

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA  
KANTORSEKRETARIAT DPRD PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

**NAMA : AMANDA PUSPA H. SIMANJUNTAK  
NPM : 1905160416  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

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 Kamis, tanggal 21 September 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : **AMANDA PUSPA H. SIMANJUNTAK**  
NPM : **1905160416**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Kosentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA**

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(MUSLIH, S.E., M.Si.)

Penguji II

(MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.)

Pembimbing

(Drs. **DANI ISKANDAR, S.E., M.M.**)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

(Dr. **H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.**) (Assoc. Prof. Dr. **ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.**)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : AMANDA PUSPA H. SIMANJUNTAK

NPM : 1905160416

Program Studi : MANAJEMEN

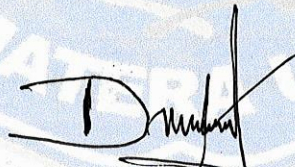
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD PROVINSI  
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing



Drs. DANI ISKANDAR, SE., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis








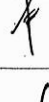
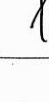
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



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


**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Amanda Puspa H. Simanjuntak  
 NPM : 1905160416  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Dosen Pembimbing : Drs. Dani Iskandar, SE., M.M  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki : - daftar isi versi skripsi - Hal 1 tdk ada	5-9-2023	
Bab 2	- Perbaiki : - kutipan	5-9-2023	
Bab 3	- Perbaiki : waktu dan jadwal penelitian	8-9-2023	
Bab 4	- Perbaiki : - pembahasan	8-9-2023	
Bab 5	- lengkapi : - lampiran <sup>ii</sup> pendukung	10-9-2023	
Daftar Pustaka	- Perbaiki daftar pustaka	12-9-2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	acc di meja hijau	16-9-23	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2023  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

  
ASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

  
Drs. DANI ISKANDAR, SE., M.M



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Amanda Puspa H. Simanjuntak

NPM : 1905160416

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

Amanda Puspa H. Simanjuntak

## **ABSTRAK**

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

**Oleh:**

**AMANDA PUSPA H. SIMANJUNTAK**

**Email: amandapuspa2001@gmail.com**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Sehingga apabila Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja baik, maka Kepuasan Kerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja rendah atau menurun maka Kepuasan Kerja akan menurun. Nilai R Square diketahui adalah 0,549 atau 54,9% menunjukkan sekitar 54,9% variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ). Sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

## **ABSTRACT**

### **INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON WORKING SATISFACTION OF EMPLOYEES AT THE SECONDARY OFFICE OF THE DPRD, NORTH SUMATRA PROVINCE**

**By:**

**Amanda Puspa H. Simanjuntak**  
**email: amandapuspa2001@gmail.com**

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

*Keywords: Leadership, Work Environment, Job Satisfaction*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, segala puji bagi ALLAH SWT karena atas rahmat dan hidayah Nya yang telah meanugraahkan kesehatan dan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Stara-1 (S1) Program Studi manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan baik. Tak lupa pula Sholawat berangkaikan salam kita hadiahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW skripsi yang telah memberikan petunjuk bagi umat beragama islam. Skripsi ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara“**

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ayahanda Alm. Rahmat P. Simanjuntak dan Ibunda Rachmayanti selaku Kedua Orang tua penulis yang tak pernah lelah mendidik, menjaga, merawat, memberikan dukungan materi dan nonmateri serta mengirimkan doa untuk kesuksesan penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin S.E., M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Drs. Dani Iskandar SE., M.M., selaku dosen Pembimbing Skripsi.
9. Ibu Irma Christiana,SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik
10. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak Muhammad Ikhsan, S.STP,MAP selaku Kabag Umum Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.
12. Ibu Dr. Meirisa Anggia Siregar, S.Sos,M.Si selaku Kasubag tata usaha dan kepegawaian, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan
13. Seluruh Pegawai dan Staf pada Bidang tata usaha dan kepegawaian yang telah membimbing dan mengarahkan serta membantu penulis selama kegiatan magang berlangsung

Sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan mendukung kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis kembali mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini. Semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat atas karunia-Nya untuk kita semua.

