



Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Babelan

Nia Nurfitri

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Korespondensi penulis: nianurfitri17@gmail.com

Abstract: This study aims to determine how much Leadership and Work Environment affect Employee Job Satisfaction at the Babelan District Office. The population in this study were all employees of the Babelan District Office. This study uses a quantitative method. Data collection through distributing questionnaires to 52 respondents. This sampling technique uses the census technique method. The results of this study indicate that the leadership variable has a partial effect (t-test) with the results showing that leadership has a positive and significant effect on employee job satisfaction with the results obtained t count of $5.092 > t$ table 2.01063 , the work environment variable has a partial effect (t-test) with the results showing that the work environment has a negative and significant effect on employee job satisfaction with the results obtained t count of $-2.261 < t$ table 2.01063 . Based on the results of the simultaneous F Test, the calculated F value is $14.765 > 2.79$ with a Sig. value of $0.000 < 0.05$ or a significant value less than 0.05. Therefore, H_0 is rejected or H_a is accepted, which indicates that the variables of leadership and work environment have a high influence on employee job satisfaction.

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Job Satisfaction

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di kantor Kecamatan Babelan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Babelan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (angket) kepada 52 responden. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan metode teknik sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial (Uji t) dengan hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil yang diperoleh t_{hitung} sebesar $5.092 > t_{tabel} 2.01063$, variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial (Uji t) dengan hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil yang diperoleh t_{hitung} sebesar $-2.261 < t_{tabel} 2.01063$. Berdasarkan hasil Uji F simultan telah diperoleh nilai F hitung adalah $14.765 > 2.79$ Dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima, yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh tinggi pada kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peran kunci bagi kesuksesan organisasi. Oleh sebab itu, setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin dan semangat kerja tinggi, sehingga kinerja organisasi menjadi baik dan tujuan organisasi bisa tercapai. Pada dasarnya manusia memiliki kemampuan untuk berkembang, memiliki akal dan pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan sehingga manusia memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut mempengaruhi prestasi, dedikasi, loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan kesuksesan organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai yang akan membawa kesuksesan bagi organisasi dan dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil dibutuhkan manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber Daya Manusia secara garis besar adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu Sumber Daya Manusia makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan sumber daya manusia mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Pengertian sumber daya manusia secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara seseorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem Manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia untuk dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya (Nurpratama & Yudianto, 2022).

Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang sangat individual, dikarenakan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyaknya aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Mengenai kepuasan kerja pegawai tidak hanya berhubungan dengan rekan kerja, kemudian mempunyai rekan kerja yang baik, ramah dan saling mendukung.

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan loyal terhadap organisasi. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak negatif, seperti meningkatnya tingkat absensi, turnover pegawai yang tinggi, dan kualitas pelayanan publik yang menurun (Pakaya et al., 2023).

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerjasama kearah berbagai tujuan yang sama-sama mereka inginkan, dengan adanya kepemimpinan yang baik akan dapat memberikan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga akan tercipta kepuasan dan meningkatkan kinerja (Yuliani et al., 2023).

Kepemimpinan yang kuat dan efektif merupakan faktor kunci dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Menurut teori kepemimpinan transformasional, pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan visi bersama dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Chandrasekara, 2019).

Kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya (Widianto & Supriyono, 2020).

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Suryana et al., 2021).

Menurut penelitian Noviyanti & Medina,(2022) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dapat penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut teori kontingensi, pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang ada. Misalnya, dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berubah-ubah, pemimpin yang mampu beradaptasi dan memimpin dengan fleksibilitas akan lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Tan et al., 2022).

Lingkungan kerja yang baik meliputi dua aspek, yaitu aspek fisik dan non-fisik. Aspek fisik meliputi kondisi tempat kerja yang aman, nyaman, dan memiliki fasilitas yang memadai. Aspek non-fisik meliputi hubungan antar pegawai yang harmonis, budaya organisasi yang positif, dan komunikasi yang terbuka dan efektif. Lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh suatu instansi yaitu lingkungan kerja melalui lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika

lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kepuasan kerja pegawai menurun (Megawati & Heriyanto, 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor yang dapat memberikan dukungan dan motivasi bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut teori pengaruh sosial, lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Aspek-aspek lingkungan kerja seperti dukungan sosial, kesempatan pengembangan, dan keadilan organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Ghany, 2022).

