

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Amanda Puspa H Simanjuntak¹, Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M²
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Sumatera Utara

Corresponding Author Email Address: amandapuspa2001@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Sehingga apabila Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja baik, maka Kepuasan Kerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja rendah atau menurun maka Kepuasan Kerja akan menurun. Nilai R Square diketahui adalah 0,549 atau 54,9% menunjukkan sekitar 54,9% variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Leadership and Work Environment on Employee Job Satisfaction at the DPRD Secretariat Office of North Sumatra Province. This study uses a quantitative approach with multiple linear analysis techniques. The results of the study show that leadership has an effect on job satisfaction, the work environment has an effect on job satisfaction. There is a significant influence between Leadership and Work Environment, on Job Satisfaction in Employees of the DPRD Secretariat Office of North Sumatra Province. So that if the Leadership and Work Environment are good, then Job Satisfaction can increase. Conversely, if leadership and work environment are low or decreased, job satisfaction will decrease. It is known that the R Square value is 0.549 or 54.9% indicating that around 54.9% the variable Job Satisfaction (Y) is influenced by Leadership (X1) and Work Environment (X2). The remaining 45.1% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords: Leadership, Work Environment, Job Satisfaction

Diterima Redaksi : 5-9-2024 | Selesai Revisi : 28-10-2024 | Diterbitkan Online : 31-10-2024

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka hal penting yang patut diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja pegawainya (Widaryati et al., 2015). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini permasalahan dibatasi hanya pada aspek kepuasan kerja yang diakibatkan oleh kualitas kepemimpinan Pemimpin Organisasi dan motivasi kerja pegawai. Peneliti berkeyakinan bahwa kepemimpinan Pemimpin Organisasi merupakan faktor utama dan yang pertama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Semakin baik kepemimpinan Pemimpin Organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Menurut (Dr.dr. Bernadetha Nadeak, M.Pd, 2018) kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Fenomena yang terdapat pada kepuasan kerja atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi pada perusahaan tersebut. Jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. (Kasmir, 2016). Ada beberapa fenomena kepemimpinan pada sekretariat DPRD PROVSU yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai seperti karyawan merasa diperlakukan dengan kurang baik dan tidak mendapat perhatian dari atasan. Kurang tegasnya sikap pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan kantor. Pegawai yang melanggar aturan tersebut, maka tambahan penghasilan pegawai yang diterimanya akan dipotong. Akan tetapi, pimpinan tidak memberlakukan aturan tersebut.

Kepuasan kerja yang ditandai dengan ketidakpuasan yang dialami pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Hal tersebut diakibatkan karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan dan timbul masalah yang selanjutnya pegawai menjadi sering mengalami kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut (Muslih, 2022) Kepuasan kerja adalah bentuk reaksi yang dirasakan pada para karyawan supaya dapat menjadi perhatian para pimpinan dalam perusahaan, sebab kepuasan kerja merupakan perilaku kerja yang menyenangkan dari sisi emosional yang positif atas penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, kepuasan kerja ditentukan oleh perbedaan antara semua yang dirasakan karyawan atas pekerjaan.

Menurut (Rasyid, 2020) Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai macam sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami setiap pegawai saat melaksanakan seluruh

pekerjaannya. Setiap orang mempunyai tingkatan kepuasan berbeda-beda yang cocok dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Menurut (Irma & Gawi, 2016) Faktor kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya bagi perusahaan sebab dengan terdapatnya kepuasan untuk pegawai, diharapkan nantinya terus tingkatkan kinerja serta berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara merata, atau dalam ilmu manajemen jasa diketahui dengan sebutan “ *happy employee, happy customer*”, yang berarti sebelum memuaskan pelanggan, harus terlebih dahulu memberi kepuasan bagi pekerja, sehingga pekerja pun akan dengan senang hati dan tulus ikhlas memberi pelayanan yang maksimal untuk customernya.

Faktor lain yang dijelaskan oleh (Aruan & Fakhri, 2015) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor intrinsik faktor yang berhubungan dengan aspek-aspek yang berasal dari dalam diri dimana dapat berupa prestasi, pengakuan, pekerjaan menarik, tanggung jawab, dan promosi yang dimana menggambarkan hubungan karyawan dengan apa yang dikerjakannya berupa kandungan pekerjaan beserta tugasnya. Menurut (Damayanti et al., 2018) didalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang penting yang seharusnya selalu diperhatikan oleh perusahaan dalam hal mengelola karyawan, hal ini karena kepuasan kerja nantinya akan mempengaruhi kinerja yang akan membuat karyawan berfikir untuk memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama demi mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Supriadi et al., 2022) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu: Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Atasan, Promosi, Lingkungan kerja.

