

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BAPPEDA
KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*



Oleh :

ZULIAN AFRIWANDA
NPM : 1205160113

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



UMSU
Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ZULIAN AFRIWANDA
NPM : 1205160113
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BAPPEDA KABUPATEN LANGKAT

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(RAHMAD BAHAGIA, SE, M.Si)

Penguji II

(M. ELFI AZHAR, SE, M.Si)

Pembimbing

(LILA BISMALA, ST, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ZULIAN AFRIWANDA
N.P.M : 1205160113
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BAPPEDA
KABUPATEN LANGKAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

LILA BISMALA, ST, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : ZULIAN AFRIWANDA
NPM : 1205160113
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BAPPEDA
KABUPATEN LANGKAT

Tanggal	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
5-1-18	angket ACC & skor		
1-2-18	Validitas & reliabilitas & bab 3		
27-2-18	Pengolahan data & analisis & tamba		
6-3-18	Survei & perbaikan		
20-3-18	ACC & Bab		

Medan, Maret 2018

Diketahui / Disetujui

Pembimbing Skripsi

Ketua Program Studi Manajemen

LILA BISMALA, ST, M.Si

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, MSi

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *ZULIAN AFRI WANDA*
NPM : *1205160113*
Konsentrasi : *MSPM*
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi Perpajakan~~/Manajemen/~~ESP~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan

Materai 6000 Tanda tangan Harus Menyentuh materai

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Zulian Afriwanda, 1205160113, Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Langkat.Skripsi.2017

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Langkat (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor BAPPEDA Kabupaten Langkat (3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap lingkungan kerja pada kantor BAPPEDA kabupaten Langkat.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, dengan sampel 46 responden dengan menggunakan slovin dan teknik *accidental sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda , uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil uji yang dilakukan terhadap kepemimpinan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan uji yang serupa dilakukan terhadap lingkungan kerja menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil uji kepemimpinan bahwa ada pengaruh terhadap lingkungan kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Dari semua hasil uji maka dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor BAPPEDA Kabupaten Langkat menunjukkan hasil yang signifikan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik laporan magang ini. Shalawat beriringan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di kemudian hari kelak, Aamiin.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Peneliti menyadari bahwa dalam penyajian masih jauh dari kesempurnaan karena kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, karena itu dengan segenap kerendahan hati peneliti menerima masukan baik saran maupun kritik demi kesempurnaan Skripsi Penelitian ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis ucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dan memberi masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada :

1. Paling utama ALLAH SWT yang selalu memberikan kekuatan untuk bisa bertahan dalam menghadapi segala halangan yang ada

2. Teristimewa untuk Ayah dan Ibu tercinta, Ngadianto dan Mariati serta abang dan kakak yang tiada henti - hentinya memberi dukungan moril maupun materil kepada penulis.
3. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan SE, MSi selaku Wakil Dekan I Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, MSi dan Bapak Jufrizen SE, MSi selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Lila Bismala ST, MSi selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberi bimbingan dalam penulisan, penyusunan dan penyelesaian dalam pembuatan skripsi ini
8. Seluruh Dosen, selaku staf pengajar di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah membekali ilmu pengetahuan.
9. Pegawai BAPPEDA Kabupaten Langkat yang telah membantu dan ikut bekerja sama dalam penyelesaian penelitian ini.
10. Seluruh rekan angkatan 2012 kelas B Manajemen
11. Seluruh sanak saudara yang ikut serta mendoakan

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna bagi kita semua khususnya pada diri penulis sendiri dan apabila terdapat kesalahan pada kata yang kurang berkenan penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya semoga Allah senantiasa meridhoi kita semua, Amin.

*Billahii Fii Sabililhaq Fastabiqul Khairat
Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Medan, Maret 2018

Penulis

ZULIAN AFRI WANDA
1205160113

DAFTAR ISI

	hal
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	1
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teori.....	7
1. Kepuasan Kerja.....	7
2. Kepemimpinan.....	16
3. Lingkungan Kerja.....	22
B. Kerangka Konseptual.....	25
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai	25
2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai.....	26

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap	
Kepuasa Kerja Pegawai.....	27
C. Hipotesis.....	27
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	29
B. Defenisi Operasional.....	29
1. Kepuasa Kerja (Variabel Y).....	29
2. Kepemimpinan (Variabel X1).....	30
3. LingkunganKerja(Variabel X2).....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
1. Kuisisioner.....	33
F. Teknik Analisa Data.....	36
1. Metode Regresi Linier Berganda.....	37
2. Uji T.....	38
3. Uji F.....	39
4. Koefisien Determinasi.....	40
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	41
1. Karakteristik Responden.....	41
B. Teknik Pengolahan Data.....	45

1. Asumsi Klasik.....	45
2. Normalitas.....	45
3. Multikolinearitas.....	46
4. Heterokedastisitas.....	47
5. Regresi Linear Berganda.....	48
6. Uji T.....	50
7. Uji F.....	53
8. Uji Determinasi.....	54
C. Pembahasan.....	55
1. Pengaruh Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai.....	55
2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai.....	56
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	56
 BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Idikator Kepemimpinan.....	29
Tabel III-2	Indikator Lingkungan Kerja.....	30
Tabel III-3	Indikator Kepuasan Kerja.....	30
Tabel III-4	Jadwal Penelitian.....	31
Tabel III-5	Skla Likert.....	33
Tabel IV-1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel IV-2	Identitas Responden berdasarkan Usia.....	42
Tabel IV-3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel IV-4	Skor Angket Variabel X_1	43
Tabel IV-5	Skor Angket Variabel X_2	44
Tabel IV-6	Skor Angket Variabel Y.....	45
Tabel IV-8	Multikolinearitas.....	47
Tabel IV-9	Koefisien Regresi Berganda.....	49
Tabel IV-10	Uji T.....	56
Tabel IV-11	Uji f.....	51
Tabel IV-12	Uji Determinasi.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Hubungan kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.....	26
Gambar II-2	Hubungan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerj..... ..	27
GambarII-3	Hubungan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	27
Gambar III-1	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	38
Gambar III-2	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	39
Gambar IV-1	Normalitas.....	46
Gambar IV-2	Heterokedastisitas.....	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Melakukan suatu pekerjaan merupakan arti penting dalam melaksanakan suatu tugas dengan hasil yang dapat dinikmati oleh setiap manusia dalam bekerja. Yang menjadi faktor pendorong penting manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi untuk kelangsungan hidupnya. Aktivitas didalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, untuk menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya dan juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dari sisi kegiatan kantor, aktivitas kerja pegawai merupakan salah satu penentu keberhasilan kantor dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan adanya simbiosis mutualisme antara kebutuhan pegawai untuk bekerja dengan kebutuhan kantor akan kebutuhan sumber daya manusia untuk menjalankan perkantoran untuk mencapai tujuan kantor.