Tabel 1 Kondisi Lingkungan Kerja pada Kantor Kecamatan Babelan 2023

No	Sarana dan Prasarana	Berfungsi	Tidak Berfungsi
1	Toilet	4	-
2	AC	10	1
3	Meja	40	1
4	Kursi	50	2
5	Jam Dinding	7	2
6	Tempat Ibadah	1	-
7	Aula	2	-

Sumber : Data diolah, 2024

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh rasa aman dan nyaman yang dirasakan pegawai, sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaan mereka (Syukri et al., 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Simamora et al., 2023).

Mengingat pentingnya kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja organisasi pelayanan publik, dan belum banyaknya penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja di Kantor Kecamatan, maka penelitian ini menjadi penting dan urgensi untuk dilakukan. Kantor Kecamatan Babelan merupakan sebuah lembaga pemerintahan yang memiliki peran vital dalam penyelenggaraan pelayanan publik di wilayahnya. Sebagai unit pelayanan terdepan, kinerja dan kepuasan kerja pegawai di kantor tersebut memiliki dampak langsung terhadap efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan layanan kepada masyarakat. Dalam konteks ini, keberhasilan kantor kecamatan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasionalnya sangat bergantung pada faktor internal, seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tercipta di dalamnya.

Kantor Kecamatan Babelan, sebagai salah satu unit pelayanan publik, memiliki peran penting dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas dan prima kepada masyarakat. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Peningkatan kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan di sebuah organisasi, termasuk di

kantor pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Babelan. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Gaya kepemimpinan di kantor kecamatan babelan adalah gaya kepemimpinan demokratis gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

Pada akhir akhir ini pegawai pada Kantor Kecamatan Babelan mengalami beberapa masalah yang menyebabkan berkurangnya tingkat kepuasan kerja pegawai yang disinyalir disebabkan oleh pembayaran upah yang tidak sesuai dnegan tanggungjawab, pegawai merasa bahwa upah yang diterima tidak sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban, beban kerja yang terlalu besar atau tidak seimbang antarpegawai atau departemen dapat menyebabkan stress dan kelelahan, kurangnya komunikasi dan peran serta pemimpin dalam mendukung pekerjaan pegawai. Dimana hasil observasi menemukan bahwa pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari atasannya terutama dalam menghadapi kendala di lapangan terhadap pelayanan publik maupun hal-hal lain. Kepemimpinan di instansi tersebut kurang dekat dengan bawahan sehingga mengakibatkan para pegawai lainnya menjadikan lingkungan kerja kurang nyaman dan kondusif sehingga mengakibatkan kepuasan kerja pegawai menurun. Namun, berdasarkan observasi awal, kondisi lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Babelan belum optimal. Misalnya, sarana dan prasarana yang belum memadai atau hubungan antar pegawai yang kurang harmonis. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diidentifikasi faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan. Masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dari jam kerja yang telah ditentukan. Dan untuk pekerjaan itu sendiri, dimana pegawai meningkatkan prestasi kerja oleh pemimpin karena belum mencapai target. Dengan adanya penurunan nilai prestasi kerja, pegawai harus lebih meningkatkan kembali sesuai dengan target yang sudah ditentukan dan memperbaiki perilaku sehingga dapat mengalami kenaikan yang lebih baik. Dengan demikian peneliti dapat menentukan research gap sebagai pembaharuan untuk penelitian ini

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi pada Kantor Kecamatan Babelan, penulis menjadi tertarik untuk meneliti tingkat kepuasan karyawan pada instansi ini. Oleh karena itu, penulis mengangkat penelitian ini dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Babelan”