Kepemimpinan

Menurut (Hasibuan et al., 2018) Kepemimpinan merupakan keahlian seseorang pemimpin buat pengaruh orang lain dengan metode memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya buat mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut (Simpson; Tamsin & Thomas, 2015) kepemimpinan yang dijalankan bersumber pada usia si pemimpin maupun jam terbang pimpinan didalam bidangnya pula pengaruh tekanan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan sehingga pimpinan yang telah lumayan lama mengetuai hendak lebih sanggup mendiagnosa hal-hal yang berkaitan dengan karyawan dibawahnya yang nantinya bisa ditindak lanjut dengan semestinya.

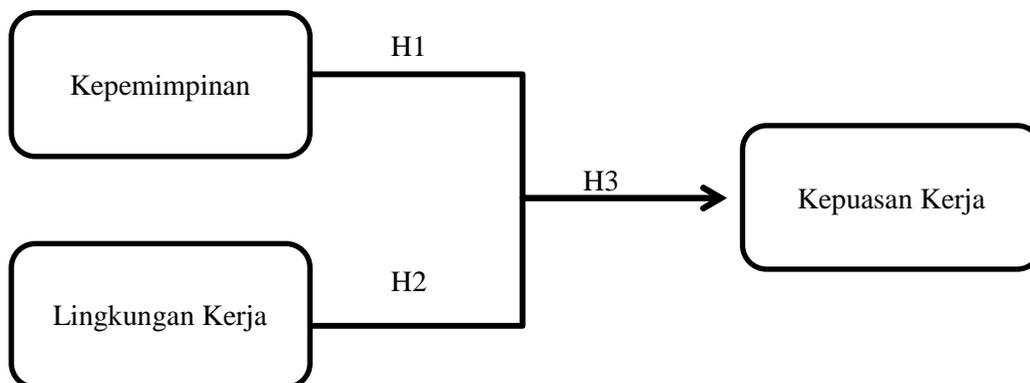
Menurut Faktor yang berdampak positif atau berjalan searah dan berakumulasi Dengan kepemimpinan memandu kelompok dan orang lain terlihat dari koefisien standar yaitu pembawa perubahan, komunikasi, kepemimpinan dalam pekerjaan, jejaring, pengembang orang lain, pengaruh, kerja kelompok, keragaman, pemakaian bahasa daerah, komitmen, kedisiplinan, penggunaan piranti lunak selain MS Office, keteladanan, kepamrihan kerja, keoptimisan, tindakan saling mengasihi, dan kekonsistenan. Menurut (Adiawaty, 2021) menjabarkan dimensi pemimpin terdiri dari Pemikir system, Agen perubahan, Kreator, pelayan dan pengurus, Coordinator polikronik, Instruktur dan pelatih

Lingkungan Kerja

Menurut (Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, 2020) Lingkungan kerja juga merupakan tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya para tenaga kerja akan merasa nyaman, dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut (Tambunan, 2018) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari lingkungan sekitarnya. Manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Lingkungan kerja menurut (Ratnasari et al., 2020) adalah kekuatan – kekuatan yang dapat mempengaruhi, baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap organisasi maupun perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh bagi pekerjaannya. Menurut (Pranogyo, 2023) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Kondisi kerja, Ikatan antar rekan kerja, Ikatan antara bawahan dengan Pimpinan, Tersedianya fasilitas kerja.

Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Apabila lingkungan di sekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas dan selesai tepat pada waktunya.



Gambar 1. Kerangka berpikir
 Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan ataupun jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pada hasil dari penelitian yang telah di jabarkan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Asosiatif. Pendekatan Asosiatif adalah metode yang menggunakan dua atau lebih variabel untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang satu dengan lain nya (Sugiyono, 2019). Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Instrument pengumpulan data yang akan digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya. Penelitian ini dilakukan di Kantor DPRD Sumatera Utara yang beralamat Jalan Imam Bonjol No. 5, Medan. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Mei 2023 sampai dengan bulan September 2023. Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 132 orang. pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, Berdasarkan perhitungan, maka didapatkan hasil sampel dalam penelitian ini sebesar 57 pegawai.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data dalam beberapa bentuk angka dan dapat di aplikasikan secara matematis (Juliandi et al., 2018). Menurut (Juliandi et al., 2018) ada tiga 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut Wawancara, Dokumentasi dan Kuesioner. Dalam penelitian ini teknik skala yang digunakan yaitu teknik skala likert. Teknik skala likert bertujuan untuk mendapatkan tingkat persetujuan dalam memberikan pertanyaan yang mudah dipahami oleh responden serta pemberian skor dari yang

