

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Depok

Muhammad Irfan Fadillah^{1*}, Indra Januar Rukmana²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
irvanf670@gmail.com^{1*}, dosen02585@unpam.ac.id²

Received 22 Agustus 2025 | Revised 12 November 2025 | Accepted 14 November 2025

*Korespondensi Penulis

Abstract

This study aims to determine the positive and significant influence of leadership and work environment on employee job satisfaction at the Bojongsari Depok District Office, both partially and simultaneously. In this study, 52 samples were taken through saturated sampling techniques. This study uses a quantitative method that uses the provisions of the Likert scale. As well as testing, Descriptive Analysis, Data Instrument Test, Classical Assumption Test, Quantitative Analysis, and Hypothesis Testing. Based on the calculation of simple linear regression on the leadership variable has an equation $Y = 19.099 + 0.408X_1$, on the work environment variable has an equation $Y = 8.257 + 0.736X_2$. The multiple regression calculation on the leadership variable (X_1) and work environment (X_2) has an equation $Y = 5.582 + 0.126X_1 + 0.692X_2$. The leadership t-test obtained a t-count value of $> t_{table}$ ($2,562 > 2,010$) with a significance value of $0.00 < 0.05$, meaning that leadership has an effect on job satisfaction. The work environment t-test obtained a t-table t-value of $> (6,201 > 2,010)$ with a significance value of $0.00 < 0.05$ which means that the work environment has an effect on job satisfaction. The F test obtained a Fcal value of $F_{cal} > F_{table}$ ($19,583 > 3,187$) with a significance value of $0.00 < 0.05$ which means that leadership and the work environment are influential simultaneously to job satisfaction.

Keywords: Leadership; Work Environment; Job Satisfaction; Employees; District Office

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bojongsari Depok, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini menggunakan 52 sampel yang diambil melalui teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan ketentuan skala likert. Seperti halnya pengujian, Analisis Deskriptif, Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif, dan Pengujian Hipotesis. Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana pada variabel kepemimpinan memiliki persamaan $Y = 19.099 + 0.408X_1$, pada variabel lingkungan kerja memiliki persamaan $Y = 8.257 + 0.736X_2$. Adapun perhitungan regresi berganda pada variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki persamaan $Y = 5.582 + 0.126X_1 + 0.692X_2$. Uji t kepemimpinan memperoleh nilai thitung $> t_{tabel}$ ($2.562 > 2.010$) dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Uji t lingkungan kerja memperoleh nilai thitung $> t_{tabel}$ ($6.201 > 2.010$) dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Uji F memperoleh nilai Fhitung $> F_{tabel}$ ($19.583 > 3.187$) dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ yang artinya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Pegawai; Kantor Kecamatan

PENDAHULUAN

Di tengah gelombang percepatan teknologi digital, organisasi publik dan swasta menghadapi tantangan yang terus berkembang. Manajemen dan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan suatu instansi dalam mewujudkan tujuan organisasionalnya. Dalam beberapa dekade terakhir, praktik manajemen modern di berbagai instansi mengalami perubahan signifikan, termasuk dalam hal inovasi, efisiensi, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal. Transformasi pada sektor pelayanan publik di Indonesia dipicu oleh reformasi birokrasi yang menekankan kepemimpinan efektif dan lingkungan kerja kondusif untuk memajukan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pada lingkup pemerintah daerah, termasuk kantor kecamatan, kepuasan kerja pegawai biasanya dipengaruhi secara signifikan oleh beberapa faktor seperti pola kepemimpinan dan situasi lingkungan kerja.

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian tujuan-tujuan tertentu (Khoirunnisa & Binti Maunah, 2021). Kepemimpinan di kantor kecamatan memiliki peran kunci dalam mengarahkan kinerja, motivasi, dan keterlibatan pegawai.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjanya saat bekerja (Adha dkk, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif, meliputi kualitas hubungan antarpegawai, ketersediaan fasilitas, serta kondisi suasana kerja, turut memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

Kedua faktor ini bersama-sama menentukan bagaimana pegawai merespons tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik. Kantor Kecamatan Bojongsari sudah melakukan upaya dalam hal meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya. Namun demikian, sejumlah tantangan masih berlangsung dalam hal aspek kepemimpinan dan keadaan lingkungan kerja.

Setelah penulis melakukan observasi, penulis menemukan bahwa terdapat beberapa

aspek kepemimpinan yang menimbulkan ketidakpuasan diantaranya pimpinan yang belum sepenuhnya mampu mengambil keputusan yang tepat dan efektif dalam situasi mendesak, pimpinan yang belum bisa memberikan dorongan yang efektif kepada tim agar bekerja dengan optimal, serta pimpinan yang belum konsisten dalam menyelesaikan tugas dengan baik saat menghadapi hambatan.