Dalam suatu kepuasan kerja merupakan masalah yang cukup penting dan juga menarik, karena terbukti besarnya rasa penghargaan dari pimpinan yang sangat bermanfaat bagi kepentingan individu, sikap yang kurang mengerti pimpinan terhadap penghargaan bagi bawahannya yang telah mengakibatkan kepuasan kerja dalam pekerjaan kurang maksimal atau pun sudah maksimal mungkin. Kepuasan kerja pegawai yang dinikmati, dalam kegiatan pekerjaan dengan memperoleh penghargaan atau pun pujian hasil kerja yang baik, dorongan, tuntunan, keinginan dan harapan pegawai.

Kepuasan kerja sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu kantor dapat dipengaruhi beberapa faktor yang diantaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu kantor atau perusahaan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai selain pengambilan internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, menggerakkan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya tercapai.

Menurut hasil penelitian Rivai Veitzhal (2009, hal 42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya

Menurut Edy Sutrisno (2015, hal. 213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk mengarahkan, menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat apa yang di gerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal,

serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bahwa dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada terampil dan kemampuan pemimpin.

Lingkungan kerja faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif juga akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh untuk semangat kerja pegawai.

Jika pemimpin tidak memperhatikan karyawannya misalnya saja kurang memotivasi pegawai, maka pegawai kurang akan merasa puas, selain itu pimpinan juga tidak memberikan pengawasan terhadap pegawai, sehingga banyak pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya dan banyak pegawai yang berada dikantor pada saat jam kerja. Hal ini berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai.

Oleh karena itu para pimpinan organisasi harus memberikan perhatian yang cukup besar terhadap kepemimpinan dan lingkungan kerja. Hal ini tentunya

akan dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi yang positif bagi terselenggaranya berbagai aktifitas kerja dengan mudah, sehingga dapat mempertahankan keseimbangan fasilitas dan dorongan berupa perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja serta sarana penunjang bagi pegawai dalam meningkatkan kreatifitas bekerja. Begitu pula halnya terjadi pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Langkat. Dimana kepuasan para pekerja pegawainya juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja tersebut. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan didapati masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

B. Identifikasi Masalah

1. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ditemukan ada setiap permasalahan-permasalahan kurangnya kemampuan pimpinan untuk menyelesaikan permasalahan yang adadi lingkungan kerja pegawai.
2. Kondisi ruangan kerja yang kurang tertata rapi, sempitnya ruangan kerja pegawai yang harus berbagi dengan karyawan lain sehingga tidak kondusifnya pegawai dalam bekerja.
3. Tingkat kepuasan kerja belum sesuai dengan harapan pegawai.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat dan menyadari keterbatasan waktu dan pengetahuan maka penulis hanya membatasi membatasi masalah yang mempengaruhi kepuasan

kerja pegawai. Namun dalam penelitian ini hanya memfaktorkan dua faktor saja yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja, dan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Langkat.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah yang di hadapi kantor sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Langkat?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Langkat?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Langkat?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Langkat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Langkat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap lingkungan kerja pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Langkat.

2. Manfaat dari penelitian yang penulis lakukan ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teori

Penelitian ini dapat menambah wawasan berfikir dalam bidang manajemensumber daya manusia terutama masalah kepemimpinan, lingkungan kerja dankepuasan kerja.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. Manfaat selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai dasar dan referensi pengembangan penelitian tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja bagi perusahaan lain di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam perkembangan sebuah perusahaan perhatian terhadap pekerja mutlak dilakukan, dalam hal menjadi perusahaan lebih produktif mencapai sasaran yang diinginkan, untuk itu sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya.

Kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi.

Handoko (2012, hal 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka.

Maka dari pada itu kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting baik dari sisi pekerja maupun dengan memperoleh pujian hasil kerja, penepatan, perlakuan, peralatan dan suasana kepemimpinan yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja di pengaruhi oleh beberapa hal antara lain upah, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan sebagainya. Kepuasan kerja pegawai dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan atau kinerja perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013, hal 203) sebagai berikut:

1) Balas jasa yang adil dan layak

Balas jasa yang adil dan layak dan sesuai dengan pekerjaan pegawai akan mempengaruhi rasa puas dalam bekerja, sehingga dirinya merasa pekerjaannya di hargai.

2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian

Penempatan yang tepat sesuai keahlian akan mempermudah pegawai tersebut dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dan menyelesaikan segala tugas-tugasnya.

3) Berat ringannya pekerjaan

Berat ringannya pekerjaan pegawai dapat mempengaruhi kepuasan dan kemampuannya dalam bekerja.

4) Suasana dan lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja serta kepuasan pegawai dan memberikan kenyamanan dalam bekerja.

5) Peralatan yang menjangkau pelaksanaan pekerjaan

Peralatan yang menjangkau pelaksanaan pekerjaan akan mempermudah setiap pekerjaan pegawai dan memberikan kepuasan bagi pegawai.

6) Sikap pimpinan dan kepemimpinannya

Sikap pimpinan dan kepemimpinan akan mempengaruhi kerja sama antara pimpinan dan bawahannya, dan cara dia memimpin akan mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja.

7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak dapat mempengaruhi kepuasan dan mengurangi rasa beban pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut dalam Sutrisno (2007, hal 77) adalah:

- a) Faktor *individual*, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b) Faktor *social*, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan kerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c) Faktor *utama dalam pekerjaan*, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 77-78) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Kesempatan untuk Maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dalam kemampuan kerja selama bekerja. Termasuk didalamnya adalah kesempatan untuk promosi atau naik jabatan.

2) Keamanan Kerja.

Faktor ini sering di sebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja. Karyawan akan berhenti dan berpikir ulang apabila pekerjaan yang dilaksanakan mengandung bahaya dan efek negatif didalamnya. Misalnya bekerja pada pabrik cat atau zat kimia berbahaya.