2. TELAAH PUSTAKA

Telaah Teoritis

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber Daya Manusia secara garis besar adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Penyebab berkurangnya tingkat kepuasan kerja pegawai yang disinyalir disebabkan oleh pembayaran upah yang tidak sesuai dengan tanggungjawab, pegawai merasa bahwa upah yang diterima tidak sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban, beban kerja yang terlalu besar atau tidak seimbang antarpegawai atau departemen dapat menyebabkan stress dan kelelahan, kurangnya komunikasi dan peran serta pemimpin dalam mendukung pekerjaan pegawai. Kepemimpinan di instansi tersebut kurang dekat dengan bawahan sehingga mengakibatkan para pegawai lainnya menjadikan lingkungan kerja kurang nyaman dan kondusif sehingga mengakibatkan kepuasan kerja pegawai menurun.

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin, karena seorang pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah suatu interaksi sosial dimana seorang pemimpin berupaya untuk mendapatkan dukungan dan partisipasi penuh dari pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hasni et al., 2020)

Kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang dapat dilakukan untuk mengkoordinasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, jadi kepemimpinan adalah standar perilaku seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain seperti yang

diinginkan. Seorang pemimpin yang efektif harus responsif terhadap perubahan dan mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya untuk memaksimalkan kinerja organisasi dan menyelesaikan masalah dengan tepat (Fatchurohim, 2022).

Menurut penelitian Noviyanti & Medina,(2022) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dapat penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Berdasarkan beberapa pengertian kepemimpinan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kepemimpinan merupakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kunci untuk menginspirasi dan memotivasi tim kerja menuju tujuan yang ditetapkan. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik, pemahaman yang kuat tentang visi dan misi organisasi, serta kemampuan untuk memimpin dengan teladan.

Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2020).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (S. L. Nasution, 2020).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai faktor-faktor ekstern yang dapat mempengaruhi baik organisasi maupun kelompok dalam setiap kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas adalah semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, kelompok, lingkungan perusahaan dan lingkungan masyarakat. (Abdul Rahmanto & Edward Efendi Silalahi, 2023)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Ariani et al., 2020).

Menurut permenkes No. 70 Tahun 2016 pengaturan standar dan persyaratan kesehatan lingkungan kerja industri bertujuan untuk mewujudkan kualitas lingkungan kerja industri yang sehat dalam rangka menciptakan pekerja yang sehat dan produktif, mencegah

timbulnya gangguan kesehatan, penyakit akibat kerja, dan kecelakaan kerja dan mencegah timbulnya pencemaran lingkungan akibat kegiatan industri.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan inklusif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung mempromosikan kolaborasi, saling menghargai, dan memberikan kesempatan yang adil bagi semua anggota tim.

Definisi Kepuasan Kerja

Setiap orang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki Tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula Tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah suatu gambaran tentang perasaan seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya ketika kebutuhannya terpenuhi. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil menyatakan bahwa lingkungan kerja menjadi suatu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Adinda & Wenny, 2023).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang bahagia ataupun emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan ataupun pengalaman kerja seseorang. (Silalahi, 2023)

Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja (Nurpratama et al., 2022).

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Rizky, 2022).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja pegawai adalah indikator penting dari keberhasilan sebuah organisasi. Kesimpulannya adalah bahwa kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan retensi karyawan. Faktor-faktor seperti pengakuan, penghargaan, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-kehidupan dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Strategi penelitian ini adalah menggunakan penelitian yang mengacu pada pendekatan asosiatif. Artinya, penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan dengan cara survei yaitu, yang dilakukan terhadap populasi besar atau kecil, tetapi data yang disurvei adalah data dari sampel populasi, sehingga ditemukan frekuensi, sebaran, dan sebaran variabel sosiologis dan psikologis serta hubungan relatifnya, Pada dasar analisis penelitian, digunakan pendekatan statistik deskriptif dan kuantitatif. Menurut, statistik deskriptif menggunakan data sampel atau populasi untuk menggambarkan suatu subjek penelitian tanpa menganalisis dan menarik kesimpulan yang berlaku umum. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan berdasarkan filosofi positivisme. Menyelidiki populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan alat survei, menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk tujuan pemodelan, dan menjelaskan serta menguji hipotesis yang diberikan (Sugiyono, 2021).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dengan demikian nilai $df = 52 - 2 = 50$ pada nilai r tabel sebesar 0,2732. Berikut ini adalah untuk menentukan valid atau tidaknya, maka kriteria pengujiannya terdiri dari:

- 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dikatakan valid.
- 2) Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dikatakan tidak valid.

