seorang pemimpin dan para pengikutnya. Interaksi ini menjadi akar permasalahan dalam konteks kepemimpinan.

Pemimpin bertindak sebagai seseorang yang memiliki kualitas kepemimpinan, seperti keahlian, pengetahuan, keterampilan komunikasi, dan kemampuan untuk menginspirasi orang lain. Pemimpin memainkan peran penting dalam memberikan arahan, motivasi, dan bimbingan kepada para pengikutnya

Orang dengan kapasitas untuk memimpin secara efektif dikenal sebagai pemimpin. Pemimpin memiliki visi yang jelas dan menggunakan penilaian untuk mencapai tujuan (otoritas). Dalam (Aryono, 2017)

Moehariono (2014) mengatakan apabila kepemimpinan tersebut berada pada lingkungan pekerjaan. Yukl (2015) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Kartono (2017) mengatakan Kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang di bawa sejak lahir. Bangun (2012) kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam (Tamali & Munasip, 2019)

Indicator kepemimpinan menurut( Kartono 2008)

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan
- b. Kemampuan Memotivasi
- c. Kemampuan Komunikasi
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- e. Tanggung Jawab
- f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

## 2. Lingkungan kerja

Karena berpengaruh langsung terhadap karyawan, maka lingkungan kerja di suatu perusahaan harus diperhatikan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang mendukung, begitu pula sebaliknya: lingkungan kerja yang buruk menurunkan kinerja karyawan. Apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya serta sehat, aman, dan menyenangkan, maka lingkungan kerja dikatakan baik. Dalam jangka panjang, hal ini dapat dianggap sebagai hasil dari kesesuaian tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak diinginkan dapat menyebabkan peningkatan tenaga kerja dan kebutuhan waktu dan tidak membantu pembangunan sistem kerja yang efektif. Dalam ((Tamali & Munasip, 2019)

Nitisemito dalam Nuraini (2013) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Tyssen (2011), menyatakan bahwa: Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Soetjipto (2010), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Dalam (Tamali & Munasip, 2019)

Indicator lingkungan Menurut Afandi (2018:89)

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Dekorasi
4. Bunyi musik
5. Suhu udara
6. Kelembaban udara

## 3. Kepuasan kerja

Ada berbagai aspek kepuasan kerja, dengan beberapa aspek yang bermanfaat dan yang lainnya tidak memuaskan. Tidak ada yang mutlak atau tidak terbatas, dan kepuasan kerja biasanya hanya rata-rata dari hasil perbandingan dengan berbagai keadaan. Persepsi karyawan tentang seberapa menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk mengukur kepuasan kerja mereka. Perspektif seseorang yang beragam tentang pekerjaan mereka mencerminkan pengalaman masa lalu yang positif di sana serta harapan mereka untuk masa depan (Tamali & Munasip, 2019).

Sutrisno (2013) menyatakan bahwa Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya, Robbins (2008) menyatakan bahwa 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. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dalam (Tamali & Munasip, 2019)

Indicator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan
- b. Upah
- c. Promosi
- d. Pengawas
- e. Rekan Kerja
- f. penghargaan

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Perilaku kepemimpinan sangat penting untuk kehidupan karyawan karena kepemimpinan merupakan komponen penting dari keberhasilan perusahaan. Perilaku seorang pemimpin yang memiliki pengaruh signifikan terhadap dinamika kehidupan karyawan inilah yang memberikan kehidupan bagi suatu karyawan. Dinamika kehidupan karyawan sangat ditentukan oleh perilaku seorang pemimpin dalam hal pekerjaan dan pemecahan masalah, mengkomunikasikan peran dan tujuan, memberikan informasi, memantau, menginspirasi, dan memotivasi orang lain, melakukan konsultasi, mendelegasikan wewenang dan tugas, menawarkan dukungan, membina pengembangan bawahan, mengelola konflik dan membentuk tim, menciptakan jaringan, dan mengenali serta memberi penghargaan kepada orang lain.

Perilaku kepemimpinan yang memperhitungkan kebutuhan bawahan akan meningkatkan kepuasan kerja, terutama jika mempromosikan ketersediaan dan implementasi bagian-bagian pekerjaan seperti pekerjaan aktual, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan gaji yang sesuai. Dengan kata lain, kebahagiaan kerja meningkat seiring dengan peningkatan perilaku kepemimpinan (Fabiana Meijon Fadul, 2015).