3) Gaji.

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang sering menyebabkan ketidak puasan, dan jarang orang yang mengekspresikan pekerjaannya dengan sejumlah uang yang di perolehnya. Gaji yang kecil dengan beban kerja yang cukup berat akan membuat karyawan kecewa dan merasa dirugikan. Gaji harus sesuai dan diberikan dengan adil kepada karyawan.

4) Manajemen Kerja.

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang setabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5) Kondisi Kerja.

Dalam hal ini adalah sarana dan prasarana kerja seperti tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir. Sarana yang lengkap dan aman akan memberikan kenyamanan kerja pada karyawan.

6) Pengawasan (Supervisi).

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover* yang tinggi.

7) Faktor *interinsik* dari pekerjaan.

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8) Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dan pimpinan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Pemimpin yang bersedia untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi serta keluhan-keluhan karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa diakui dan dihargai keberadaannya dalam lingkungan perusahaan.

9) Aspek sosial dalam pekerjaan.

Aspek ini merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja. Misalnya, perusahaan atau manajemen memberikansantunan

kepada karyawan yang sedang mengalami musibah, memberikan libur atau cuti kepada karyawan yang sakit dan sebagainya.

10) Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar satu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool dalam Sutrisno (2007 hal. 78), menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah:

- 1) Perstasi.
- 2) Penghargaan.
- 3) Kenaikan jabatan.
- 4) Pujian.

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah:

- 1) Kebijakan perusahaan.
- 2) Supervisor.
- 3) Kondisi Kerja.
- 4) Gaji.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2007, hal 100), menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Tingkat Upah dan Gaji yang Diterima

Gaji diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti upah, premi, bonus, atau tunjangan-tunjangan keuangan lainnya.

Dalam menetapkan tingkat upah atau gaji, perusahaan dapat membuat keputusan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: a) tingkat upah umum dalam masyarakat, b) kebutuhan pokok tenaga kerja (karyawan) dan tingkat biaya hidup fisik umum, c) kualitas karyawan, d) persaingan antar organisasi, dan e) kemampuan perusahaan untuk membayar upah dan gaji yang cukup untuk dapat menarik mempertahankan karyawan yang di butuhkan. Dalam konteks produktivitas, semakin tinggi gaji yang diterima bukanlah suatu jaminan karyawan tersebut untuk berprestasi lebih baik. Prinsip teori keadilan perlu diperhatikan dalam penilaian komponen ini. Seseorang bekerja dalam organisasi mungkin mempunyai perbedaan keterampilan, pengalaman pendidikan dan senioritas. Mereka mengharapkan imbalan keuangan yang diterima mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan ataupun senioritas sehingga apabila kebutuhan akan gaji atau upah dapat terpenuhi, maka karyawan akan memperoleh kepuasan dari apa yang mereka harapkan.

2) Pekerjaan Itu Sendiri

Komponen pekerjaan sangat berperan dalam menentukan kepuasan kerja. Ada dua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, yaitu: variasi pekerjaan, dan kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja. Secara umum, pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat akan menimbulkan kepuasan kerja yang relatif besar. Pekerjaan yang sangat kecil variasinya akan menyebabkan pekerja merasa jenuh dan keletihan, dan sebaliknya pekerjaan yang

sangat banyak variasinya dan terlalu cepat membuat menyebabkan karyawan merasa tertekan secara psikologis. Pekerjaan yang menyediakan kepada karyawan sejumlah otonomi akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, kontrol manajemen atas metode ini dan langkah-langkah kerja yang berlebihan akan mengarah pada ketidakpuasan kerja tingkat tinggi.

3) Rekan Kerja

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga butuh interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan hal ini mendukung kerja kite maka kepuasan kerja akan dapat kita capai. Untuk itu hal ini sangat berhubungan dengan kondisi kerja kita. Pengertian kondisi kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Dalam pengertian sederhana pegawai menginginkan kondisi di sekitar pekerjaannya baik, karena kondisi tersebut mengarah pada kenikmatan atau kesenangan secara fisik.

4) Promosi Karir

Promosi adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya meningkatkan upah atau gaji. Dalam era manajemen moderen, promosi telah dianggap sebagai imbalan yang cukup efektif untuk meningkatkan moral pekerja dan mempertinggi loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, promosi berfungsi sebagai perangsang bagi mereka yang memiliki ambisi dan

prestasi kerja tinggi. Dengan demikian usaha-usaha menciptakan kepuasan atau komponen promosi dapat mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik di masa-masa yang akan datang.

5) Kepenyelaaan (Supervisi)

Supervisi mempunyai peran yang sangat penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya pegawai lebih suka mempunyai supervisi yang adil terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan. Untuk itu instansi/ perusahaan harus dapat melakukan pengawasan terhadap pegawai agar terjadi hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan. Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk tujuan tertentu. Supervisor secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi melalui kecermatannya dalam mendisiplinkan dan mematuhi peraturan-peraturan.

Tolak ukur kepuasan kerja tentu berbeda-beda karena setiap individu pegawai berbeda stsndart kepuasannya antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Mangkunegara (2013, hal. 117) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti trunover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 79) kepuasan di ukur dengan indikator:

- 1) Kedudukan
- 2) Pangkat

3) Jaminan Financial dan Sosial

4) Mutu Pengawasan

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpin

Sebagaimana telah diketahui, bahwa suatu organisasi atau perusahaan tidak mungkin lepas dari keberadaan seorang pemimpin. Peran seorang pemimpin dalam suatu perusahaan sangatlah penting.

Menurut Soekarso,dkk (2010, hal, 16) bahwa kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dalam hubungan interpersonal, penetapan keputusan, dan pencapaian tujuan.

Yuki (dalam Usman 2014, hal, 310) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Menurut Solihin (2009, hal, 131) bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya tersebut mau mengarahkan seluruh kemampuannya baik sebagai peribadi maupun sebagai anggota satu tim.

Dalam teori-teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi seseorang atau sekelompok untuk mengarahkan perilaku seseorang atau sekelompok demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah di tetapkan.