Untuk memperoleh nilai r -hitung dilakukan pengolahan data melalui program SPSS. Sedangkan untuk memperoleh nilai r -tabel dapat melihat tabel pembandingan dengan taraf signifikan 5%.

Tabel 2 Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Korelasi Antara	R hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0.603	0,2732	Valid
Pertanyaan 2	0.747	0,2732	Valid
Pertanyaan 3	0.552	0,2732	Valid
Pertanyaan 4	0.494	0,2732	Valid
Pertanyaan 5	0.472	0,2732	Valid
Pertanyaan 6	0.502	0,2732	Valid
Pertanyaan 7	0.583	0,2732	Valid
Pertanyaan 8	0.396	0,2732	Valid
Pertanyaan 9	0.328	0,2732	Valid
Pertanyaan 10	0.543	0,2732	Valid
Pertanyaan 11	0.803	0,2732	Valid
Pertanyaan 12	0.703	0,2732	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 2 bahwa nilai r hitung untuk seluruh pertanyaan pada variabel lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0.2732. Pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa 12 butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan adalah valid.

Tabel 3 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Korelasi Antara	R hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0.764	0,2732	Valid
Pertanyaan 2	0.628	0,2732	Valid
Pertanyaan 3	0.524	0,2732	Valid
Pertanyaan 4	0.695	0,2732	Valid
Pertanyaan 5	0.824	0,2732	Valid
Pertanyaan 6	0.630	0,2732	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 3 bahwa nilai r hitung untuk seluruh pertanyaan pada variabel lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0.2732. Pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa 6 butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja adalah valid.

Tabel 4 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Korelasi Antara	R hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,469	0,2732	Valid
Pertanyaan 2	0,796	0,2732	Valid
Pertanyaan 3	0,572	0,2732	Valid
Pertanyaan 4	0,623	0,2732	Valid
Pertanyaan 5	0,738	0,2732	Valid
Pertanyaan 6	0,590	0,2732	Valid
Pertanyaan 7	0,374	0,2732	Valid
Pertanyaan 8	0,381	0,2732	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4 bahwa nilai r hitung untuk seluruh pertanyaan pada variabel lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0.2732. Pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa 8 butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (Ghozali, 2018) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat

dilakukan dengan cara uji statistic Cronbach Alpha yaitu dengan melihat nilai Cronbach's Alpha pada tabel output Reliability Statistics. Berikut kriteria pengujiannya:

- 1) Apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,70$, maka item pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (reliable).
- 2) Apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,70$, maka item pertanyaan dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (not reliable)

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Kepemimpinan	0.80	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.76	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.70	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 5 bahwa nilai r hitung untuk seluruh pertanyaan pada variabel lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0.2732. Pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa 8 butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja adalah valid.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji Kolmogorav-Smirnov, dimana hasilnya dapat diketahui dengan hasil uji Kolmogorav-Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka residual berdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 6 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69069503
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.078
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel 6 bahwa nilai signifikansi dikatakan normal apabila nilai signifikansi > 0.05 Pada tabel tersebut nilai signifikansi lebih tinggi dibandingkan dengan nilai 0.05 yaitu 0.200

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji multikolonieritas dilakukan dengan cara melihat nilai tolerance dan nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF) pada tabel output coefficients, kriteria yang menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.501	2.658		5.832	.000		
	Kepemimpinan	.481	.094	.813	5.092	.000	.500	2.001
	LingkunganKerja	-.348	.154	-.361	-2.261	.028	.500	2.001

