

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA
AGRO NUSANTARA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Program Manajemen



Oleh :

IVE RIZKINAWATI SIREGAR

1305160215

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

IVE RIZKINAWATI, NPM 1305160215, Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 45 responden yang merupakan karyawan dari PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} 6.716 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} 2.071 < t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$, dan untuk kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (88.919) > F_{tabel} (3.20)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* yaitu sebesar 0,800 atau 80% yang artinya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumwr.wb

Alhamdulillah segalapujidansyukurpenulispanjatkanataskehadirat Allah SWT, yang telahmemberikanbanyagnikmatdankarunia-NyaSehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini, pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini :

1. Teristimewa untuk Ayahanda Sultoni Siregar dan Ibunda Rohani Pohan atas kasihsayang, mengorbankan dan memotivasi saya dan tidak lupa juga untuk berdoa.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. BapakJanuri, SE, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, M.M, M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr, Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti , SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah sabar dan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan mengarahkan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini.
10. Bapak Dan Ibu Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan memberikan izin serta arahan dan bimbingan kepada penulis selama melaksanakan riset di perusahaan.
11. Terimakasih kepada Kakanda Ermila nurmayuni, desi nurhayani, Abangda Habibi Harahap , Adinda Mhd Ridho, Arpin , Livia, Fathir.
12. Dan Kepada Sahabat ku Pri Gunawan, khairiyah, vivin, zulhana, adek ayu nanda,dalam memberikan semangat dan arahan sehingga Skripsi ini selesai dengan baik.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak selama ini, maka Skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan pujisyukur kepada Allah SWT dan Shalawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW, berharap Skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya dan bermanfaat bagi kita semua, *Amin YaRabbal'alamin.*

Wassalamu 'alaikumwr.Wb

Medan, Oktober2017

IVE RIZKINAWATI SIREGAR
1305160215

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakangMasalah.....	3
B. IdentifikasiMasalah	4
C. Batasan danRumusanMasalah.....	5
D. Tujuan danManfaatPenelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. UrainTeoritis	7
1. Kepuasan Kerja	7
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	7
b. Teori-teori tentang Kepuasan Kerja.....	9
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
d. Indikator Kepuasan Kerja	12
2. Kepemimpinan	14
a. Pengertian Kepemimpinan.....	14
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan	17
c. Perilaku Kepemimpinan	17
d. Indikator Kepemimpinan.....	18
3. Lingkungan Kerja.....	19

a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	19
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
c. Jenis-JenisLingkunganKerja.....	25
d. IndikatorLingkunganKerja	26
B. KerangkaKonseptual	27
C. Hipotesis	24
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	31
A. PendekatanPenelitian.....	31
B. DefenisiOperasional	31
C. Tempatdan Waktu Penelitian.....	33
D. PopulasidanSampelPenelitian.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. HasilPenelitian.....	43
1. Deskripsi Data.....	43
2. AnalisisVariabel.....	50
3. UjiAsumsiKlasik.....	50
4. AnalisisRegresi Linier Berganda.....	51
5. PengujianHipotesis.....	55
6. HasilPenelitian.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 IndikatorKepemimpinan	32
Tabel 3.2 IndikatorLingkunganKerja.....	32
Tabel 3.3 IndikatorKepuasanKerja	33
Tabel 3.4 WaktuPenelitian	33
Tabel 3.5 JumlahPopulasi	34
Tabel 3.6 SkalaLikert	35
Tabel 3.7 UjiValiditasKepemimpinan	36
Tabel 3.8 UjiValiditasLingkunganKerja.....	37
Tabel 3.9 UjiValiditasKepuasanKerja	37
Tabel 3.10 UjiReliabilitas	38
Tabel 3.11 KoefisienKorelasi.....	38
Tabel 4.1 SkalaLikert	43
Tabel 4.2 DistribusiKorespondenJenisKelamin.....	44
Tabel 4.3 DistribusiKorespondenBerdasarkanUsia	44
Tabel 4.4 DistribusiKorespondenBerdasarkanPendidikan.....	45
Tabel 4.5 DeskripsiTanggapanKepemimpinan.....	46
Tabel 4.6 DeskripsiTanggapanLingkunganKerja	47

Tabel 4.7 DeskripsiTanggapanKepuasankerja.....	49
Tabel 4.8 UjiRegresiLinier Berganda	50
Tabel 4.9 UjiAutokorelasi.....	53
Tabel 4.10 UjiMultikolaritas	54
Tabel 4.11 Uji T	56
Tabel4.12 Uji F	57
Tabel 4.13 KoefisienDeterminasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaKonseptual	28
Gambar 4.1 GrafikHistogram	52
Gambar 4.2 P-Plot.....	52
Gambar 4.3 UjiHeterokedastisitas	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dewasa ini menurut adanya pembenahan dan perbaikan terhadap lingkungan kerja dalam usaha mendukung efektifitas dan efisiensi dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang diharapkan. Usaha dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan tidak terlepas dari tersedianya berbagai fasilitas-fasilitas yang mendukung sehingga karyawan mudah dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai untuk kemajuan perusahaan tersebut, perusahaan ini juga dapat melakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia keahlian yang menjamin perusahaan bisa mendapatkan apa yang diinginkan karyawan dan dimiliki perusahaan dengan diperhatikan oleh pihak perusahaan. Guna mencapai kepuasan kerja karyawan, dibutuhkan otonomi untuk bertindak, variasi pekerjaan, memberikan umpan balik penting tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Kepuasan kerja sangatlah penting, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut akan merasa puas atau tidak terhadap pimpinan, dan lingkungan kerjanya.