Perilaku kepemimpinan yang memperhitungkan kebutuhan bawahan memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ketika seorang pemimpin mampu memahami dan memperhatikan kebutuhan individu dalam timnya, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberdayakan. Pemimpin yang efektif menempatkan perhatian pada pekerjaan aktual yang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan kompeten dalam tugas yang mereka lakukan. Selain itu, memberikan peluang promosi yang adil berdasarkan prestasi juga dapat memberikan motivasi tambahan dan dorongan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Pengawasan yang mendukung dan memberikan umpan balik konstruktif membantu karyawan mengembangkan keterampilan mereka dan merasa didukung dalam mencapai tujuan pekerjaan. Selain itu, pemimpin yang mendorong hubungan yang baik antara rekan kerja menciptakan iklim kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung oleh timnya. Terakhir, memastikan gaji yang sesuai dan adil dengan kontribusi dan pencapaian karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa upah mereka sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka merasa dihargai dan dihormati. Dalam keseluruhan, perilaku kepemimpinan yang mempertimbangkan kebutuhan bawahan seperti pekerjaan aktual, promosi yang adil, pengawasan yang efektif, hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan gaji yang sesuai, memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja di sekitar karyawan harus dijaga dalam suatu perusahaan agar mereka dapat bekerja dengan nyaman dan merasa puas saat bekerja. Jika lingkungan kerja pada suatu perusahaan buruk maka karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal

dan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja, menurut World Health Organization (WHO). Hal ini didukung oleh penelitian Karen Bayu Krishna (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam (Belakang, 2015)

### 3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Krisdianto (2008) menunjukkan bahwa kepemimpinan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan dan secara persial. Dengan demikian, jika ada kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang positif, maka kebahagiaan kerja karyawan akan meningkat. Penelitian berikut menggambarkan bagaimana kepemimpinan dan lingkungan tempat kerja berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Dalam ((Astuti & Iverizkinawati, 2018)

## HIPOTESIS

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

## III. METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, Teknik data yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif.

### B. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 responden dan ini adalah studi pertama dari jenisnya yang menggunakan metode stratified random sampling, yang berarti orang tidak dikelompokkan ke dalam kelompok yang tidak homogen dan bertingkat secara proporsional.

## IV. HASIL

### A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, Pendidikan terahir, dan masa kerja.

Table.1 karakter responden

No.	Item	Frekuensi	Presentase %
1	Jenis Kelamin		
	Pria	27	60
	Wanita	18	40
Jumlah		45	100
2	Pendidikan Terahir		
	SMA/Sederajat	42	93.4
	S1	3	6.6
Jumlah		45	100
3	Masa Kerja		
	<1Tahun	11	24,44
	1-5 Tahun	28	62,23
	5-10 Tahun	6	13,33
Jumlah		45	100

### B. Uji Validasi

Tabel.2 Hasil Uji Validasi

No	Variable	Item	R.hitung	R.tabel	Keterangan
1	Penagruh kepemimpinan	X1.1	0.475**	0.16	Valid
		X1.2	0.607**	0.16	Valid
		X1.3	0.788**	0.16	Valid
		X1.4	0.835**	0.16	Valid
		X1.5	0.735**	0.16	Valid
		X1.6	0.703**	0.16	Valid
2	Lingkungan Kerja	X2.1	0.440**	0.16	Valid
		X2.2	0.685**	0.16	Valid
		X2.3	0.801**	0.16	Valid
		X2.4	0.816**	0.16	Valid
		X2.5	0.705**	0.16	Valid
		X2.6	0.700**	0.16	Valid
3	Kepuasan Kerja Karyawan	Y1	0.782**	0.16	Valid
		Y2	0.846**	0.16	Valid
		Y3	0.766**	0.16	Valid
		Y4	0.685**	0.16	Valid
		Y5	0.682**	0.16	Valid
		Y6	0.697**	0.16	Valid

Sumber data primer diolah 2023

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai sig (2-tailed) setiap item pada variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dikatakan data tersebut valid, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel valid karena nilai sig (2-tailed) <0.05.

### C. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0.715	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.71	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Karyawan	0.835	Reliabel

Sumber data primer diolah 2023

Tabel 3 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini. Reliabilitas mengukur tingkat konsistensi atau keandalan suatu instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha.

Berdasarkan tabel, variabel "Gaya Kepemimpinan" memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.715. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang dapat diterima. Dengan kata lain, pertanyaan dalam kuesioner tentang gaya kepemimpinan konsisten dalam mengukur konstruk yang diinginkan.

Variabel "Lingkungan Kerja" memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.71. Nilai ini juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja konsisten dalam mengukur konstruk yang diinginkan.

Variabel "Kepuasan Kerja Karyawan" memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.835. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut konsisten dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan



kepuasan kerja karyawan) dapat diandalkan dan memberikan hasil yang konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan melalui kuesioner memiliki tingkat keandalan yang memadai untuk analisis lebih lanjut

Pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar  $0.835 > 0,6$  maka hasil dari variabel kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

**D. Analisis regresi linear berganda**

Tabel 4. Uji analisis regresi linera berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	22.46	2.841		7.91	0
Gaya_kepemimpinan	0.202	0.34	0.28	593	0.56
Lingkungan Kerja	0.018	0.334	0.025	0.05	0.96

Sumber data primer diolah 2023

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 22.464 + 0.202 X_1 + 0.018 X_2 + e$$

**E. Pengujian Hipotesis Simultan (F)**

Tabel 5 hasil uji T

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.016	2	12.008	2.1	.132 <sup>b</sup>
	Residual	236.784	42	5.638		
	Total	260.8	44			

a. Dependent Variable: kepuasan\_kerja\_karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan\_kerja, gaya\_kepemimpinan