Ciri utama kepemimpinan yang sukses dalam organisasi yakni mempunyai kecerdasan, kedewasaan dan keluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan

dorongan karyawan untuk berprestasi, serta mempunyai sikap hubungan manusiawi yang terjaga. Akan tetapi dalam usaha memperoleh dukungan para pegawai seorang pemimpin perlu memperhatikan paling sedikit dua hal, yaitu loyalitas pegawai kepada pimpinan yang bersangkutan mungkin diperoleh apabila pemimpin tersebut loyal pula kepada para karyawannya, dan pengembangan karirnya harus juga berakibat pengembangan karir para karyawan tersebut.

Tampak bahwa agar sebuah kelompok beroperasi secara efektif maka seseorang harus melakukan dua fungsi utama sebagai pemimpin, yaitu:

1. Fungsi pemecahan masalah atau fungsi yang bertalian dengan tugas yang mencakup fungsi memberi saran pemecahan, informasi dan pendapat.
2. Fungsi sosial atau fungsi pembinaan kelompok meliputi segala sesuatu yang membantu kelompok beroperasi secara lebih lancar, misalnya menyetujui atau memberi pujian kepada anggota lain dalam kelompok, menengahi ketidaksepakatan kelompok atau bahkan memperhatikan jalannya diskusi kelompok.

b. Teori Kepemimpinan

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan tentang kepemimpinan. Dari beberapa literatur menjelaskan hal-hal yang berbeda tentang asal kepemimpinan sesuai dengan pendapat dari penulis atau pengarang literatur tersebut. Ada teori yang menyatakan pemimpin itu dilahirkan bukan dibuat atau dibentuk. Ada juga teori yang menyebutkan bahwa pemimpin itu karena adanya kelompok orang-orang dan ia melakukan pertukaran dengan yang di pimpin. Ada juga teori yang menyatakan bahwa situasilah yang membentuk pemimpin.

Teori-teori kepemimpinan pada umumnya berusaha menerangkan faktor-faktor yang memungkinkan munculnya kepemimpinan dan sifat dari kepemimpinan (Pradmuji, 2007, hal. 145).

Wibowo (2007, hal. 283) mengemukakan beberapa teori kepemimpinan yaitu:

1. Teori Sifat.

Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi dasar dari teori ini adalah keberhasilan pemimpin disebabkan karena sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, dan oleh sebab itu seseorang dirasa layak untuk memimpin. Adapun sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, antara lain:

- a. *Inteligensia.*

Seorang pemimpin memiliki kecerdasan di atas para bawahannya. Pemimpin dengan kecerdasannya itulah dapat mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi, dengan cepat mengetahui permasalahan apa yang timbul dalam organisasi, menganalisis setiap permasalahan, dan dapat memberikan solusi yang efektif, serta dapat diterima semua pihak.

- b. Kepribadian.

Seseorang pemimpin memiliki kepribadian yang menonjol dan dapat dilihat dan dirasakan bawahannya, seperti:

- 1) Memiliki sifat percaya diri, dan rasa ingin tau yang besar.

- 2) Memiliki daya ingat yang kuat.
- 3) Sederhana, dan dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak.
- 4) Mau mendengarkan masukan (ide), dan keritikan dari bawahan.
- 5) Peka terhadap perubahan globalisasi, baik itu perubahan lingkungan, teknologi, dan prosedur kerja. Maupun beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang timbul.
- 6) Berani dan tegas dalam melaksanakan tugas pokoknya, dan dalam mengambil sikap, serta dalam mengambil keputusan bagi kepentingan organisasi dan pegawainya.
- 7) Mampu menyatukan perbedaan-perbedaan yang ada dalam organisasi.

c. Karakteristik Fisik.

Seorang pemimpin dikatakan layak menjadi pemimpin dengan melihat karakteristik fisiknya, yaitu: usia, tinggi badan, berat badan, dan penampilan.

2. Teori Prilaku.

Dalam teori ini perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bisa dipelajari. Jadi seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan meraih keefektifan dalam memimpin. Teori ini memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu: fungsi kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan.

3. Teori Situasional.

Merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu.

Pendekatan ataupun

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Terry & Rue (2012, hal. 205-206) mengemukakan pengembangan kecakapan pemimpin yang paling utama adalah:

- 1) Objektivitas terhadap hubungan-hubungan serta perilaku manusia.
- 2) Ketangkasan berkomunikasi dan sosial.
- 3) Ketegasan.
- 4) Sadar akan diri sendiri.
- 5) Mengajarkan.

Berikut adalah penjelasan dari unsur-unsur di atas:

- 1) Objektivitas terhadap hubungan-hubungan serta perilaku manusia yaitu pemimpin haruslah memandang orang-orang serta perilaku mereka dengan cara yang tidak berprasangka dan tanpa emosi.
- 2) Ketangkasan berkomunikasi dan sosial yaitu pemimpin haruslah mampu berbicara dan menulis terus terang dan menyimpulkan dengan teliti pernyataan-pernyataan dari orang lain.
- 3) Ketegasan yaitu mampu memproyeksikan diri secara mental dan emosional kedalam posisi seorang pemimpin untuk memahami pandangan-pandangan karyawan serta keyakinan dan tindakan-tindakan mereka.

- 4) Sadar akan diri sendiri yaitu pemimpin itu perlu mengetahui kesan apa yang diperbuatnya pada orang lain.
- 5) Mengajarkan yaitu pemimpin haruslah mampu mengilhamkan dan mengimbangi orang banyak dengan mengajarkan sesuatu.

Sedangkan menurut Siswanto (2005 hal. 169) mengemukakan kualifikasi kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh setiap manajer adalah:

- 1) Watak dan Kepribadian yang terpuji, yaitu sebagai cermin bawahan harus dapat dijadikan sebagai identifikasi, motivasi dan moral.
- 2) Prakarsa yang tinggi, yaitu pemimpin yang inisiatif, mempunyai gagasan dan siap menanggung kegagalan.
- 3) Hasrat melayani bawahan, yaitu percaya kepada bawahan, selalu mendengarkan pendapat, keinginan membantu bawahan.
- 4) Sadar dan paham kondisi lingkungan, yaitu memahami setiap kegiatan-kegiatan dan situasi lingkungan kerja.
- 5) Intelektual yang tinggi, yaitu mampu menganalisis permasalahan, belajar dengan cepat dan memiliki minat untuk maju.
- 6) Berorientasi ke masa depan, yaitu memiliki intuisi, kemampuan memprediksi dan memiliki visi.
- 7) Sikap terbuka dan lugas, yaitu sikap terbuka, mempertimbangkan fakta dan inovasi baru, konsisten, inovatif, berorientasi pada efisiensi dan efektivitas.
- 8) Widiaru yang efektif, yaitu membawa berita kepada bawahan, instruktur yang efektif, dan pelapor yang komperesif.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Suatu kondisi kerja dikatakan baik atau tidak, apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Menurut Solihin (2009, hal. 43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Sedangkan menurut Rivai (2009, hal. 86) berpendapat lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan.