tertinggi hingga terendah dengan mudah. Analisis data bertujuan untuk menginterpretasikan data telah dikumpulkan dan diproses untuk memperoleh jawaban atas rumusan masalah penelitian dan mampu membenarkan hipotesis yang diajukan peneliti (Juliandi et al., 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karekteristik responden yang ada pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Tabel.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	23	40.4	40.4	40.4
	Laki-Laki	34	59.6	59.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 23 orang pegawai perempuan (40,4%) dan 34 orang laki-laki (59,6) dari total keseluruhan 57 orang Pegawai.

Tabel.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	4	7.02	7.0	7.0
	25-35 Tahun	13	22.8	22.8	29.8
	36-45 Tahun	28	49.1	49.1	78.9
	> 45 Tahun	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

UJI VALIDITAS

Uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian valid atau tidaknya instrumen penelitian yang sudah dibuat. Kuesioner valid jika pertanyaan di dalamnya valid ataupun mampu mengungkapkan apa yang akan diukur dengan kuesioner. Validitas adalah tingkat reliabilitas dan alat ukur yang valid. Dikatakan valid menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang seharusnya di ukur (Janti, 2014). Berikut adalah kriteria pengujian validitas:

1. Tolak H_0 jika nilai korelasinya adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $>$ α 0,05).
2. Terima H_0 jika nilai korelasinya adalah positif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $>$ α 0,05).

Setelah semua item instrumen angket valid lalu dilakukan uji reliabilitas yang menggunakan teknik cronbach alpha.

Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Tabel.3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,534	0,260	Valid
2.	0,520	0,260	Valid
3.	0,418	0,260	Valid
4.	0,595	0,260	Valid
5.	0,386	0,260	Valid
6.	0,797	0,260	Valid
7.	0,504	0,260	Valid
8.	0,412	0,260	Valid
9.	0,501	0,260	Valid
10.	0,793	0,260	Valid
11.	0,795	0,260	Valid
12.	0,517	0,260	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kepemimpinan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)

Tabel.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)

No. Butir	r hitung	r table	Status
1.	0,564	0,260	Valid
2.	0,440	0,260	Valid
3.	0,525	0,260	Valid
4.	0,341	0,260	Valid
5.	0,656	0,260	Valid
6.	0,444	0,260	Valid
7.	0,638	0,260	Valid
8.	0,508	0,260	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel lingkungan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

Tabel.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,660	0,260	Valid
2.	0,565	0,260	Valid
3.	0,549	0,260	Valid
4.	0,604	0,260	Valid
5.	0,412	0,260	Valid
6.	0,567	0,260	Valid
7.	0,295	0,260	Valid
8.	0,516	0,260	Valid
9.	0,567	0,260	Valid
10.	0,324	0,260	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kepuasan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

UJI RELIABILITAS

Untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliabel maka dilakukan pengujian reliabilitas. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas penelitian ini menggunakan cronbach alpha. Berikut adalah kriteria pengujian reliabilitas :

1. Jika nilai cronbach alpha > 0,6 , maka dikatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai cronbach alpha < 0,6 , maka dikatakan unreliable (tidak terpercaya).

Berdasarkan hasil penyebaran angket didapati hasil nilai reliabilitas dari quisioner yang diberikan pada responden yaitu:

Tabel.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kepemimpinan (X1)	0,742	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,711	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,702	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena Cronbach Alpha > 0,60.

PENGUJIAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel.7 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	34,225	7,622	
Kepemimpinan	,714	,496	,653
Lingkungan Kerja	,351	,146	,308

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 didapat hasil :

$$a = 34,225$$

$$b_1 = 0,714$$

$$b_2 = 0,351$$

Berdasarkan tabel.7 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 34,225 + 0,714 X_1 + 0,351 X_2 +$$

Keterangan :

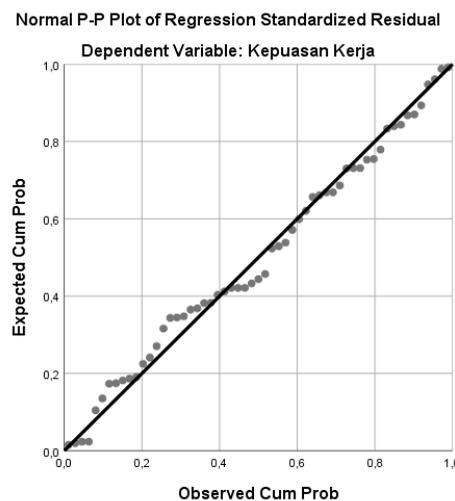
1. Nilai a = 34,225 menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 34,225.
2. Nilai koefisien regresi X1 = 0,714 menunjukkan apabila Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebesar 71,4%. Kontribusi yang diberikan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 71,4%.

3. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,351$ menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebesar 35,1%. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 35,1% dilihat dari *standardized coefficients*.

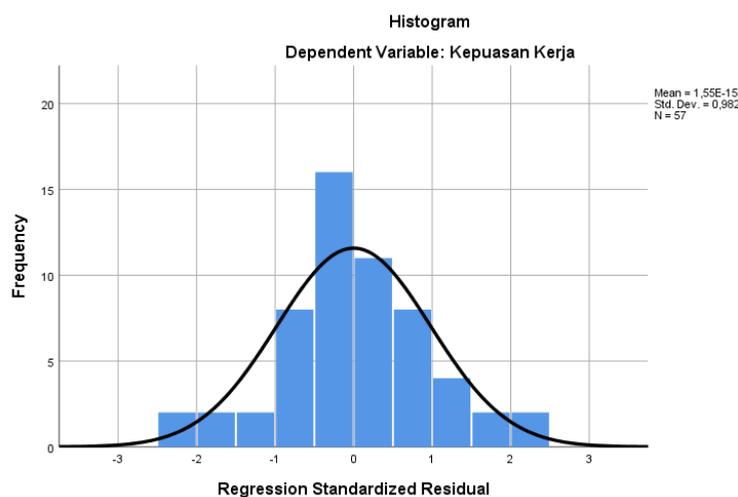
PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas. Gambar di bawah mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar.2 Normalitas (P-Plot)



Gambar.3 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik

histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Fakctor/VIF. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5. Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (Varians inflasi factor / VIF) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini

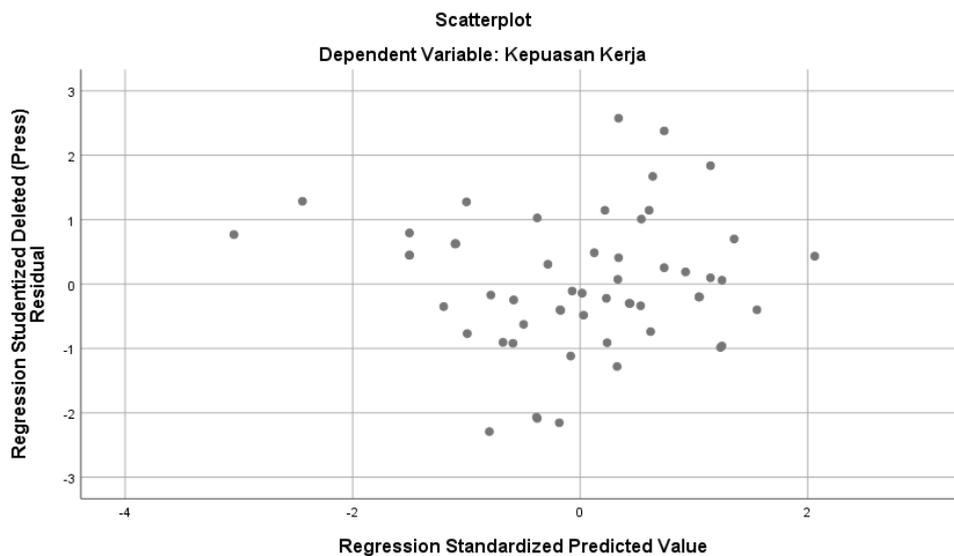
Tabel.8 Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	,984	1,016
Lingkungan Kerja	,984	1,016

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar.4 Multikolinearitas

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = p \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat).

Tabel.9 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	34,225	7,622		4,490	,000
Kepemimpinan	,714	,496	,653	7,195	,000
Lingkungan Kerja	,351	,146	,308	2,409	,019

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah (2023)

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh t hitung 7,195 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Diketahui bahwa $t_{tabel} 2,004$. Maka dalam penelitian ini t hitung > t_{tabel} hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 2,409 dengan probabilitas sig 0,019 < dari $\alpha = 0,05$. Diketahui bahwa $t_{tabel} 2,004$. Maka dalam penelitian ini t hitung > t_{tabel} hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak.

Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova < $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig > 0,05 maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel.10 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	72,819	2	36,410	14,038	,000b
Residual	486,900	54	9,017		
Total	559,719	56			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

Nilai Fhitung pada tabel di atas adalah 14,039 sedangkan Ftabel sebesar 2,78 dengan sig 0.000 < $\alpha = 0,05$ atau Fhitung 14,039 > dari Ftabel 2,78 diperoleh nilai signifikansi 0.000 < dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel.11 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,741a	,549	,528	3,00278	,130	14,038	2	54	,000	1,858

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,741 \times 100\% \\
 &= 54,9\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,549 atau 54,9% menunjukkan sekitar 54,9% variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Y (Kepuasan Kerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh t-hitung sebesar 7,195 > t-tabel 2,004 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X1 (Kepemimpinan) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kepuasan Kerja). Menurut Adam et al., (2021) menyimpulkan bahwa jika kepemimpinan berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang maknanya merupakan semakin baik kepemimpinan akan meningkat pula kepuasan kerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Utara.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh t-hitung sebesar 2,409 > t-tabel 2,004 dengan probabilitas sig 0,019 < dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X1 (Lingkungan Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kepuasan Kerja). Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman melakukan pekerjaan di tempat kerja dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan berpengaruh pada karyawan merasa tidak nyaman melaksanakan pekerjaan di tempat kerja (Atijah & Bahri, 2021).

3. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai Fhitung pada tabel di atas adalah 14,039 sedangkan Ftabel sebesar 2,78 dengan sig 0,000 < $\alpha = 0,05$ atau F-hitung 14,039 > dari F-tabel 2,78 diperoleh nilai signifikansi 0,000 < dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$. Pada penelitian sebelumnya (Wahyuni, 2023) menyimpulkan bahwa

kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki dampak efek yang signifikan pada kepuasan kerja, selain itu memberikan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tergolong kuat.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Sehingga kepemimpinan yang baik, maka kepuasan kerja dapat meningkat. sebaliknya apabila kepemimpinan rendah maka kepuasan kerja akan menurun.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sehingga apabila lingkungan kerja tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja dapat meningkat. sebaliknya apabila lingkungan kerja rendah maka kepuasan kerja akan menurun.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Sehingga apabila Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja baik, maka Kepuasan Kerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja rendah atau menurun maka Kepuasan Kerja akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 32(1), 48–56. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)
- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Atijah, & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 31–45.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>
- Dr.dr. Bernadetha Nadeak, M.Pd, P. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan Di Era 4.0 Bernadetha Nadeak* (Yuyun Elizabeth Patras & Rais Hidayat (eds.); Issue 2). UKI Press.
- 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>
- Irma, A., & Gawi, O. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah x kantor wilayah ii. <https://www.Neliti.Com/Journals/Jurnal-Manajemen-Dan-Pemasaran-Jasa>, 9(9), 75–98.
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS. *Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah AQLI*, 32(1), 48. https://books.google.co.id/books?id=X8xwDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=mengolah+data+penelitian+bisnis+dengan+spss&hl=jv&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=mengolah+data

penelitian bisnis dengan spss&f=false

- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Muslih, M. didit pratama. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirusahaan, volume 1 n(3)*, 13.
- Pranogyo, A. B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Atas Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Distribusi Obat Dan Alat Kesehatan. *Prima Ekonomika, 14(1)*, 39. <https://doi.org/10.37330/prima.v14i1.143>
- Rasyid, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan Mhd. Andi Rasyid Hasrudy Tanjung. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1)*, 60–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor), 2(1)*, 15–25. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>
- Simpson ; Tamsin, Y.-H. J. ; J. M., & Thomas, H. (2015). Cluster randomised controlled trial of an aged care specific leadership and management program to improve work environment, staff turnover and care quality. *Mallet St, 88(2)*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif, R&D* (p. 330). Alfabeta Bandung.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1).
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan-Anggiat Parluhutan. *Jurnal Ilmiah Methonomi, 4(2)*, 175–183.
- Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, I. B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. <https://Ejournal.Unsub.Ac.Id/Index.Php/Bisnis>, 2(1), 89–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif, 5(4)*, 723. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/JEE.v5i4.31590>
- Widaryati, H. S., Santosa, D., & Rahmanto, A. N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. <https://Www.Neliti.Com/Journals/Jurnal-Pendidikan-Administrasi-Perkantoran-Universitas-Sebelas-Maret>, 112.