Aamiin YaaRabbal'Alamin

*Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarahkatuh*

**Medan, Juni 2023**

**Penulis**

**Amanda Puspa H. Simanjuntak**  
**1905160416**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan penelitian.....	5
1.6 Manfaat penelitian.....	6
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	6
1.6.2 Manfaat Praktis.....	6
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan kerja .....	7
2.1.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	8
2.1.2.1 Indikator Kepuasan Kerja .....	9
2.1.2 Kepemimpinan.....	10
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan .....	10
2.1.2.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	11
2.1.2.4 Dimensi Kepemimpinan .....	13
2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan.....	15
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3.2 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	18
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	18
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual .....	20
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai 20	
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	22
2.3 Hipotesis .....	23

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Definisi Operasional.....	25
3.2.1 Kepuasan Kerja Pegawai (Y) .....	25
3.2.2 Kepemimpinan (X1).....	26
3.2.3 Lingkungan Kerja (X2).....	26
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5.1 Uji Validitas .....	30
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
3.6.1 Regresi Linear Berganda .....	34
3.6.2 Uji Hipotesis .....	36
3.6.3 Koefisien Determinasi .....	38

### **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....40**

4.1 Hasil Penelitian .....	40
4.2 Pembahasan.....	56

### **BAB 5 PENUTUP.....60**

5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran .....	60
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	61

### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Kepuasan Kerja .....	26
Tabel 3.2. Indikator Kepemimpinan .....	26
Tabel 3.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	27
Tabel 3.4. Jadwal Waktu Penelitian.....	27
Tabel 3.5. Data Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang .....	28
Tabel 3.6. Skala Likert.....	30
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1) .....	31
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2).....	32
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y) .....	32
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	33
Tabel. 4.1. Skala Likert.....	41
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	41
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel. 4.6 Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X1) .....	42
Tabel. 4.7 Skor Angket untuk Lingkungan Kerja (X2) .....	45
Tabel. 4.8 Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	46
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda.....	48
Tabel 4.10 Multikolinearitas .....	52
Tabel 4.11 Uji t .....	53
Tabel 4.12. Uji F .....	55
Tabel 4.13 Uji Determinasi .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.....	21
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	22
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian .....	23
Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot) .....	50
Gambar 4.2 Normalitas (Histogram).....	51
Gambar 4.3. Multikolinearitas .....	52
Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja ..	54
Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja.....	54
Gambar 4.6 Gambar Uji F.....	55

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka hal penting yang patut diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja pegawainya (Widaryati, 2016).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan meningkat secara optimal Sementara itu, pendapat lain mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Dalam penelitian ini permasalahan dibatasi hanya pada aspek kepuasan kerja yang diakibatkan oleh kualitas kepemimpinan Pemimpin Organisasi dan motivasi kerja pegawai. Peneliti berkeyakinan bahwa kepemimpinan Pemimpin Organisasi merupakan faktor utama dan yang pertamayang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Semakin baik kepemimpinan Pemimpin Organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Menurut (Mustapa et al., 2017) kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. (Kasmir, 2016)

Fenomena yang terdapat pada kepuasan kerja atau ketidak puasan yang dirasakan oleh pegawai dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi pada perusahaan tersebut. Semakin tinggi jumlah pegawai yang keluar, maka dapat diasumsikan semakin rendah tingkat kepuasan yang



dialami pegawai dalam bekerja. Tingginya jumlah pegawai yang keluar yang diperusahaan jugadapat disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk mengurangi jumlah pegawai sehingga dapat terjadi efisiensi dalam proses produksi. Kepemimpinan memiliki peran penting terutama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dimana pemimpin yang bertindak sebagai panutan dan teladan yang utama dalam sebuah perusahaan harus memberikan contoh yang baik yang dapat diikuti oleh seluruh pegawai.

Ada beberapa fenomena kepemimpinan pada sekretariat DPRD PROVSU yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai seperti karyawan merasa diperlakukan dengan kurang baik dan tidak mendapat perhatian dari atasan. Kurang tegasnya sikap pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan kantor. Seperti ada pegawai yang terlambat pada saat apel pagi dan tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas. Pegawai yang melanggar aturan tersebut, maka tambahan penghasilan pegawai yang diterimanya akan dipotong. Akan tetapi, pimpinan tidak memberlakukan aturan tersebut.

Kurangnya rasa persaudaraan antara rekan kerja seperti hanya fokus pada pekerjaan masing-masing dan beranggapan bekerja itu adalah berkompetisi menjadikan suasana dalam lingkungan kerja pada kerja tim kurang harmonis dan sering terjadi kesalah pahaman karena komunikasi yang salah.

Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan dikantor tersebut agar kinerja para pegawainya meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan memberikan pengarahan yang baik kepada seluruh pegawainya karena pegawai yang mempunyai pemimpin yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar

pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

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

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditentukan pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin masih kurang peduli atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan masih kurangnya dorongan atau motivasi yang diberikan pimpinan ke pegawai.
2. Lingkungan kerja yang belum optimal sehingga menciptakan kurangnya rasa kepedulian dan kurangnya rasa persaudaraan antara rekan kerja seperti hanya fokus pada pekerjaan masing-masing dan beranggapan bekerja itu adalah berkompetisi.
3. Kepuasan kerja pegawai belum optimal, karena kurangnya rasa kepedulian sesama pegawai dalam melakukan pekerjaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat luasnya permasalahan, maka penulis hanya membatasi permasalahan pada kepemimpinan dan lingkungan kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?