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

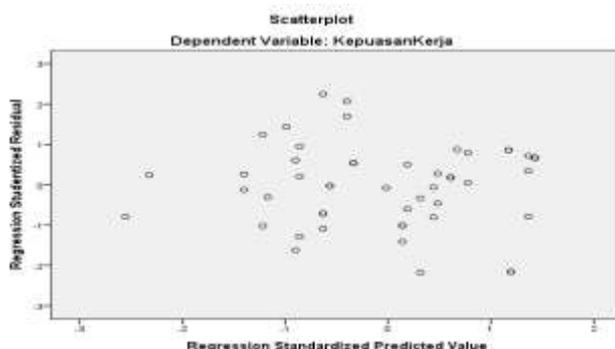
Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 bahwa nilai VIF variabel Kepemimpinan(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah $2.001 < 10$ dan nilai Tolerance Value $0.500 > 0,01$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya. Adapun dasar-dasar analisis sebagai berikut:

- A. Jika terdapat pada titik-titik yang (bergelombang, melebar, dan menyempit) yang membentuk pola yang beraturan. Hal ini membuktikan bahwa telah terjadi heterokedastisitas.
- B. Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel 1 data tersebut menyebar maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heterokedastisitas

d. Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Berikut ini adalah hasil uji regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 8 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.501	2.658		5.832	.000
	Kepemimpinan	.481	.094	.813	5.092	.000
	Lingkungan Kerja	-.348	.154	-.361	-2.261	.028

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linear berganda pada tabel 4.12 persamaan linear yang dibentuk adalah $Y = 15.501 + 0,481 X_1 - 0,348 X_2$ Persamaan regresi linear berganda tersebut memberikan gambaran bahwa:

1. Konstanta bernilai positif sebesar 15,501 menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap tetap (konstan) maka nilai kepuasan kerja pegawai akan bertambah sebesar 15,501 kali.
2. Nilai koefisien Kepemimpinan (X1) sebesar 0,481. Menyatakan bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka nilai kepuasan kerja pegawai akan bertambah sebesar 0,481 kali.
3. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar - 0,348. Menyatakan bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka nilai kepuasan kerja pegawai akan bertambah sebesar - 0,348 kali.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Menurut (Ghozali, 2018) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistic t dengan nilai t tabel.

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- 2) Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Tabel 9 Uji Parsial (T)

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15.501	2.658		5.832	.000	
Kepemimpinan	.481	.094	.813	5.092	.000	
LingkunganKerja	-.348	.154	-.361	-2.261	.028	

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Data diolah, 2024

Nilai T tabel untuk data 52 responden, jumlah variabel sebanyak 3 variabel, dengan tingkat signifikan yang digunakan 0.05 (uji dua arah) dan dengan rumus derajat bebas atau degree of freedom (df), yaitu $df = N - k - 1 = 52 - 3 - 1 = 48$. Dari df 48 dan $\alpha = 0.05$, maka t tabelnya sebesar 2.01063 Hasil pengolahan data pada tabel diatas lihat bagian Coefficients, diketahui bahwa nilai r hitung untuk masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

H_0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

H_a : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.14 nilai t hitung sebesar 5.092 sedangkan nilai t tabel sebesar 2.01063 Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $5.092 > 2.01063$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan ini H_0 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Hipotesis 2

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.14 nilai t hitung sebesar -2.261 sedangkan nilai t tabel sebesar 2.01063. Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung $<$ t tabel ($-2.261 < 2.01063$)

dengan nilai sig. $> 0,05$ ($0,28 > 0,05$) ini H_0 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Uji Pengaruh Simultan (F)

Menurut (Ghozali, 2018) uji pengaruh simultan (bersama-sama) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama atau join mempengaruhi variabel dependen. Cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis 3 yakni:

Hipotesis 3:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Babelan

H_a : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Babelan

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Tabel 10 Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.518	2	111.259	14.765	.000 ^b
	Residual	369.232	49	7.535		
	Total	591.750	51			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut dapat diketahui nilai f hitung sebesar $14.765 > 2.79$ F tabel dengan signifikan sign. $0.00 < 0.05$ (α) atau nilai signifikansi kurang dari 0.05 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali, 2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara menentukan uji koefisien determinasi ini adalah dengan melihat nilai adjusted R^2 pada output SPSS model summary. Adapun kriteria pengujiannya adalah jika nilai adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi model dependen.

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.351	2.745

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Kepemimpinan

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,376 atau 37,6%. Hal ini berarti bahwa 37,6% variabel Kepuasan Kerja di Kantor Kecamatan Babelan dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel independen, yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 62,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini seperti variabel Disiplin, Motivasi, Beban Kerja.

Hasil Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien 0,481. Nilai koefisien tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai dalam konteks penelitian ini.

Tingginya Kepemimpinan dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pertanyaan "Visi dan misi disosialisasikan kepada seluruh pegawai" menunjukkan nilai sebesar 0,803 dikategorikan ke dalam indeks pada item pertanyaan yang dikategorikan tinggi atau setuju mengindikasikan bahwa pegawai merasa bahwa visi dan misi organisasi disosialisasikan dengan baik. Angka ini mencerminkan bahwa kepemimpinan di organisasi mampu mengkomunikasikan tujuan dan arah strategis organisasi secara efektif kepada seluruh pegawai dan pada item pertanyaan "Sikap dan perilaku pimpinan terhadap para pegawai memberikan dorongan untuk membangkitkan gairah kerja", indeks validitas menunjukkan nilai sebesar 0,396. Hal tersebut dikategorikan kedalam indeks pada item pertanyaan yang dikategorikan rendah hal tersebut kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai, namun kontribusi tersebut tidak sebesar yang diharapkan

Berdasarkan dari hasil uji T atau uji parsial variabel kepemimpinan pada tabel 4.14, diperoleh t hitung sebesar 5.092 dan t tabel sebesar 2.01063 dimana t hitung 5.092 > t tabel 2.01063 maka dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel yaitu 5.092 > 2.01063 dengan ini Ho diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 diterima yang

menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam hal ini kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, apabila pimpinan kurang memotivasi para pegawai maka akan membuat pegawai menjadi kurang semangat sehingga dapat menimbulkan menurunnya hasil kepuasan kerja pegawai. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Noufal & Alfadri, 2020) dan (Prawira, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya.

b. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang negatif terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien $-0,348$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam aspek negatif lingkungan kerja akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja sebesar $0,348$ unit. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya memperbaiki kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mendorong produktivitas serta kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Tingginya lingkungan kerja dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pertanyaan "Saya selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan karyawan" menunjukkan nilai sebesar $0,824$ dikategorikan ke dalam indeks pada item pertanyaan yang dikategorikan tinggi atau setuju mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan mereka. dan pada item pertanyaan "Keamanan saya terjamin ketika bekerja disini", indeks validitas menunjukkan nilai sebesar $0,524$. Nilai ini dikategorikan sebagai rendah indeks validitas yang rendah pada item pertanyaan ini menandakan bahwa ada ketidakcukupan dalam menilai persepsi pegawai tentang keamanan kerja pegawai yang pada gilirannya dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja mereka secara positif.

Berdasarkan dari hasil uji T atau uji parsial variabel lingkungan kerja pada tabel 4.14, diperoleh t hitung sebesar $-2,261$ sedangkan nilai t tabel sebesar $2,01063$ dengan nilai sig. $< 0,05$ ($0,028 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung $< t$ tabel yaitu $-2,261 < 2,01063$ dengan ini H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 diterima yang menyatakan bahwa terdapat ada pengaruh negatif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam hal ini meskipun lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, pengaruh tersebut lebih

rendah dibandingkan dengan pengaruh kepemimpinan. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan dan peningkatan kualitas kepemimpinan, tanpa mengabaikan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Dhamija et al., 2019) Lingkungan kerja yang tidak kondusif telah mengkonfirmasi hubungan negatif dengan kepuasan kerja, (R. D. Astuti et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas Kepuasan Kerja, tingginya kepuasan kerja pegawai dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pernyataan "Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini" yang menunjukkan nilai sebesar 0,796. Nilai ini dikategorikan tinggi atau setuju, mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas dan senang dengan tanggung jawab yang mereka miliki dalam pekerjaan mereka dan pada item pernyataan "Saya senang dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya " memiliki indeks validitas sebesar 0,374. Nilai ini tersebut dikategorikan ke dalam indeks pada item pertanyaan yang dikategorikan rendah.