Adapun menurut Edy Sutrisno (2007, hal. 118) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Dalam bukunya Sedarmayanti (2014, hal. 26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung

maupun secara tidaklangsung. Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai dan lingkungan prantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Menurut Sedarmayanti (2014 hal 87) “ lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan melakukan aktivitasnya”. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Berdasarkan defenisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang mempengaruhi pegawai bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014 hal 92) indikator-indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

1) Pewarnaan

Pewarnaan yang sesuai akan memberi semangat terhadap kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruangan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan dan kepuasan kerja pegawai.

3) Udara

Udara yang sejuk dan segar dapat membuat pegawai merasa nyaman, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik

4) Suara bising

Suara bising dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja dan mengurangi rasa nyaman dalam bekerja.

5) Ruang Gerak

Ruang gerak yang terbatas dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai.

6) Keamanan

Keamanan dan rasa aman dapat membuat pegawai merasa tenang dan dapat bekerja lebih baik lagi.

7) Kebersihan

Kebersihan di lingkungan kantor akan menambah rasa nyaman para pegawai dalam bekerja dan member kepuasan kepada pegawai.

Sedangkan menurut Handoko (2012 hal 77) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik meliputi:

1) Pengawasan

Pengawasan yang diberikan dari atasan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai dalam bekerja.

2) Suasana kerja

Suasana kerja yang baik dan kondusif akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai dalam bekerja.

3) System pemberian imbalan

System pemberian imbalan yang baik dan sesuai dengan pekerjaan pegawai akan member kepuasan tersendiri.

4) Perlakuan dengan baik

Adanya perlakuan dengan baik dari sekitar kantor terutama dari atasan maupun sesama pegawai akan memberikan rasa puas dalam bekerja.

5) Ada rasa aman dari pegawai

Adanya rasa aman dari pegawai akan memberi kepuasan dan semangat dalam bekerja.

6) Hubungan yang serasi antara pegawai

Hubungan yang serasi antara pegawai dapat meningkatkan kepuasan dan kerja sama yang baik antara sesama pegawai.

7) Perlakuan secara adil

Perlakuan secara adil dari atasan akan memberikan kepuasan terhadap sesama pegawai dan pegawai merasa pekerjaannya dihargai dan tidak adanya rasa beda antara karyawan lain.

B. Kerangka Konseptual

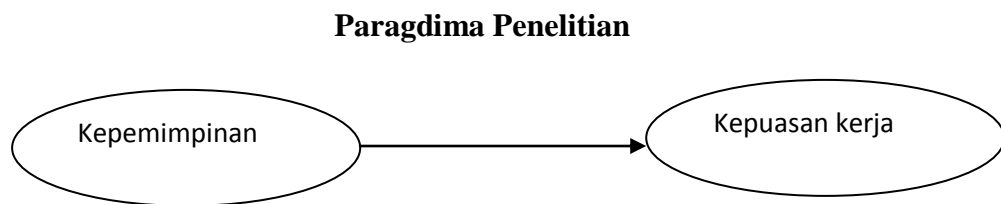
1. Hubungan Kepemimpinana terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam

usaha mencapai tujuan. Karena pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, namun harus dibarengi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan kantor.

Hasibuan (2013, hal. 107) berpendapat bahwa kepemimpinan yang diterapkan organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong efektivitas dan gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh fauzi (2014) menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.



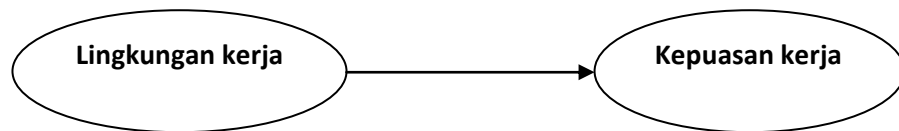
Gambar II-1 Hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

2. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan kantor instansi pemerintah, lingkungan kerja harus serasi dan membuat pegawai merasa nyaman agar kinerja pegawai meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Berdasarkan penelitian Wahyudi Septian Syahputra (2015) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Paradigma Penelitian

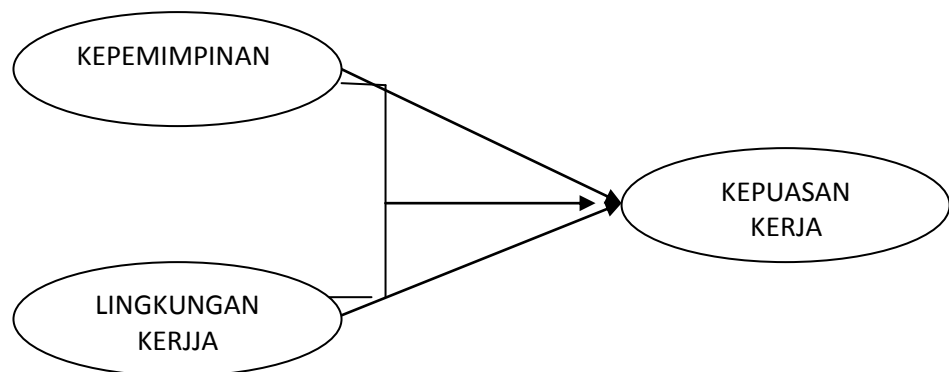


Gambar II-2 Hubungan lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan penelitian Suwesty Yunia Pratiwi (2011) menyatakan terbukti Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Paradigma Penelitian



Gambar II-3 Hubungan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perusahaan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena

jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. (Juliandi dan Irfan,2013, hal 45). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPEDA Kabupaten Langkat.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPEDA Kabupaten Langkat.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPEDA Kabupaten Langkat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya dua hubungan atau pengaruh di antara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terkait).