### **1.5 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

## **1.6 Manfaat penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

- 1 Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan juga pengalaman berharga dalam menerapkan teori –teori yang di dapat dibangku perkuliahan sebagai awal informasi penelitian berkelanjutan. Serta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Stara-1 pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 2 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

- 1 Memberikan pengetahuan yang berarti bagi instansi dan juga untuk organisasi dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat menjadikan informasi yang bermanfaat, memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai.
- 2 Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan ilmu manajemen terkhusus pada ilmu Sumber Daya Manusia.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepuasan kerja**

Menurut (Nasution, 2018) Kepuasan kerja adalah bentuk reaksi yang dirasakan pada para karyawan supaya dapat menjadi perhatian para pimpinan dalam perusahaan, sebab kepuasan kerja merupakan perilaku kerja yang menyenangkan dari sisi emosional yang positif atas penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, kepuasan kerja ditentukan oleh perbedaan antara semua yang dirasakan karyawan atas pekerjaan.

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

Maka berdasarkan definisi beberapa pakar diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami setiap pegawai saat melaksanakan seluruh pekerjaannya. Setiap orang mempunyai tingkatan kepuasan berbeda-beda yang cocok dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Jadi secara garis besar kepuasan dapat diartikan sebagai hal mengasyikkan ataupun tidak mengasyikkan yang mana karyawan memandang pekerjaannya, Jika kepuasan kerjanya baik berarti menunjukkan kalau seorang pegawai tersebut puas terhadap pekerjaannya.

### **2.1.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menjadi penyebab kepuasan kerja, diantaranya yaitu kondisi kerja, sikap kerja emosi, pola pikir, kepribadian dan hubungan kerja (rekan dan atasan).

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

Faktor lain yang dijelaskan oleh (Aruan & Fakhri, 2015) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor intrinsik faktor yang berhubungan dengan aspek-aspek yang berasal dari dalam diri dimana dapat berupa prestasi, pengakuan, pekerjaan menarik, tanggung jawab, dan promosi yang dimana menggambarkan hubungan karyawan dengan apa yang dikerjakannya berupa kandungan pekerjaan beserta tugasnya. Sedangkan faktor yang satu nya lagi adalah faktor ekstrinsik yang merupakan berasal dari luar dirinya yang berupa gaji, kondisi kerja, interaksi antar pegawai, keamanan, dan status jabatan yang menggambarkan hubungan pegawai dengan lingkungan kerja disekitarnya. Penghasilan seperti gaji dan fasilitas tidak bisa lepas ketika menilai kepuasan kerja pegawai. Pengawasan yang dilakukan oleh supervisi juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena jika supervise yang buruk akan berdampak pada hasil kerja yang tidak

maksimal. Ketika kepuasan kerja juga dapat diukur dari hubungan antara rekan kerja yang memiliki peran terhadap 13 tingkat kepuasan kerja karena seringkali hubungan dengan rekan kerja mempengaruhi hasil kerja.

### **2.1.2.1 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Damayanti et al., 2018) didalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang penting yang seharusnya selalu diperhatikan oleh perusahaan dalam hal mengelola karyawan, hal ini karena kepuasan kerja nantinya akan mempengaruhi kinerja yang akan membuat karyawan berfikir untuk memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan dapat memperhatikan hal tersebut.

Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) menyatakan bahwa indicator kepuasan kerja yaitu:

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya,
2. Mencintai pekerjaannya, yaitu seseorang yang mencintai pekerjaannya akan bekerja sepenuh hati dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban.
3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan,
4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Widodo, 2023) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil,
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan,
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan,
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja,
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

## **2.1.2 Kepemimpinan**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) Kepemimpinan merupakan keahlian seseorang pemimpin buat pengaruhi orang lain dengan metode memancing



tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya buat mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut (Jeon et al., 2015) kepemimpinan yang dijalankan bersumber pada usia si pemimpin maupun jam terbang pimpinan didalam bidangnya pula pengaruhi tekanan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan sehingga pimpinan yang telah lumayan lama mengetuai hendak lebih sanggup mendiagnosa hal-hal yang berkaitan dengan karyawan dibawahnya yang nantinya bisa ditindak lanjut dengan semestinya.

Berdasarkan definisi dari beberapa pakar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.1.2.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Kepemimpinan tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian dalam memimpin lebih-lebih memberikan contoh atau keteladanan terbaik kepada para bawahannya Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Permasalahan kepemimpinan yang terjadi di AMCF Sumatera Utara selama ini adalah pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat membangun komunikasi yang efektif kepada para karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerja dalam membangun organisasi Menurut (Nurhayati, 2012).