Penulis juga menemukan bahwa keadaan lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Bojongsari masih belum mencapai tahap yang optimal sehingga ini mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai. Hal ini disebabkan karena kurangnya penerangan di dalam ruangan kerja baik dari cahaya matahari maupun dari cahaya lampu, kurangnya fasilitas keamanan dan keselamatan seperti CCTV dan APAR di tempat kerja, serta masih kurangnya peran dari atasan dalam memberikan arahan kepada para pegawainya.

Merujuk pada permasalahan yang ada di kecamatan bojongsari depok, maka penulis menuliskan batasan masalah dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat pada Kantor Kecamatan Bojongsari Depok. Dengan mengacu pada konteks permasalahan dan cakupan penelitian yang telah ditetapkan, maka masalah penelitian yang dapat ditetapkan yaitu: 1) Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bojongsari, Depok? 2) Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bojongsari, Depok? 3) Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bojongsari, Depok?

Merujuk pada pembahasan yang telah diuraikan di bagian sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) Menganalisis ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bojongsari, Depok. 2) Menganalisis ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bojongsari, Depok. 3) Menganalisis ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan

kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bojongsari, Depok.

Kepemimpinan

Menurut Suwatno (2019:5) "kepemimpinan merupakan suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasikan sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen". Menurut Yukl dalam Usman (2019:9) "kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain, untuk memahami dan menyetujui kebutuhan yang harus dipenuhi dan cara menindaknya, serta proses memfasilitasi individu dan kelompok agar berusaha mencapai tujuan bersama". Menurut Sulasmi (2021:111) "kepemimpinan (*leadership*) memiliki pengertian sebagai kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin (*leader*) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya".

Lingkungan Kerja

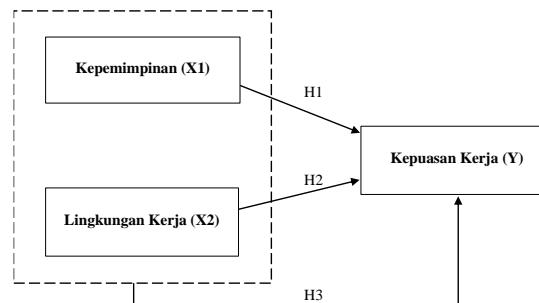
Menurut Sedarmayanti dalam Bahri (2018:40) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Rahmawati, dkk (2020:7) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Prasetyo (2024:43) lingkungan kerja adalah "keadaan di mana tempat kerja yang memiliki *support system* baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang dapat memberikan kenyamanan agar dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi".

Kepuasan Kerja

Menurut Maria (2021:2) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Menurut Saner dan Eyupoglu dalam Adi (2023:3) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau emosi positif yang berasal dari hasil pengalaman penilaian kinerja yang telah dialami selama bertahun-tahun. Menurut Robbins dalam Susita (2024:144), 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.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini yaitu:

H₁=Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Depok.

H₂=Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Depok.

H₃=Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Depok secara simultan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu fenomena, keadaan, atau variabel tertentu secara sistematis dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Bojongsari Depok yang berjumlah 52 pegawai, dan jenis sampel yang dipakai adalah sampel jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel, artinya dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Bojongsari Depok yang berjumlah 52 pegawai.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas



Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual			
N		52			
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000			
	Std. Deviation	5.01403542			
Most Extreme Differences	Absolute	.085			
	Positive	.077			
	Negative	-.085			
Test Statistic		.085			
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d			

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	.99%	Lower Bound	.439
		Upper Bound	.426
			.452

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas yang dimana memperoleh nilai signifikansinya $\alpha = 0.200$ yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian penulis menyimpulkan asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.582	4.937		1.131	.264		
Kepemimpinan	.126	.138	.105	.916	.364	.856	1.169
Lingkungan Kerja	.692	.129	.619	5.379	<.001	.856	1.169

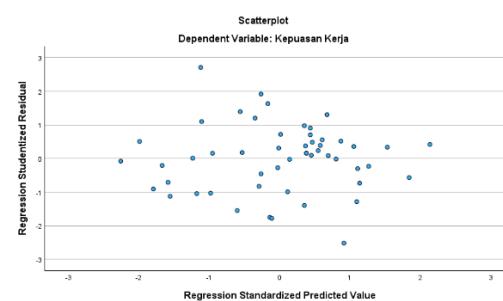
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil pengujian multikolinearitas yang ada pada tabel di atas memperoleh nilai *tolerance* pada variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.856 nilai tersebut lebih besar dari 0.1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) memperoleh nilai pada variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memperoleh nilai 1.169 yang dimana nilai tersebut kurang dari 10 (sepuluh). Maka penulis menyimpulkan model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan dalam multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas tidak ada penyebaran yang jelas atau pembentukan

pola tertentu pada titik-titik yang mana dapat diartikan tidak terdapat gangguan pada uji heteroskedastisitas pada model sehingga model regresi ini layak digunakan dalam penelitian.