B. Definisi Oprasional

Defenisi oprasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi oprasional:

1. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektivitas guna mencapai tingkat produktivitas sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Tabel III-1
Indikator kepemimpinan

No	Indikator	Item
1	Objektivitas terhadap hubungan-hubungan serta prilaku manusia.	
2	Ketangkasan berkomunikasi dan sosial	
3	Ketegasan	
4	Sadar akan diri sendiri	
5	Mengajarkan	

2. Lingkungan kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Tabel III-2
Indikator lingkungan kerja

No	Indikator	Item
1	Pewarnaan	
2	Penerangan	
3	Udara	
4	Suara bising	
5	Ruang gerak	
6	Keamanan	
7	Kebersihan	

3. Kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel III-3
Indikator kepuasan kerja

No	Indikator	Item
1	Tingkat upah dan gaji yang diterima	
2	Pekerjaan itu sendiri	
3	Rekan kerja	
4	promosi karir	
5	Supervisi	

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini di lakukan pada Kantor BAPEDA Kabupaten Langkat yang beralamat di Jl T. Amir Hamzah No 1 Stabat.

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan januari sampai dengan bulan mei.

Tabel III. 4
Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																					
		Desember				Januari				Februari				Maret				April					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Penelitian Awal	■	■																				
2	Bimbingan Proposal			■	■																		
3	Seminar Proposal					■	■	■															
4	Pengumpulan Data							■	■	■													
5	Pengelolaan Data											■	■	■									
6	Menyusun Laporan Penelitian													■	■	■	■						
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■			
8	Sidang Meja Hijau																			■	■	■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 50) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BAPEDA Kabupaten Langkat yang berjumlah 46 orang.

2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel populasi boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel dalam metode ini yang diambil dengan metode sampling jenuh, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai BAPEDA Kabupaten Langkat yaitu sebanyak 46 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 46 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 70). Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Data sekunder dikumpulkan dari data BAPPEDA Kabupaten Langkat. Data primer dikumpulkan langsung dari reesponden dengan teknik survey menggunakan angket dan wawancara.

1. Studi Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari atau menyelidiki informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi , jumlah pegawai, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

2. Kuisisioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan-pertanyaan yang di susun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar questioner yang diberikan kepada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “Sangat Setuju” sampai “ Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel III-5
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju (TS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di BAPEDA Kabupaten Langkat yang beralamat di Jl.T Amir Hamzah No 1 stabat.

a. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validias da reabilitas yaitu:

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan tehnik korelasi *product moment*, (Sugiyono, 2012 hal. 248)

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai kolerasinya adalah positif dan probabilitas yang di hitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $<$ α 0.05)
- b) Terima H_0 jika nilai kolerasinya adalah positif dan probabilitas yang di hitung $>$ nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0.05)

Validitasi pengujian dilakukan dengan mengkorelasi skor butir dengan total menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Juliandi dan Irfan(2013, Hal.79)

Keterangan :

n	=Banyak Pasangan Pengamatan
$\sum X_i$	=Jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	=Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum X_i^2)$	=Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	=Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$$\begin{aligned} (\sum X_i)^2 &= \text{Kuadrat umlah pengamatan variabel x} \\ (\sum y_i)^2 &= \text{Kuadrat Jumlah Pengamatan Variabel y} \\ \sum X_i y_i &= \text{Jumlah Hasil Kali Variabel x dan y} \end{aligned}$$

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012, hal. 172) menyatakan bahwa “ Instrumen yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.”

Berdasarkan definisi diatas maka reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait yang keakuratan, ketelitian, dan konsistensi. Suatu alat disebut teriabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama.

$$r_n = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum ab^2}{a_1} \right]$$

(juliandi, 2013, hal 86)

Keterangan :

r_n : reabilitas instrument

k : banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$: total varian butir

A_1 : varian total

Criteria pengujian reliabilitas instrument adalah jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik. Namun sebaliknya jika nilai koefisien reliabilitas $\leq 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

F. Teknik Analisis Data

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi kelasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dari independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal 169). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika menyebar disekitar garis dialognal dan mengikuti arah garis dialognal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah apda model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat kolerasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinier dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi faktor) antara pariabel independen dan nilai totelance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoliniearitas adalah nilai tolerance $<0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak saman varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas tetep variabel terkait. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X_1 = Pengaruh Kepemimpinan

X_2 = Pengaruh Disiplin Kerja

e = Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2012. hal 250)

Keterangan :

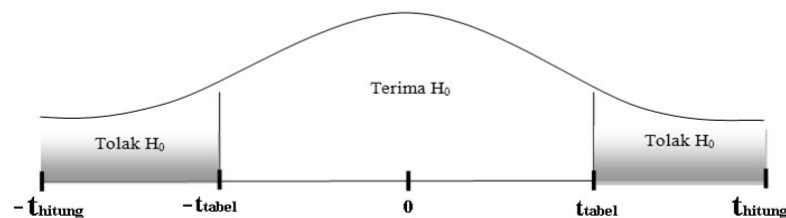
t = nilai T hitung

rx_y = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- 1) H₀ : r_i = 0, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) H₀ : r ≠ 0, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y).



Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

Jika nilai Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2012, Hal 257)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

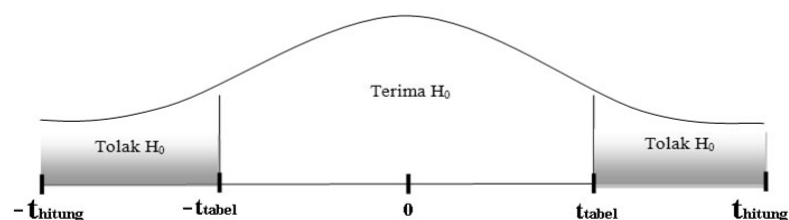
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

4. Koefisien Determinasi (R - Square)

Nilai R – Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat di pengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D : Determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100% : Persentase

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel penelitiann yang diamati ada 2 variabel X, yaitu Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan satu variabel Y yaitu Kepuasan Kerja.

Dalam menyebar angket yang penulis lakukan terhadap 46 responden tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kusioner yang disebarakan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Berikut tabel penjelasan.