Menurut Wibowo (2015) kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Dengan demikian berkembangnya suatu organisasi dan semakin tingginya

teknologi yang digunakan organisasi, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga dirasakan karyawan perlunya kepemimpinan yang baik agar mereka dapat bekerja dengan baik pula. Karena kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas didalam suatu organisasi.

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.

Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan maka diperlukan pimpinan-pimpinan yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalamnya sebuah organisasinya dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Selain kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi adalah lingkungan kerja. Dimana setiap organisasi harus mempunyai kesempatan yang cukup untuk mengendalikan lingkungan kerja dan harus menyadari perlunya menyediakan lingkungan kerja yang sesuai untuk para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Karena lingkungan yang baik pastinya dapat mendorong dan memberikan semangat bagi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tentunya ini tidak terlepas dari pengawasan yang baik pula yang mana dari lingkungan tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi yang positif bagi terselenggaranya berbagai aktifitas kerja dengan mudah,

sehingga dapat mempertahankan keseimbangan fasilitas yang dijalankan perusahaan. Untuk ini prioritas yang dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan mutlak dilakukan dengan cara memberikan berbagai bentuk fasilitas dan dorongan berupa perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja serta sarana penunjang bagi pegawai dalam meningkatkan kreatifitas bekerja.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Nurlika dkk (2012) dengan hasil bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja di PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

PT. Sarana Agro Nusantara Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam Bidang Usaha Jasa Pengurus Transfortasi (UJPT)/ *freight forwarding* yang memiliki fasilitas dan layanan *liquid cargo* berupa tangki timbun minyak sawit dan turunannya dan gula tetes serta *dry cargo* untuk komoditi karet, teh, kakao, tembakau dan pelayanan jasa ekspedisi pengurusan dokumen (ekspor-impor) bagi produk dan komoditas perkebunan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan terdapat beberapa permasalahan dimana tingkat kepuasan kerja belum sesuai dengan harapan karyawan dilihat dari lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan tidak tercapai, sedangkan masalah yang terjadi berkaitan dengan kepemimpinan masih kurang memberikan ketegasan terhadap karyawannya dalam bekerja seperti tidak memberitahukan bawahannya melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugasnya, lingkungan kerja yang masih kurang baik seperti adanya beberapa ruangan yang tidak memiliki ventilasi udara sehingga sirkulasi udara diruang tersebut kurang baik, selain itu belum tertata rapinya kondisi letak lingkungan kerja setiap bagian.

Beberapa permasalahan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan tentu membutuhkan suatu usaha pemecahan agar dapat memberikan solusi untuk memaksimalkan tujuan perusahaan. Namun demikian dalam penelitian ini penulis tertarik untuk menganalisis masalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan ketiga aspek tersebut merupakan suatu masalah yang untuk di pecahkan dalam pandangan penulis, agar aktivitas kerja dalam perusahaan dapat berjalan secara optimal.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penguangan dan menuangkan dalam bentuk proposal yang diberikan judul “**pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pimpinan memberikan ketegasan kepada karyawan.
2. Belum optimalnya penyusunan tata letak peralatan yang dimiliki perusahaan sehingga mengurangi kenyamanan dan tidak kondusifnya karyawan dalam bekerja.
3. Masih kurangnya Tingkat kepuasan kerja yang belum sesuai dengan harapan karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Berbagai permasalahan yang teridentifikasi dari observasi yang penulis lakukan pada objek penelitian, penulis membatasi masalah pada kepemimpinan

dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja di PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana agro Nusantara Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

2. Manfaat penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian yang penulis lakukan ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teori

Penelitian ini dapat menambah wawasan berfikir dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama masalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

b. Manfaat praktis

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

c. Manfaat masa yang akan datang

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasannya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Menurut Wibowo (2014, hal. 413) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum setiap individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan itu. Bila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat di definisikan sebagai suatu peranan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Stephen P. Robbins, 2008 hal, 99).

Kepuasan kerja merupakan variable tergantung utama karena dua alasan, yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang di pegang banyak penelitian perilaku organisasi (wibowo, 2011 hal, 502).

Banyak factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Factor individual meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. Factor social meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan,kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan. Factor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Wexley dan Yuki (Wilson bangun 2012, hal.327) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya, Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli di atas dan jika dihubungkan dalam suatu organisasi bahwa kepuasan kerja pendeta merupakan suatu ungkapan sikap dari pendeta terhadap pekerjaan, kompensasi dan promosi atas profesinya dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud disini meliputi suasana ditempat kerja dan hubungan yang tejali baik antar anggota organisasi. Kepuasan kerja ini akan timbul bila para pendeta merasa apa yang

seharusnya diterima dari pekerjaan yang dilakukannya telah selesai dibandingkan dengan apa yang telah mereka lakukan atas pekerjaannya tersebut. Bila pendeta mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka pendeta tersebut menunjukkan sikap yang positif. Sedangkan bila pendeta mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka pendeta tersebut menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya tersebut. Sikap ini akan diwujudkan tidak hanya dalam menghadapi pekerjaannya saja, tetapi juga akan diwujudkan dalam segala sesuatu yang dihadapinya dilingungan kerjanya, misalnya tidak pedulinya dan tidak mau terlibat dalam suatu permasalahan gereja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja akan menambah rasa percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan selanjutnya dengan segala kemampuan yang dimilikinya.

b. Teori-teori tentang kepuasan kerja

Menurut wibowo (2013, hal. 301-302) mengemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variable yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena actor mencegah reaksi negative dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari factor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

atau hasil langsung dari padanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan pngakuan. Karena factor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

2) *Value theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil akan semakin puas, sebaliknya. semakin sedikit mereka menerima hasil, akan semakin kurang puas. Value theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan semakin rendah kepuasan orang.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang dijelaskan oleh beberapa pendapat di bawah ini:

Menurut Gilmer dalam Edy Sutrisno (2014: 77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan dan kemampuan selama bekerja.