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut dapat diketahui nilai f hitung sebesar $14.765 > 2.79$ F tabel dengan signifikan sign. $0.00 < 0.05$ (α) atau nilai signifikansi kurang dari 0.05 maka hipotesis 3 diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Pakaya et al., 2023) bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Babelan” Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis pertama (H1) berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).
- b. Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis pertama (H2) berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).
- c. Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama atau yang disebut dengan uji F berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Saran

a. Bagi Kantor Kecamatan

1. Kecamatan perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, dengan selalu melakukan perbaikan dan perawatan secara berkala dan menyediakan fasilitas yang memadai seperti, pencahayaan yang cukup, suhu udara yang sejuk dan meminimalisir kebisingan yang ada di dalam ruangan agar pegawai lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja pegawai.
2. Kecamatan perlu memperhatikan kepemimpinan yang diterapkan agar karyawan merasakan kepuasan kerja dalam bekerja. Dengan kepemimpinan yang baik maka dapat meningkatkan semangat serta loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat melakukan penelitian lebih mendalam dengan meneliti variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya seperti stres kerja, disiplin kerja, loyalitas kerja, budaya kerja, motivasi kerja, kompensasi dan sebagainya untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan babelan. Adapun metode lain yang dapat digunakan dalam meneliti lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, seperti melalui wawancara terbuka terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

c. Bagi Akademis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan serta melengkapi literatur mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahmanto, & Edward Efendi Silalahi. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri 22 Kota Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(6), 699–712. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i6.5591>
- Adinda, & Wenny. (2023). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010–1022. ISSN 2829-2049 (media online).
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja: Lingkungan kerja, stress kerja dan insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Chandrasekara, W. (2019). The effect of transformational leadership style on employees' job satisfaction and job performance: A case of apparel manufacturing industry in Sri Lanka. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 7(7), 385–393.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring job satisfaction: The use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>

- Fatchurohim, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 24(4), 743–749. <https://doi.org/10.30872/jfor.v24i4.11737>
- Ghany, P. D. M. A. (2022). Explaining the effect of organizational justice on job satisfaction and work performance. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(12), 5758–5809. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-63>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Win Access Telecommunication Palembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa. *Ecobisma: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46. <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i1.184>
- Nurpratama, M., Yudianto, A., Manajemen, P. S., & Unwir, F. E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46.
- Pakaya, I., Dama, H., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor camat. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(2), 187–197. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i2.305>
- Rizky, M. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi: Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, & budaya organisasi (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silalahi, E. E. E. R. (2023). Insentif dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. *Riset Ekonomi*, 2(5), 677–684.
- Simamora, D. A., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2023). Dampak sistem pengembangan karir dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama cabang Bekasi. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1275–1289.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Suryana, N., Haerani, S., & Taba, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan (Studi kasus di Divisi Tambang PT Inco Sorowako). **Jurnal Manajemen dan ...*, 1–16.

- Syukri, S., Hasibuan, H., & Siregar, Z. A. B. (2023). Manajemen kepala madrasah dalam mencapai visi, misi, dan sasaran pada MIN 31 Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 5(1), 58–67. <https://doi.org/10.15642/japi.2023.5.1.58-67>
- Tan, K. T. L., Voon, M. L., & Ngui, K. S. (2022). Emotional intelligence and leadership: A critical review for future research. *Global Business and Management Research*, 14(3), 536–551.
- Widianto, T., & Supriyono, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank syariah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *ProBank*, 3(2), 52–59. <https://doi.org/10.36587/probank.v3i2.379>
- Yuliani, T., Ariani, M., Yusuf, T., Hadiyatno, D., Arywibowo, I., & Ajeng Hardianto, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Kaltim. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(2), 187–197. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i2.305>