1. Karakteristik Responden

- a. berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV.1
Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin
Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	4	40,0	40,0	40,0
Valid perempuan	6	60,0	60,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas di ketahui bahwa responden penelitian ini terdiri dari 4 orang laki-laki dan 6 orang perempuan dengan persentase 40% dan 60%. Persentase antara karyawan laki-laki dengan perempuan mempunyai perbedaan yang cukup jauh. Artinya karakteristik jenis kelamin ini lebih mendominasi kepada perempuan.

b. Berdasarkan Usia

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 tahun	4	40,0	40,0	40,0
Valid 25-35 tahun	3	30,0	30,0	70,0
> 35 tahun	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel diatas menunjukkan bahwa besar karyawan BAPPEDA Kabupaten Langkat terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda dari yang muda sampai yang tua. Artinya BAPPEDA Kabupaten Langkat tidak di dominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki komunikasi dan kepuasan kerja pada BAPPEDA Kabupaten Langkat berdasarkan Pendidikan.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
tingkat pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S2	2	20,0	20,0	20,0
S1	5	50,0	50,0	70,0
D3	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari variabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 sebanyak 50% lebih mendominasi kemudian D3 sebanyak 30% dan S2 sebanyak 20%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket penulis sebarakan yaitu :

Tabel IV.4
Hasil Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan(X_1)
Alternatif Jawaban

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	30.4	19	41.3	12	26,1	1	2.1	-	-	46	100 %
2	9	19.5	24	52.1	10	21.7	3	6.5	-	-	46	100 %
3	13	28.2	22	47.8	9	19.5	-	-	2	4.3	46	100 %
4	13	28.2	25	54.3	5	10.8	2	4.3	1	2.1	46	100 %

5	24	52.1	15	32.6	5	10.8	2	4.3	-	-	46	100 %
6	12	26.1	25	54.3	8	17.3	1	2.1	-	-	46	100 %
7	20	43.4	11	23.9	13	28.2	2	4.3	-	-	46	100 %

Tabel IV.5
Hasil Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja(X₂)
Alternatif Jawaban

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	19.5	17	36.9	16	34.7	3	6.5	1	2.1	46	100 %
2	7	15.2	17	36.9	16	34.7	6	13.1	-	-	46	100 %
3	6	13.1	19	41.3	17	36.9	4	8.6	-	-	46	100 %
4	11	23.9	19	41.3	10	21.7	5	10.8	1	2.1	46	100 %
5	12	26.1	16	34.7	12	26.1	5	10.8	1	2.1	46	100 %
6	9	19.5	18	39.1	14	30.4	5	10.8	-	-	46	100 %
7	11	23.9	17	36.9	14	30.4	2	4.3	1	2.1	46	100 %

Tabel IV.6
Hasil Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja (Y)
Alternatif Jawaban

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	21.7	20	43.4	13	28.3	3	6.5	-	-	46	100 %
2	13	28.3	20	43.4	10	21.7	3	6.5	-	-	46	100 %
3	9	19.5	20	43.4	14	30.4	2	4.3	1	2.1	46	100 %
4	18	39.1	17	36.9	9	19.5	1	2.1	1	2.1	46	100 %
5	14	30.4	16	34.7	11	23.9	5	10.8	-	-	46	100 %
6	17	36.9	18	39.1	9	19.5	2	4.3	-	-	46	100 %
7	10	21.7	20	43.4	15	32.6	-	-	1	2.1	46	100 %

B. Pengolahan Data

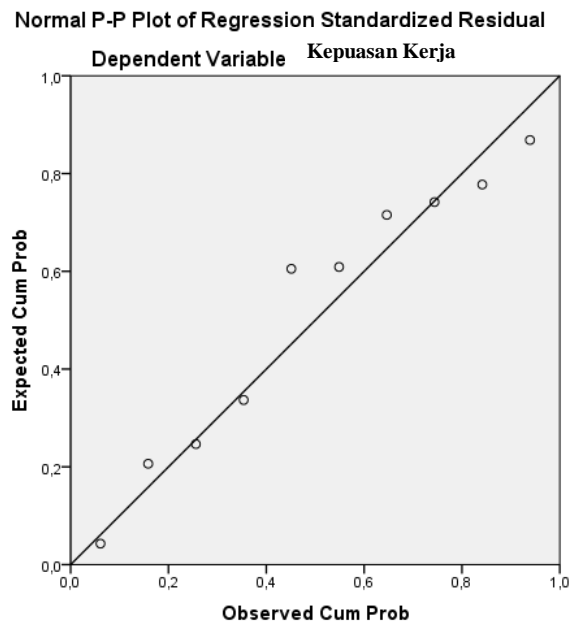
1. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

a. 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 asumsi normalitas.



Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas di gunakan untuk menguji apakah model regresi regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1 X1	,104	,074	,073	,972	1,029
X2	,191	,177	,176	,972	1,029

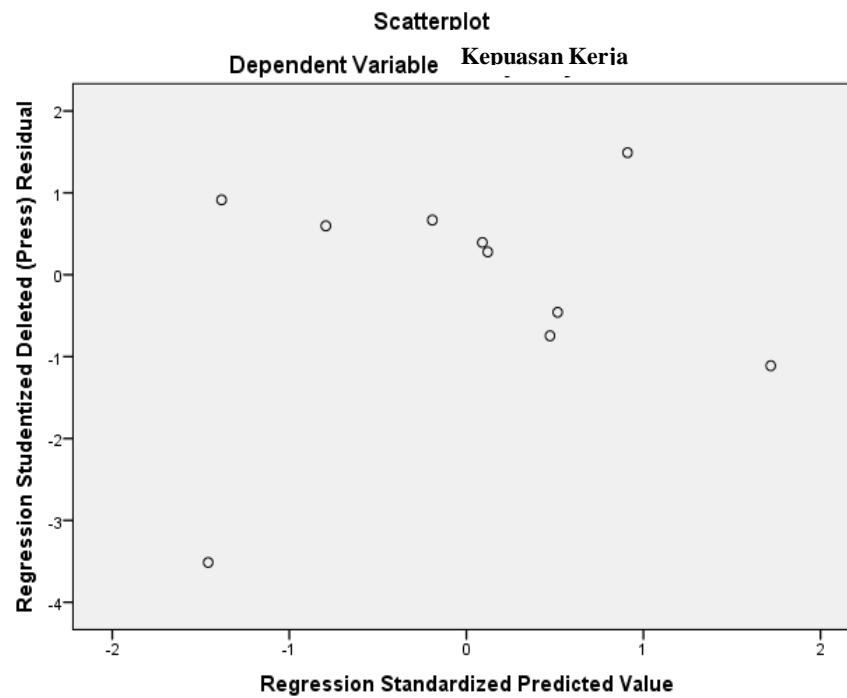
a. Dependent Variabel : kepuasan kerja (Y)

Kedua variabel independen yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu mendekati nilai 1 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

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

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola tertentu yang jelas maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak , tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian tidak heterokedastisitas pada model regresi.

2. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,933	3,457		4,320	,000
	X1	,056	,100	,074	3,562	,002
	X2	,171	,126	,178	3,355	,005

a.dependent variabel : kepuasan kerja (Y)

Sumber : hasil print out SPSS

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer dengan menggunakan SPSS didapat bahwa :

$$a = 14,933$$

$$b_1 = 0,056$$

$$b_2 = 0,171$$

jadi persamaan regresi ganda linear dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = 14,933 + 0,056X_1 + 0,171X_2$$

Nilai a adalah 14,933 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu komunikasi dan kepuasan kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 14,933. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,056$ menunjukkan apabila komunikasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan

mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada sebesar 5,60%. Nilai koefisien regresi $X_2 = 17,1$ menunjukkan apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 17,10%

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat.

b. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada table berikut :

$H_0 = 0$ = tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

$H_a = \rho \neq 0$ = ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Nilai t untuk $df=n-2$, $df=57-2=55$ adalah 2,004 $t_{tabel} \alpha= 0,05$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37,315	12,218		3,054	,000
1 komunikasi	,156	,162	,388	2,956	,005
1 kepuasan kerja	,238	,360	,266	2,622	,009

a. Dependent Variable: kepuasan kerja pegawai

a. dependent variabel : kepuasan kerja Pegawai

sumber : data diolah

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari table IV.11 diperoleh nilai sebagai berikut :

$$T_{hitung} = 2,956 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 2,004$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -2,004 < t_{hitung} < 2,004$$

$$H_a \text{ diterima jika : 1. } T_{hitung} > 2,004$$

$$2. -t_{hitung} < 2,004$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,956 sedangkan t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ berarti H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BAPPEDA Kabupaten Langkat.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai

Dari table IV.11 diperoleh nilai sebagai berikut :

$$T_{hitung} = 2,622 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 2,004$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -2,004 < t_{hitung} < 2,004$$

$$H_a \text{ diterima jika : 1. } T_{hitung} > 2,004$$

$$2. -t_{hitung} < 2,004$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan Kerja (X_1) terhadap kepuasan karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,622 sedangkan t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ berarti H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh

yang signifikan antara kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada BAPPEDA Kabupaten Langkat.

c. Uji Secara Simultan (uji F)

Uji statistic F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara simultan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,692	2	6,346	21,987	,001 ^b
	Residual	90,208	7	12,887		
	Total	102,900	9			

a. Dependent Variable: lingkungan kerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kepemimpinan

Dari table diatas dapat diketahui :

$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 57-2-1 = 54 \text{ adalah } 3,17$$

$$f_{\text{hitung}} = 21,987$$

kriteria pengujian :

a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak jika $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$

$$\text{dan } -f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}.$$

- b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > -f_{tabel}$.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, di peroleh nilai f_{hitung} adalah 21,987 dengan sig $0,001 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima maka kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) secara simultan.

3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepuasan kerja pegawai (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	,351 ^a	,123	-,127	3,58982	,123	,492	2	7	,631	1,963

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kepuasan kerja pegawai

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,123 \times 100\% \\
 &= 12,3\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada table diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,123 atau 12,3% hal ini berarti kontribusi yang diberikan komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada BAPPEDA Kabupaten Langkat Sebesar 12,3% sisanya dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari penelitian di atas dapat diperoleh nilai signifikansi kepemimpinan kerja berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,956 sedangkan t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ berarti H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Langkat.

Menurut Solihin (2009, hal, 131) bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya tersebut mau mengarahkan seluruh kemampuannya baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota satu tim. Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh puguhn dwi cahyono dkk (2011) pengaruh kepemimpinan kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan Kerja

(X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,622 sedangkan t_{tabel} 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ berarti H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Langkat.

Artinya kepuasan kerja tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini ditandai dengan rekan kerja yang selalu membantu pekerjaan karyawan lain yang masih menumpuk.

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

Berdasarkan hasil pengujian di atas, di peroleh nilai f_{hitung} adalah 21,987 dengan sig $0,001 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima maka kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) secara simultan.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahuluyang dilakukan dengan M.Yani (2012,hal 161) megatakan bahwa kepemimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Arni (2014) kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi seseorang atau sekelompok untuk mengarahkan sekelompok atau seseorang demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan di atas maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Adanya pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Langkat. Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,123 atau 12,3% hal ini berarti kontribusi yang diberikan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Langkat. Sebesar 12,3% sisanya dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat di berikan adalah :

1. Dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai, pimpinan hendaknya memberikan cara berkepemimpinan yang baik dengan bawahannya agar di dalam Lingkungan Kerja antara pimpinan dengan bawahan tercipta sosialisasi yang harmonis yang dapat menimbulkan Kepuasan Kerja Pegawai.
2. BAPPEDA Kabupaten Langkat harus mempertahankan kinerja karyawan dengan lingkungan kerja yang lebih baik dan juga

meningkatkan hubungan kepemimpinan kepada setiap karyawan agar kinerjanya menjadi lebih baik.

3. Lebih khususnya bagi perusahaan agar penelitian ini di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan nilai positif dimana kepemimpinan dan lingkungan kerja pegawai harus tetap dijaga agar kepuasan kerja pegawai menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2011). *Hubungan Kinerja Dan Gaji*. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivarite SPSS*. Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Edisi Revisi. Jakarta.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Keduapuluh. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Juliandi, Azuar & Irfan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cipta Pustaka Media. Bandung.
- Kadarisman. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-3 PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Cetakan Kelima Bandung.
- Singodimedjo, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. SMMA. Surabaya.
- Siswanto, (2005). *Manajemen tenaga kerja indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soekarso, (2010). *Teori Kepemimpinan*. Mitra wacana media. Bogor
- Solihin, (2009). *Pengantar Manajemen*, Erlangga. Jakarta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suhendi. (2012). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.

Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*. Alfabeta. Bandung.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo. Jakarta.