2) Kemauan kerja

Faktor ini disebut untuk menunjang keuasan kerja bagi karyawan. Keadaannya yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Factor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Sekaligus atasannya supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan trun over.

6) Faktor Instrinsik dan Pekerjaan

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

7) Kondisi Kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8) Aspek social dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai factor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar , memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

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

d. Indikator kepuasan kerja

Menurut smith, Kendal, Hulin dalam Mangkunegara (2013, hal. 126) indikator kepuasan kerja diukur dari beberapa hal yaitu:

1) Kerja

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsure yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak penelitian adalah pekerjaan yang member status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta

menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

2) Pengawasan

Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.

3) Upah

Dengan upah yang diterima, orang dapat memahami kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai pekerjaan karyawan dengan apa yang telah dilakukannya tugas dan kewajibannya.

4) Promosi

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan. Tidak seperti halnya dengan bayaran, banyak bekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi karena promosi membawa lebih banyak tanggung jawab, dan meningkatkan jam kerja.

5) *Co- worker* (rekan kerja)

Dukungan rekan kerja atau kelompok dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai mereka diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya, sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh

terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat menarik untuk dibicarakan yang kesemuanya itu dapat dilihat dari sudut mana saja ia akan diteropong dan dari waktu ke waktu kepemimpinan menjadi perhatian manusia. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena di satu sisi manusia mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin dan di sisi lain manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin.

Keterkaitan antara bawahan dan pimpinan dalam menjalankan perusahaan sangat berpengaruh sekali dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kemampuan untuk mempengaruhi bawahan dan juga mengarahkan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan adalah bagian dari konsekuensi pelaksanaan yang harus dilakukan pemimpin.

Kepemimpinan didefinisikan menurut Kartini Kartono (2014, hal. 56) kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin. Semua dilakukan lewat perenanaan, penyelidikan, percobaan/*experiment*, analisis, *supervise*, dan pengembangan secara sistematis untuk membangkitkan sifat-sifat pemimpin yang unggul, agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya.

Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang Formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasikan demi mencapai tujuan perusahaan pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Sedangkan sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

McShane dan Von Glinow (2010,hal. 360) menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka jadi anggotanya.

Seorang pemimpin seharusnya selalu melayani bawahannya lebih baik daripada bawahannya tersebut melayaninya.Ia memadukan kebutuhannya dari bawahannya dengan kebutuhannya dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya.

Menurut Ordway Tead dalam Kartini Kartono (2014, hal.57) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Prof. DR. Wibowo, S.E., M. PHIL (2015, hal. 281) kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaan melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu

maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan.

Pada hakekatnya kepemimpinan mempunyai pengertian yang sangat luas dibandingkan dengan manajemen. Manajemen merupakan jenis pemikiran yang khusus dari kepemimpinan di dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan bias saja karena berusaha mencapai tujuan organisasi atau kelompok, dan bias saja sama atau selaras atau tidak selaras dengan tujuan organisasi. Manajemen adalah sebuah proses pencapaian organisasi lewat usaha orang-orang lain. Dalam manajemen terdapat suatu aturan dan tata karma tertentu, sehingga kepemimpinan dalam manajemen biasa disebut menejer. Menejer menduduki jabatan structural melalui seleksi dan periode masa jabatan yang sudah diatur dalam sebuah organisasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dikehendaki. Dengan kata lain efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena para pemimpi itulah yang mengarahkan atau menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Dengan kata lain sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo, SE (2015, hal. 308) ada faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin yaitu:

- 1) Pemilihan gaya pengambilan keputusan secara optimal.
- 2) Bauran perilaku sehari-hari secara optimal.
- 3) Bauran perilaku *transational* dan *transformational* secara optimal.

c. Perilaku kepemimpinan.

Pada dasarnya dalam *path goal theory* Wibowo (2015, hal. 295) didasarkan pada gagasan *Expetancy Theoryn of motivation* dengan meningkatkan. Karena itu, perilaku pemimpin diharap dapat diterima ketika pekerjaan memandang sebagai sumber kepuasan atau menyiapkan jalan pada kepuasan di waktu yang akan datang. Menurut Wibowo (2015, hal. 295) perilaku pemimpin diperkirakan bersifat *motivasional* apabila:

- 1) Menurunkan hambatan yang mencampuri pencapaian tujuan.
- 2) Memberikan bimbingan dan dukungan yang diperlukan pekerja.
- 3) Mengikat *reward* pada pencapaian tujuan.

Perilaku pemimpin secara langsung memengaruhi efektivitas kelompok, pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memengaruhi orang

lain dengan efektif Wibowo (2015, hal. 287), namun dalam menjalankan kepemimpinannya seorang pemimpin memiliki ketidak leluasan dalam berperilaku.

Menurut (Gibson, Ivanevih Donnely dan Konopaske, 2012, hal. 316) terdapat tiga karakteristik berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan adalah:

1) Kepribadian (*personality*)

Tingkat energi, toleransi terhadap stres, percaya diri, kedewasaan emosional, dan integritas.

2) Motivasi (*motivation*)

Orientasi kekuasaan tersosialisasi, kebutuhan kuat untk berprestasi, memulai diri, membujuk.

3) Kemampuan (*ability*)

Keterampilan interpersonal, keterampilan kognitif, keterampilan teknis.

d. Indikator kepemimpinan

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

- 1) Objektivitas
- 2) Ketangkasan
- 3) Ketegasan
- 4) Kesadaran
- 5) Mengajarkan

Adapun penjelasan dari teori di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Objektivitas terhadap hubungan-hubungan serta perilaku manusia yaitu pemimpin itu haruslah mampu memandang orang-orang serta perilaku mereka dengan cara tak berprasangka dan tanpa emosi.
- 2) Ketangkasan berkomunikasi dan sosial yaitu pemimpin itu haruslah mampu berbicara dan menulis terus terang dan menyimpulkan dengan teliti pernyataan-pernyataan dari orang lain.
- 3) Ketegasan yaitu kemampuan memproyeksikan diri secara mental dan emosional kedalam posisi seseorang pemimpin untuk memahami pandangan-pandangan, pegawai-pegawai 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 mengimbangkan orang banyak dengan mengerjakan sesuatu.

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Sunyoto (2015, hal 38) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut sedarmayanti (2009 hal 121) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah kerja.

Dari definisi di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat di persiapkan oleh manajemen instansi yang bersangkutan pada saat tempat kerja di bentuk sejalan dengan pendirian instansi, manajemen instansi selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi pegawai.

Segala Suatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bias aman, nyaman dan jika lingkungan tidak mendukung maka karyawan tidak bias aman dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerjatersebut dalam suatu perusahaan yaitu:

1) Penerangan cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyenangkan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, Sehingga tujuan organisasi susah dicapai.

2) Temperatur di tempat kerja

Keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas

dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja. Merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6) Music di tempat kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

7) Warna

Merupakan factor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

8) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu isalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus dimana masalah biaya yang harus dipertimbangkan.

9) Jaminan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

10) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri.

Adapun lingkungan terbagi 2 yaitu Lingkungan Khusus dan Lingkungan Umum adalah:

1) Lingkungan umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.
- b) Fasilitas alat kerja seseorang karyawan atau pekerjaan tiak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.
- c) Fasilitas perlengkapan kerja semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.
- d) Fasilitas social, fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi social meliputi sebagai alat canggih yang langsung dengan menggunakan dalam produksi seperti computer, mesin pengganda, dan mesin hitung.

2) Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dengan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

c. Jenis- jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 26) jenis-jenis lingkungan kerja yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua katagori yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencerahan, kebisingan, getaran mekanisme, bau tidak sedap, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

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

d. Indikator lingkungan kerja

Dalam menilai lingkungan kerja diperlukan indikator yang dapat diketahui berdasarkan pendapat para ahli berikut ini. Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2010, 159) merinci tiga indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

B. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

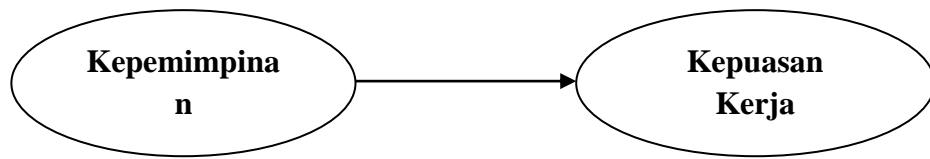
Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor atas berhasil tidaknya suatu organisasi. Sebab, kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Menurut Sutrisno (2009, hal. 85) menyatakan bahwa kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja

Menurut Hasibuan (2005, hal. 203) adapun faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah : balas jasa yang adil dan layak , mengembangkan keahlian yang tepat, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Berdasarkan penelitian terdahulu Ruslan (2010) dengan judul pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Panen Lestari Internusa Sun Medan.

Baiknya kepemimpinan disebuah perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja dari pegawai tersebut.

Hubungan penelitian dari kepemimpinan dengan kepuasan kerja dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut:



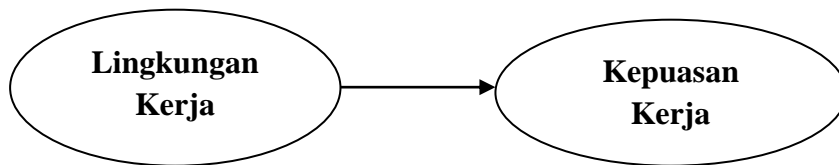
Gambar II.1. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut simanjuntak (2011, hal 48) lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi, atau sirkulasi udara, alat penjaga kesehatan dan keselamatan kerja. Faktor faktor tersebut dapat menimbulkan resiko kecelakaan atau penyakit kerja dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang berhubungan dengan jabatannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan, lingkungan kerja harus serasi dan membuat karyawan merasa nyaman agar kinerja karyawan meningkatkan dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

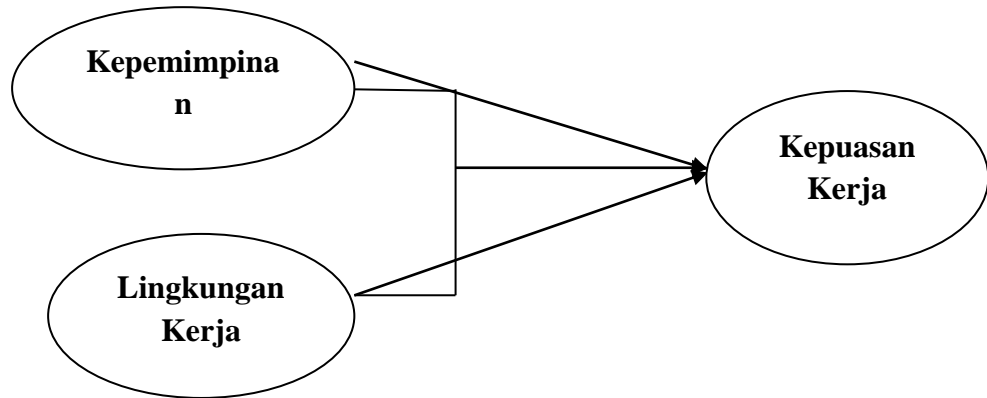
Berdasarkan penelitian Sari Ika Rinawati (2010) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada Satuan kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementrian Pekerjaan Umum di Semarang.” Menyatakan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar II.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