Gambar 2. Heteroskedastisitas Scatter Plot

Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5.582	4.937		1.131	.264
Kepemimpinan	.126	.138	.105	.916	.364
Lingkungan Kerja	.692	.129	.619	5.379	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 30, 2025

Berdasarkan analisis regresi yang telah

dilakukan, diperoleh persamaan $Y = 5.582 +$



0.126X1 + 0.692X2 dengan interpretasi sebagai berikut:

- Nilai konstanta 5.582 mengindikasikan bahwa ketika variabel kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol, maka skor kepuasan kerja (Y) akan berada pada level 5.582.
- Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X1) bernilai 0.126, yang bermakna bahwa dengan asumsi faktor lain konstan, peningkatan satu satuan pada

variabel kepemimpinan akan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja sebesar 0.126 satuan.

- Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) bernilai 0.692, yang bermakna bahwa dengan asumsi faktor lain konstan, peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja sebesar 0.692 satuan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.444	.422	5.11534

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 30, 2025

Interpretasi data yang tercantum dalam tabel di atas memperlihatkan koefisien determinasi bernilai 0.444, yang mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2)

secara bersama-sama mampu menjelaskan varians kepuasan kerja (Y) sebesar 44.4%. Sementara itu, 55.6% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor eksternal yang tidak ada di studi ini.

Uji t Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji t Kepemimpinan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant) 19.099	5.305		3.600	<,001
	Kepemimpinan .408	.159	.341	2.562	.013

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 30, 2025

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t yang tercantum dalam tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2.562 lebih besar daripada t tabel yang bernilai 2.010, dengan tingkat signifikansi 0.00 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Temuan ini

mengindikasikan adanya pengaruh signifikan variabel kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y), yang berarti hipotesis null (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji t Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant) 8.257	3.973		2.078	.043
	Lingkungan Kerja .736	.119	.659	6.201	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 30, 2025

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t yang tercantum dalam tabel di atas

menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6.201 lebih besar daripada t tabel yang bernilai



2.010, dengan tingkat signifikansi 0.00 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Temuan ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap

kepuasan kerja (Y), yang berarti hipotesis null (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1024.832	2	512.416	19.583	<.001 ^b
Residual	1282.168	49	26.167		
Total	2307.000	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 30, 2025

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F yang tercantum dalam tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 19.583 lebih besar daripada F tabel yang bernilai 3.187, dengan nilai signifikansi 0.00 yang berada di bawah alpha 0.05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis statistik, kepemimpinan (X_1) sebagai variabel bebas menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Kesimpulan ini diperkuat oleh hasil uji-t dengan nilai t-hitung sebesar 2.562 yang melebihi t-tabel 2.010, serta nilai signifikansi 0.00 yang berada di bawah alpha 0.05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noufal dan Alfadri (2020) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis statistik, lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Kesimpulan ini diperkuat oleh hasil uji-t dengan nilai t-hitung sebesar 6.201 yang melebihi t-tabel 2.010, serta nilai signifikansi 0.00 yang berada di bawah

alpha 0.05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis menggunakan uji F membuktikan bahwa kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai di Kantor Kecamatan Bojongsari Depok. Kesimpulan ini didukung oleh nilai F hitung sebesar 19.583 yang melebihi F tabel 3.187, dengan tingkat signifikansi 0.00 yang berada di bawah alpha 0.05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrik *et al* (2023) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan terkait pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan bojongsari depok, maka temuan penelitian dapat dirangkum sebagai berikut:

Kepemimpinan (X_1) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Pengujian hipotesis melalui uji t memperlihatkan nilai thitung (2.562) > ttabel (2.010) dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$. Temuan ini mengkonfirmasi penolakan H_0 dan penerimaan H_1 , membuktikan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.



Lingkungan kerja (X2) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Pengujian hipotesis melalui uji t memperlihatkan nilai thitung ($6.201 > t$ tabel (2.010)) dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$. Temuan ini mengkonfirmasi penolakan H_0 dan penerimaan H_2 , membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Pengujian hipotesis melalui uji F memperlihatkan nilai Fhitung ($19.583 > F$ tabel (3.187)) dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$. Temuan ini mengkonfirmasi penolakan H_0 dan penerimaan H_3 , membuktikan adanya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Adi, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., & Ilham, B. (2023). *Kepuasan Kerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Amelia, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 308-314.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Hendrik, H., Bay, A. Z., & Lakay, M. S. B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 161-174.
- Khoirunnisa, & Binti Maunah. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Transformational di Lembaga Pendidikan Islam Tradisional dan Modern. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management*, 3(2), 149-159.
- Maria, S. (2021). *Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Noufal, M. F., & Alfadri, F. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 12-20.
- Nurhaliza, S., & Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arata Parasolusi. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(2), 82-90.
- Prasetyo, F. I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus dari Sudut Pandang Individu dan Organisasi*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulasmi, E. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan - Rajawali Pers*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Susita, D., & Busharmadi (2024). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara