
Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Kota Barat

Indriani Pakaya¹, Hais Dama², Lisda L. Asi³

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³*

Email: indripakaya1717@gmail.com¹

Abstract: The present research aimed to identify the effect of leadership and work environment on employees' job satisfaction at Kota Barat Subdistrict Office. It applied a quantitative method, with multiple linear regression as the data analysis method. The research samples were all employees at Kota Barat Subdistrict Office, which was determined using total sampling. At the same time, the data collection was carried out by scattering questionnaires to a sample of 59 respondents. The research findings revealed that the variables of leadership and work environment directly and significantly affected employees' job satisfaction at Kota Barat Subdistrict Office. Partially, leadership directly and significantly affected job satisfaction, and the work environment directly and significantly affected job satisfaction. Simultaneously, independent variables (Leadership and Work Environment) significantly affected the dependent variable (Job Satisfaction). Furthermore, the value of r Square was 0.782, indicating that 78.20% of the Job Satisfaction variable at Kota Barat Subdistrict Office could be explained by the Leadership and Work Environment variables. In comparison, the remaining 21.80% could be explained by other variables that were not examined in this research, such as compensation, work motivation, organizational commitment, organizational culture, and so forth.

Keywords: *Leadership; Work Environment; Job Satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Kota Barat. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar angket atau kuesioner dengan jumlah sampel 59 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Barat. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan variabel bebas (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja). Kemudian nilai r Square adalah sebesar 0,782, nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 78,20% variabel Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Kota Barat dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 21,80% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kompensasi, Motivasi kerja, Komitmen organisasi, Budaya organisasi dan sebagainya.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian utama yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuannya sendiri. Dalam mencapai tujuan organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem dapat berjalan, tentu saja dalam peneloannya harus fokus pada beberapa aspek-aspek penting lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya (Siagian,2016). Kepemimpinan merupakan suatu hubungan antara pemimpin dengan sekelompok orang yang mencapai suatu hubungan antara pemimpin dengan sekelompok orang yang mencapai sesuatu sesuai dengan keinginan pemimpin (Lestari, 2016).

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). 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. Dari fenomena di atas memberikan daya tarik terhadap perilaku untuk meneliti di Kantor Camat Kota Barat. Peneliti ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian ini penulis mengangkat judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kota Barat".

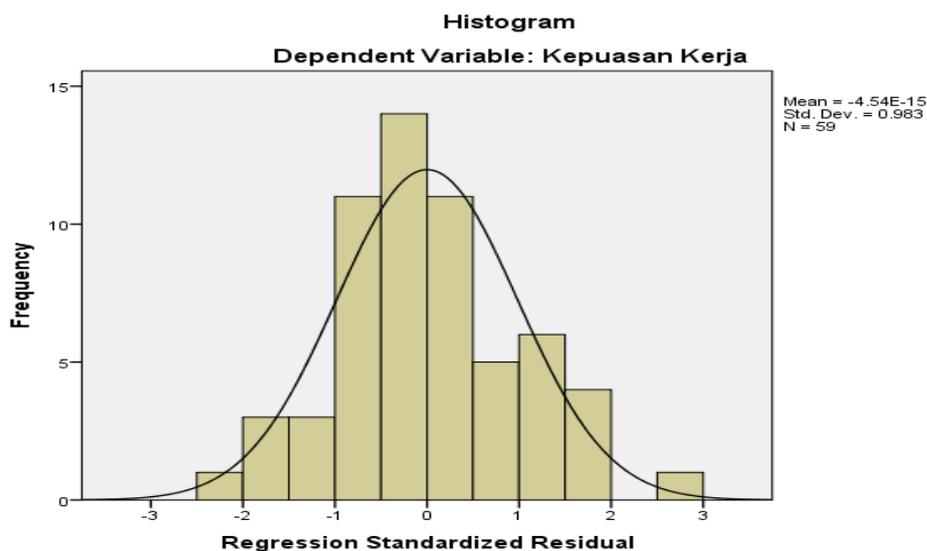
METODE PENELITIAN

Lokasi yang disajikan sebagai objek penelitian adalah kantor camat buladu yang bertempat di jalan Raya Eyato III, Buladu, Kota Barat, Kabupaten Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Camat Kota Barat yang berjumlah 59 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah jumlah populasi pada Kantor Camat Kota Barat yang berjumlah 59 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kusioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien diterminasi.