3. Hubungan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam usaha meningkatkan kepuasan karyawan Hotel Taman Ubud, Gianyar harus dapat memberikan faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan seperti hal nya Rivai(2006, hal 452) antara lain, kompensasi finansial, kepemimpinan, pendidikan, partisipasi, lingkungan kerja dan masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Dian Krisdianto(2008) menunjukkan bahwa kepemimpinan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan dan secara persial. dua variable indeviden yang ada ternyata berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Hotel Taman Harun Ubud Gianyar, dengan demikian adanya kepemimpinan dan lingkungan yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, maka demikian dapat digambarkan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II.3. Hubungan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dengan 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) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
- 2) Lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
- 3) Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang dinyatakan dalam bentuk istilah yang diuji secara spesifik atau dengan pengukuran kriteria. Definisi operasional juga 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 definisi operasional:

1. Kepemimpinan (X1)

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 target yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin.

Tabel III.1
Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator
1	Objektifitas
2	Ketangkasan
3	Ketegasan
4	Kesadaran
5	Mengajarkan

Sumber: Terry&Rue(2012, hal. 205)

2. Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Di dalam perusahaan tidak akan berjalan lancar kalau lingkungan kerja yang di lakukan karyawan tidak baik, maka itu lingkungan kerja sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan.

Tabel III.2
Indikator lingkungan kerja

No.	Indikator
1	Suasana kerja
2	Hubungan kerja dengan rekan kerja
3	Tersedianya fasilitas kerja

Sumber: Rivai (2006)

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya. Pekerjaan dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Tabel III.3
Indikator kepuasan kerja

No.	Indikator
1	Kerja
2	Pengawasan
3	Upah
4	Promosi
5	Co-worker (rekan kerja)

Sumber: mangkunegara (2013, hal. 126)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, yang beralamat Jl. Imam Bonjol No. 24 A-B Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Juni 2017 sampai dengan bulan Oktober 2017.

Tabel III.4
Waktu Penelitian

NO	KETERANGAN	Bulan / Minggu																			
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data	■	■	■	■																
2	Pengajuan Judul					■	■	■	■												
3	Penyusunan Proposal									■	■	■	■								
4	Seminar Proposal													■	■	■	■				
5	Pengesahan Proposal																	■	■	■	■
6	Penyelesaian Skripsi																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Juliandi (2013, hal. 50) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan yang berjumlah 45 orang. Jumlah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.5
Jumlah Populasi

No	Bagian / Department	Populasi
1	Bagian Keuangan	10
2	Bagian Sekretariat	13
3	Bagian Optek	9
4	Bagian SPI	9
5	Bagian Satpam / Keamanan	4
Jumlah		45

2. Sampel

Sedangkan sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan pada penelitian ini, penulis menggunakan metode *probability sampling* yaitu menurut juliandi (2013, hal. 52) adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama diajukan sebagai sampel. Dalam penelitian penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 45 orang karyawan tetap.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik yang dilakukan umumnya bagi responden yang buta aksara atau tidak dapat membaca dan menulis atau jenis pertanyaan yang memerlukan penjelasan maupun penerjemahan dari pewawancara.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan data-data yang ada didalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas karyawan.

3. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT. Sarana Agro Nusantara Medan dengan menggunakan skala likert yaitu:

Tabel III.6
Skala Likert

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

Sumber: Sugiono (2012, hal. 133)

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

n	= Banyaknya pengamatan
$\sum x$	= Jumlah pengamatan variabel x
$\sum y$	= Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_1y$	= Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian. Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X_1)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,604	0,294	Valid
2.	0,626	0,294	Valid
3.	0,538	0,294	Valid
4.	0,634	0,294	Valid
5.	0,506	0,294	Valid
6.	0,470	0,294	Valid
7.	0,592	0,294	Valid
8.	0,497	0,294	Valid
9.	0,581	0,294	Valid
10.	0,575	0,294	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,687	0,294	Valid
2.	0,665	0,294	Valid
3.	0,676	0,294	Valid
4.	0,655	0,294	Valid
5.	0,558	0,294	Valid
6.	0,574	0,294	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,464	0,294	Valid
2.	0,482	0,294	Valid
3.	0,448	0,294	Valid
4.	0,479	0,294	Valid
5.	0,531	0,294	Valid
6	0,495	0,294	Valid
7	0,484	0,294	Valid
8	0,488	0,294	Valid
9	0,573	0,294	Valid
10	0,502	0,294	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka

penelitian tersebut dianggap reliabel. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel III.10
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan (X_1)	0,756	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,706	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,655	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang kepemimpinan (variabel X_1) sebesar 0,756 (reliabel), Instrument lingkungan kerja (Variabel X_2) sebesar 0,706 (reliabel), kepuasan kerja (variabel Y) sebesar 0,655 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel III.11
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian assosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lainnya, dan kemudian menarik

kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji regresi berganda dengan model sebagai berikut.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

(Sugiono, 2012, hal. 221)

Y = Kepuasan Kerja

a = Harga Y bila X_1 dan $X_2 = 0$ (harga konsta)

b = Angka arah Koefisien Regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

ϵ = *error of term*

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali (2009) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Analisis grafik dengan melihat histrogram dan normal plot sedangkan analisis statistic dilakukan dengan menggunakan uji statistic non parametric kolmogorov-Smimov.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghazali (2009) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2009)

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Secara Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

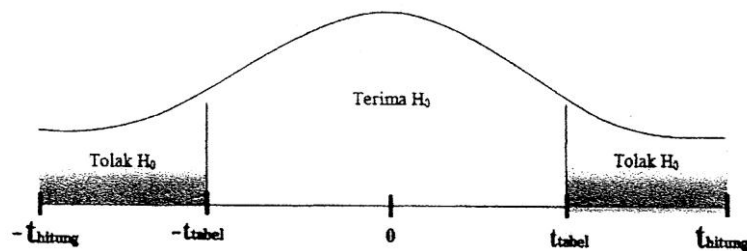
Bentuk pengujian:

$H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y).