Sumber data primer diolah 2023

**F. Pengujian hipotesis ketigaa (H3)**

Data tabel 5 dapat disimpulkan bahwa hasil uji nilai f hitung  $2.130 < f$  tabel  $0,36$  dengan nilai signifikan  $0.132 > 0,05$ . Dapat kita simpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel independent ( gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja ) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan)

**G. Pengujian Hipotesis parsial (uji t)**

Tabel 6 hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	22.46	2.841		7.91	0
Gaya_kepemimpinan	0.202	0.34	0.28		0.56
Lingkungan Kerja	0.018	0.334	0.025	0.05	0.96

Sumber data primer 2023

**H. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)**

Diketahui nilai sig untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar  $0,556 > 0,05$  dan nilai t hitung  $597 < t$  tabel  $1.976$ , sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**I. Pengaruh Hipotesis Kedua (H2)**

Diketahui nilai sig untuk lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar  $0.958 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $0.053 < t$  tabel  $1,976$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima berarti yang berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial pengawasan terhadap kinerja karyawan.

**J. Koefisien Determinasi (R)**

Tabel 6 hasil nilai koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.303 <sup>a</sup>	0.092	0.049	2.374

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA, GAYA\_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN\_KERJA\_KARTAWAN

Sumber data primer diolah 2023

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahawa nilai *R square* pada, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja menjelaskan perubahan variabel sebesar sebesar 0.092 sehingga dikatakan 0,91% sisanya 0,09 dapat dikatakan variabel bebas lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

**V. PEMBAHASAN**

**A. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perilaku kepemimpinan yang memperhitungkan kebutuhan bawahan akan meningkatkan kepuasan kerja, terutama jika mempromosikan ketersediaan dan implementasi bagian-bagian pekerjaan seperti pekerjaan aktual, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan gaji yang sesuai. Dengan kata lain, kebahagiaan kerja meningkat seiring dengan peningkatan perilaku kepemimpinan. Dalam (Fabiana Meijon Fadul, 2015)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Krisdianto (2008) menunjukan bahwa kepemimpinan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan dan secara persial. Dengan demikian, jika ada kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang positif, maka kebahagiaan kerja karyawan akan meningkat. Penelitian berikut menggambarkan bagaimana kepemimpinan dan lingkungan tempat kerja berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Dalam ((Astuti & Iverizkinawati, 2018)

**B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel bebas lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja dengan persamaan regresi  $Y = 22.464 + 0.202 X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,91. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  tabel atau ( $0.053 < 1.976$ ). dengan demikian kita tahu bahwa persamaan fungsi pengawasan tidak dapat dipisahkan dari tiga fungsi manajemen lainnya.

**C. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil uji statistik kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Dikarenakan hasil thitung  $0,593 < t$  tabel  $1,68$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2005:203) adapun faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah : balas jasa yang adil dan layak , mengembangkan keahlian yang tepat, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atautidak

**VI. KESIMPULAN**

Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepemimpinan (X1), terhadap variabel kepuasan kerja (Y) yang ditunjukkan dari hasil thitung  $0.593 > t$  tabel 1,68 dengan nilai signifikan  $0,556 > 0,05$  yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja (X2), terhadap variabel kepuasan kerja (Y) yang ditunjukkan dari hasil thitung  $.053 < t$  tabel 1,68 dengan nilai signifikan  $958 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari Uji F hitung adalah 21.30 dengan probabilitas sig  $132 > \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada taraf  $\alpha 0,05$ . Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square yaitu sebesar 0,92 atau 92% yang artinya variasi dari kepuasan kerja (Y) dengan kepemimpinan (X1), dan lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih saya ucapkan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu baik yang membantu saya secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu saya mengerjakan salah satu tugas akhir yaitu membuat karya ilmiah (riset) mahasiswa. Saya menyadari bahwa penelitian yang saya lakukan ini masih belum sempurna oleh karena itu dengan segala kerendahan hati saya ucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak baik dari perusahaan maupun dari kampus dalam ikut serta membimbing saya dengan baik dalam menyelesaikan pembuatan jurnal yang saya buat

### VII. DAFTAR PUSTAKA

- Aryono, I. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan variabel Motivasi sebagai intervening. *Journal Ekonomi*, 1–30.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41. [journals.synthesispublication.org > index > Ilman](http://journals.synthesispublication.org/index/Ilman)
- Belakang, L. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BERKAT GADAI SUMATERA. *Galang Tanjung*, 2504, 1–9. <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/6765>
- Fabiana Meijon Fadul. (2015). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. 18(1), 1–16.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Joesyiana, K., & Susanti, D. (2023). The Influence of Work Motivation and Compensation on the Performance of Civil Servants in the Payung Sekaki District Office, Pekanbaru City. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(2), 335-350.
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 242–252. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.2.242>
- Rahman, A. A., Lubis, Y., & Saleh, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. *Jurnal*

- Ilmiah Pertanian ( JIPERTA)*, 1(1), 45–55. <https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i1.76>
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 2021.