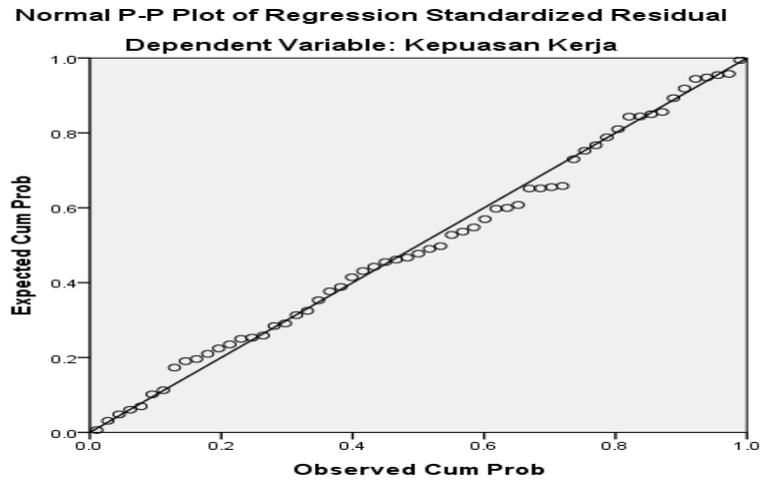
HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Normalitas

Hasil histogram dan *Normal Probability Plot* untuk uji Normalitas digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Histogram Normalitas



Gambar 2. Grafik Hasil Pegujian *Normal Probability Plot*

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan mengikuti dasar pengambilan keputusan di atas, maka disimpulkan bahwa data dalam model regresi ini memenuhi asumsi normalitas data.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Pengujian Multikolinearitas

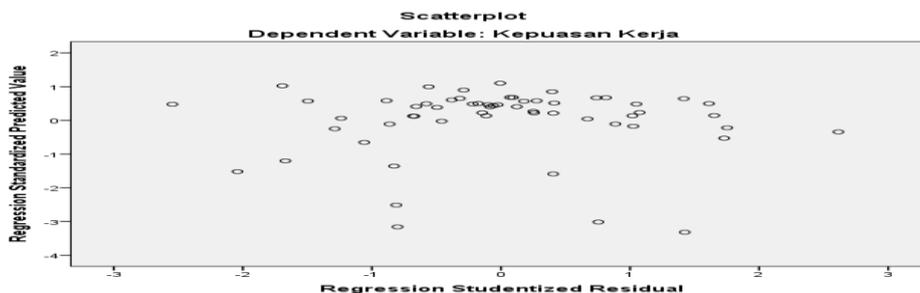
| Variabel | VIF | Kesimpulan |
|------------------|-------|---------------------------------|
| Kepemimpinan | 2,971 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja | 2,971 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel di atas terlihat bahwa kedua variabel bebas memiliki VIF di bawah 10. Nilai VIF Kepemimpinan sebesar 2,971 < 10 kemudian nilai VIF Lingkungan Kerja sebesar 2,971 < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebasnya.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 3 berikut hasil pengolahan data (Scatterplot) untuk menguji heterokedastitas:



Gambar 3. Hasil Pegujian Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan ternyata dipenuhi tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.347 | 2.149 | | 4.350 | .000 |
| | Kepemimpinan | .495 | .081 | .661 | 6.139 | .000 |
| | Lingkungan Kerja | .262 | .109 | .258 | 2.401 | .020 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2022.