$H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y).

Kriteria pengujian :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y)
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y)



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji f (Secara Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistif F (Uji F).

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

(sugiyono, 2012, hal. 190)

Dimana :

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

K = Jumlah Variabel Independen

N = Jumlah Sampel

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

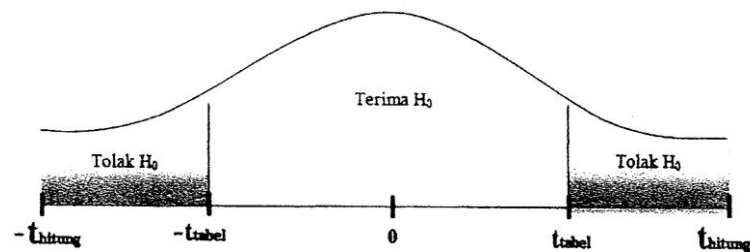
$H_1 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

F_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kriteria pengujian :

- Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

3. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

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

(Sudjana, 2012, hal. 370)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah kepemimpinan, yang menjadi variabel X_2 adalah lingkungan kerja, dan variabel kepuasan kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 45 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel IV.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kepemimpinan (X_1) lingkungan kerja (X_2), maupun kepuasan kerja (Y).

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki –laki	23 orang	51,1%
2	Perempuan	22 orang	48,9%
	Jumlah	45 orang	100%

Sumber : PT. Sarana Agro Nusantara Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 23 orang laki-laki (51,1%) dan perempuan sebanyak 22 orang (48,9%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai laki-laki dibandingkan perempuan, karena laki-laki lebih fokus dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 30 tahun	2 orang	4,4 %
2	31 – 40 tahun	22 orang	48,9 %
3	41 – 50 tahun	18 orang	40 %
4	Di atas 51 tahun	3 orang	6,7 %
	Jumlah	45 orang	100 %

Sumber : PT. Sarana Agro Nusantara Medan

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 22 orang (48,9%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur kecil diantara 20 sampai 30 tahun sebanyak 2 orang (4,4%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	7 orang	15,6 %
2	D-3	13 orang	28,9 %
3	Strata – 1	23 orang	51,1 %
4	Strata – 2	2 orang	4,4 %
	Jumlah	45 orang	100%

Sumber : PT. Sarana Agro Nusantara Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden pegawai yang terdaftar pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 23 orang (51,1%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata - 2 sebanyak 2 orang (4,4%). Karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di PT. Sarana Agro Nusantara Medan yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden. Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai lingkungan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X₁)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	57,8	19	42,2	0	0	0	0	0	0	45	100
2	20	44,4	23	51,2	2	4,4	0	0	0	0	45	100
3	20	44,4	21	46,7	4	8,9	0	0	0	0	45	100
4	24	53,3	20	44,4	1	2,2	0	0	0	0	45	100
5	28	62,2	17	37,8	0	0	0	0	0	0	45	100
6	24	53,3	19	42,2	2	4,4	0	0	0	0	45	100
7	27	60	15	33,3	3	6,7	0	0	0	0	45	100
8	24	53,3	18	40	3	6,7	0	0	0	0	45	100
9	20	44,4	24	53,3	1	2,2	0	0	0	0	45	100
10	24	53,3	18	40	3	6,7	0	0	0	0	45	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pemberian bonus, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,8%
2. Dari jawaban kedua mengenai penyampaian visi dan misi-nya secara jelas, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,2%
3. Dari jawaban ketiga mengenai selalu mengawasi bawahan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 46,7
4. Dari jawaban keempat mengenai tidak ragu-ragu dalam memutuskan sesuatu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%
5. Dari jawaban kelima mengenai memberikan tindakan tegas bagi karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,2%
6. Dari jawaban keenam mengenai memberikan instruksi kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai menyisihkan waktu untuk mendengarkan anggota kolompok, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai bersedia melakukan langkah-langkah tertentu agar dimengerti oleh bawahan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai Tindakan dan ucapan pimpinan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,3%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai meluangkan waktu untuk mengajarkan kepada bawahan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,3%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai kepemimpinan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai lingkungan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	55,6	19	42,2	1	2,2	0	0	0	0	45	100
2	19	42,2	22	48,9	4	8,9	0	0	0	0	45	100
3	16	35,6	26	57,8	3	6,7	0	0	0	0	45	100
4	18	40	24	53,3	3	6,7	0	0	0	0	45	100
5	29	64,4	15	33,3	1	2,2	0	0	0	0	45	100
6	25	55,6	19	42,2	1	2,2	0	0	0	0	45	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai ruangan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai suasana ditempat kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 48,9%
3. Dari jawaban ketiga mengenai komunikasi yang baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,8%
4. Dari jawaban keempat mengenai teman saya bersedia mendengarkan keluhan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,3%
5. Dari jawaban kelima mengenai ruang pendingin yang diberikan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 64,4%
6. Dari jawaban keenam mengenai keamanan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,6%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa lingkungan kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai kepuasan kerja pegawai pada P PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	57,8	15	33,3	4	8,9	0	0	0	0	45	100
2	26	57,8	16	35,6	3	6,7	0	0	0	0	45	100
3	21	46,7	22	48,9	2	4,4	0	0	0	0	45	100
4	23	51,2	20	48,9	2	4,4	0	0	0	0	45	100
5	26	57,8	17	37,8	2	4,4	0	0	0	0	45	100
6	24	53,3	20	48,9	1	2,2	0	0	0	0	45	100
7	21	46,7	23	51,2	1	2,2	0	0	0	0	45	100
8	21	46,7	20	48,9	4	8,9	0	0	0	0	45	100
9	24	53,3	19	42,2	2	4,4	0	0	0	0	45	100
10	23	51,2	18	40	4	8,9	0	0	0	0	45	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan dengan penuh perhitungan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,8%
2. Dari jawaban kedua mengenai skill dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,8%
3. Dari jawaban ketiga mengenai kecekatan dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 48,9%
4. Dari jawaban keempat mengenai pencapaian volume kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,2%
5. Dari jawaban kelima mengenai penetapan target kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai bersedia untuk bekerja sama, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%
7. Dari jawaban ketujuh berinisiatif dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,2%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 48,9%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai berani menerima resiko atas yang dikerjakan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bertanggung jawab dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,2%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai kepuasan kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

4. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.184	2.901		2.477	.017
	Kepemim	.659	.098	.715	6.716	.000
	Ling_Kerj	.298	.144	.221	2.071	.045

a. Dependent Variable: Kepuas_Ker

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.184 + 0.659 X_1 + 0.298 X_2 + e$$

Dimana:

- a. Nilai konstanta sebesar 7.184 apabila variabel kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dianggap nol, maka kepuasan kerja (Y) pada perusahaan adalah sebesar 7.184.
- b. Nilai koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0.659 menyatakan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.659.
- c. Nilai koefisien kepemimpinan (X_2) sebesar 0.298 menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.298.

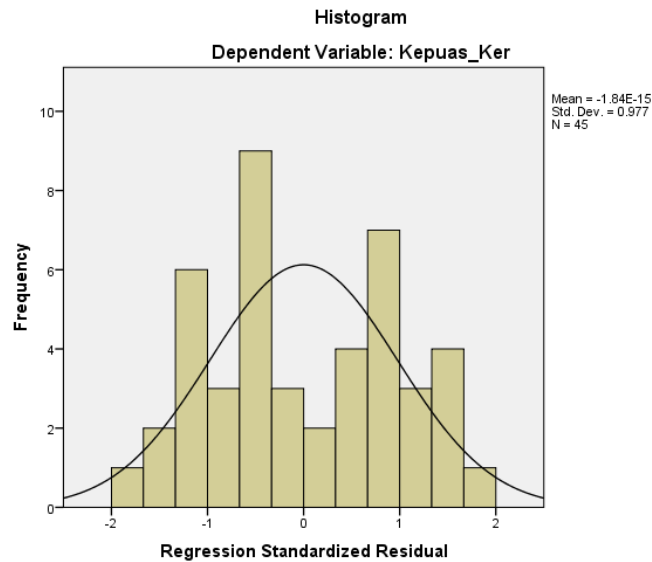
1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Analisis Grafik

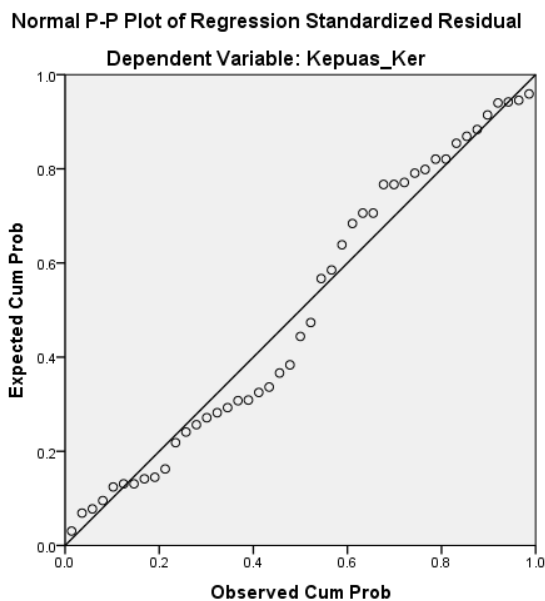
Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan

membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data yang menunjukkan pada pola yang baik dan data yang menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4.9
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.894 ^a	.800	.790	1.36678	2.240

a. Predictors: (Constant), Ling_Kerj, Kepemim

b. Dependent Variable: Kepuas_Ker

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 2,240. Nilai d_l dan d_u yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 45. Jadi nilai d_l sebesar 1,245 dan d_u sebesar 1,424. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai d_u dan lebih kecil dari nilai $(4-d_u = 4-1,424 = 2,576)$ yaitu $1,424 < 2,240 < 2,576$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	7.184	2.901		2.477	.017		
	Kepemim	.659	.098	.715	6.716	.000	.421	2.378
	Ling_Kerj	.298	.144	.221	2.071	.045	.421	2.378

a. Dependent Variable: Kepuas_Ker
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada Tabel 4.10 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