Berdasarkan analisis di atas, model regresi berganda adalah:

$$Y = 9.347 + 0.495X_1 + 0.262X_2 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- a. $\alpha = 9.347$
 Nilai konstanta merupakan nilai tetap yang berarti bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, maka Kepuasan Kerja bernilai 9.347 satuan.
- b. $\beta_1 = 0.495$
 Nilai koefisien Regresi Variabel X_1 (Kepemimpinan) sebesar 0.495, menunjukkan setiap perubahan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan akan mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Barat sebesar 0.495 satuan. $\beta_2 = 0.262$ satuan.
 Nilai koefisien Regresi Variabel X_2 (Lingkungan kerja) sebesar 0.262, menunjukkan setiap perubahan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Barat sebesar 0.262 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .884 ^a | .782 | .774 | 2.15314 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan | | | | |
| b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | |

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2022.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat besarnya koefisien korelasi sebesar 0,884. Atau dengan kata lain, hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat yakni sebesar 88,40%. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang erat dengan variabel Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kota Barat.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

| Model | Nilai Koefisien (t_{hitung}) | Signifikansi | t_{tabel} | Keterangan |
|------------------|-------------------------------------|--------------|-------------|------------------------|
| Kepemimpinan | 6,139 | 0,00 | 1,672 | Berpengaruh Signifikan |
| Lingkungan Kerja | 2,401 | 0,02 | 1,672 | Berpengaruh Signifikan |

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2022.

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Data observasi dalam penelitian ini sebanyak 59 responden, dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai df sebesar $n-k-1 = 59-2-1 = 56$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,672.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Pengujian Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 929.255 | 2 | 464.627 | 100.221 | .000 ^b |
| | Residual | 259.618 | 56 | 4.636 | | |
| | Total | 1188.873 | 58 | | | |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan | | | | | | |

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2022.

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai F_{hitung} penelitian ini sebesar 100.221. F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan df_1 sebesar $k=2$ dan df_2 sebesar $N-k-1 = 59-2-1 = 56$ adalah sebesar 3,16. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai F_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar F_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kota Barat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Kantor Camat Kota Barat, dari 59 tanggapan responden dapat diketahui bahwa kepemimpinan berada pada kategori yang cukup baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Barat yang berarti semakin baik kepemimpinan maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Indikator kepemimpinan dari tanggapan responden yang memiliki nilai yang paling tinggi terdapat pada pertanyaan "pimpinan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan" terdapat pada indikator kemampuan komunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mengadakan rapat dengan pegawai dalam menghadapi masalah, pimpinan mengikutsertakan pegawai dalam memberikan pendapat dan menyelesaikan masalah, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kota Barat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Kantor Camat Kota Barat, dari 59 tanggapan responden dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berada pada kategori yang cukup baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) dan Paendong (2019), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Indikator lingkungan kerja dari tanggapan responden yang memiliki nilai yang paling tinggi terdapat pada pertanyaan "hubungan antara pegawai berjalan dengan baik" terdapat pada indikator hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan dengan rekan kerja terlihat sudah

sangat baik, terjalin harmonis, kekeluargaan dan saling membantu, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kota Barat

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemudian berdasarkan hasil uji parsial (uji t), yaitu variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki nilai positif artinya semakin baik kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diberikan dengan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Stoner dan Sindoro (2017:161), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mengarahkan pegawai guna menyelesaikan tugasnya.

KESIMPULAN

1. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kota Barat. Hal ini berarti dengan meningkatkan kepemimpinan dalam hal memotivasi bawahan agar dapat bekerja secara maksimal dan bersama-sama dengan pegawai dalam membuat keputusan bersama menjadi lebih baik maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Barat akan ikut meningkat.
2. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kota Barat. Hal ini berarti jika menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Barat akan ikut meningkat.
3. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kota Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angakasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Handoko. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irham, F. (2017). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama Bandung.
- Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Suhendi, H., & Anggara, S. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: C.V Pustaka Setia.
- Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management Telkom Bandung. *Majalah Bisnis*, 13(1), 31-44. <https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/bistek/article/view/144>
- Suhendi, H., & Anggara, S. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: C.V Pustaka Setia.

Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management Telkom Bandung. *Majalah Bisnis*, 13(1), 31-44.
<https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/bistek/article/view/144>