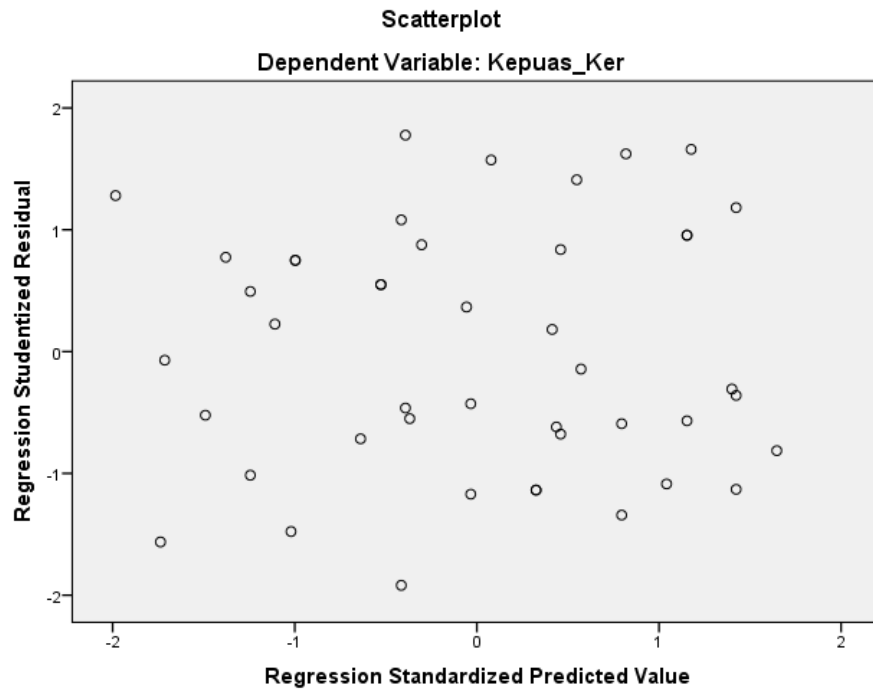
1. Kepemimpinan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,421 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,378 lebih kecil dari 10.
2. Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,421 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,378 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

4) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak

terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.184	2.901		2.477	.017
	Kepemim	.659	.098	.715	6.716	.000
	Ling_Kerj	.298	.144	.221	2.071	.045

a. Dependent Variable: Kepuas_Ker

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari tabel 4.11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 6.716 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 6.716 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
2. Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2.071 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2.071 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.540	2	156.770	83.919	.000 ^b
	Residual	78.460	42	1.868		
	Total	392.000	44			

a. Dependent Variable: Kepuas_Ker

b. Predictors: (Constant), Ling_Kerj, Kepemim

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada tabel 4.12 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 88.919 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,20, maka diperoleh F_{hitung} ($88.919 > F_{tabel}$ (3,20) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.894 ^a	.800	.790	1.36678	2.240

a. Predictors: (Constant), Ling_Kerj, Kepemim

b. Dependent Variable: Kepuas_Ker

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,8, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai tingkat hubungan yaitu :

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

$$D = 0,800 \times 100\%$$

$$D = 80\%$$

Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai sebesar 80% dipengaruhi oleh kepemimpinan, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 20% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji statistik kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro

Nusantara Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 6,716 < t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2005, hal. 203) adapun faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah : balas jasa yang adil dan layak , mengembangkan keahlian yang tepat, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap karyawan, dengan karyawan merasa puas dalam bekerja maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Berdasarkan penelitian terdahulu Ruslan (2010) dengan judul pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Panen Lestari Internusa Sun Medan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji statistik lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan Dikarenakan hasil $t_{hitung} 2.071 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Menurut simanjuntak (2011, hal 48) lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi, atau sirkulasi udara, alat penjaga kesehatan dan keselamatan kerja. Faktor faktor tersebut dapat menimbulkan resiko kecelakaan

atau penyakit kerja dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang berhubungan dengan jabatannya.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap karyawan, dimana dengan suasana kerja yang nyaman dapat mempengaruhi dari sisi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari Ika Rinawati (2010) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada Satuan kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementrian Pekerjaan Umum di Semarang.” Menyatakan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 88.919 > F_{tabel} 3,20$ dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,800 atau 80% yang artinya variasi dari kepuasan kerja (Y) dengan kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 20%

variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 45 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepemimpinan (X_1), terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} 6.716 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja .
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja (X_2), terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} 2.071 < t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Dari Uji F_{hitung} adalah 88.919 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh $R Square$ yaitu sebesar 0,800 atau 80% yang artinya variasi dari kepuasan kerja (Y) dengan kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2)

menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 20% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai, sehingga pegawai tidak merasa terintimidasi dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi pegawai terhadap perusahaan. adanya kepercayaan di kalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar pegawai didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap pegawai, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para pegawai sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
4. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang prestasi kerja karyawan hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar Juliandi Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung : Ciptaka Media Perintis
- Dewi Ratna, (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Divisi Regional Sumatera Utara*
- Dessler, Gary. (2011) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa : Eli Tanya. Penyunting Bahasa : Budi Supriyanto. Jakarta : Indeks.
- Danang Sunyoto. (2015). *Perilaku Konsumen dan Pemasaran*. Yogyakarta
- Hasibuan Melayu S.P, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Ikhsan Arfan, (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Cipta Pustaka Medai
- Imam Ghozali, (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat, Semarang : Universitas Diponegoro
- Kartini Kartono, (2014). *Pemimpindan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosda Persada
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* (Edisi Kesepuluh). Jakarta : Erlangga
- Sedarmayanti, (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Sutrino, E. (2009). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Edisi I, Cetakan I, Jakarta. Penerbit PT. Raja Grafindo Personalia.
- Terry, George R dan Rue, Leslien W. (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai & Sagala Javvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wexley, Yuki. (2001). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Jakarta: Rineke Cipta.