Menurut Faktor yang berdampak positif atau berjalan searah dan berakumulasi Dengan kepemimpinan memandu kelompok dan orang lain terlihat dari koefisien standar yaitu pembawa perubahan, komunikasi, kepemimpinan dalam pekerjaan, jejaring, pengembang orang lain, pengaruh, kerja kelompok, keragaman, pemakaian bahasa daerah, komitmen, kedisiplinan, penggunaan piranti lunak selain MS Office, keteladanan, kepamrihan kerja, keoptimisan, tindakan saling mengasihi, dan kekonsistenan. Penjelasan setiap variabel serta temuannya tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1. Pembawa Perubahan

Determinan yang terbesar bagi seseorang untuk menjadi pemimpin dengan kepemimpinan yang semakin kuat adalah kemampuan membawa perubahan di organisasinya di mana dia berada. Pada gilirannya terjadi hubungan timbal balik yang sangat kuat di mana kepemimpinan yang kuat akan memperkuat kepemimpinannya untuk melakukan perubahan yang makin besar, akan berjalan secara spiral ke atas serta saling menunjang. Sebaliknya pemimpin yang tidak memiliki kemampuan mengubah sesuatu menjadi lebih baik di dalam organisasinya akan terjauhkan dari posisi kepemimpinan yang kuat. Makin buruk kepemimpinan seseorang makin sulit melakukan perubahan. Kedua dampak timbal balik akan saling mengecilkan. Jadi seorang pemimpin harus menjaga agar kedua elemen kerja berjalan secara makin kuat dan menghindari keadaan yang saling melemahkan di antara elemen kerja yang membawa perubahan dan kepemimpinan.

#### 2. Komunikasi

Antara komunikasi pemimpin dengan kepemimpinannya terdapat

kausalitas secara timbal balik yang positif. Jadi komunikasi yang baik dari seorang pemimpin akan makin memperkuat kepemimpinannya. Pada gilirannya kepemimpinan yang baik selalu diikuti dengan komunikasi yang baik pula. Jadi komunikasi dan kepemimpinan saling menarik secara positif. Sebaliknya, memburuknya komunikasi pemimpin dengan orang-orang di sekitarnya akan membawa dampak buruk pula pada kepemimpinannya. Kepemimpinan yang buruk akan menyebabkan makin memburuknya komunikasi. Jadi, proses kedua elemen kerja ini saling melemahkan.

### 3. Kepemimpinan dalam Pekerjaan

Bekerja dengan kepemimpinan akan memperkuat kedudukan pemimpin dalam kepemimpinannya. Pemimpin dengan kepemimpinan yang kuat akan makin menguatkan pemimpin untuk memiliki kepemimpinan yang besar.

#### **2.1.2.4 Dimensi Kepemimpinan**

Menurut (Dan et al., 2020) menjabarkan dimensi pemimpin terdiri dari:

##### 1. Pemikir sistem

Fungsi pemimpin adalah memecahkan masalah. Pemecahan masalah yang efektif menuntut kemampuan berpikir yang sistematis jadi pemikir sistem adalah kemampuan melihat hubungan antar isu, peristiwa dan data-data utama untuk melihat secara keseluruhan permasalahan yang terjadi. Diperlukannya pemikir sistem ini untuk memprediksi faktor internal dan faktor eksternal yang akan menguntungkan dan merugikan organisasi.

##### 2. Agen perubahan

Pemimpin harus mengembangkan dan memiliki kompetensi yang tinggi

dalam menciptakan dan mengelola perubahan agar organisasi tetap bertahan. Karena perubahan merupakan fungsi kepemimpinan yang menghasilkan perilaku dengan energi tinggi yang diperlukan untuk menangani perubahan.

3. Kreator

Pemimpin harus kreatif dan mendorong serta menghargai kreativitas. Pemimpin harus terbuka terhadap aneka perspektif dan terus menerus mencoba hal-hal baru.

4. Pelayan dan pengurus

Pemimpin harus melayani orang lain yaitu karyawan, pelanggan, komunitas harus menjadi prioritas utama. Kepemimpinan melayani menekankan pelayanan yang meningkat terhadap orang lain merupakan pendekatan holistik terhadap pekerjaan, perasaan satu komunitas dan kekuasaan pengambilan keputusan bersama.

5. Koordinator polikronik

Pemimpin harus mampu mengkoordinasikan banyak hal pada waktu yang bersamaan (polikronik). Mereka harus bekerja secara kolaboratif dengan banyak pihak, sering menghadapi situasi yang tidak lazim dan masalah tidak lumrah. Pemimpin butuh keterampilan fokus pada gambar besar sekaligus juga rincianrinciannya.

6. Instruktur dan pelatih

Pemimpin harus mampu memberikan semangat, motivasi dan membantu para karyawan untuk belajar serta meningkatkan keterampilannya serta kemampuan belajarnya. Membantu mereka mengidentifikasi sumber

belajar.

7. Pemimpin harus mampu mengembangkan visi organisasi dan mengilhami karyawan, pelanggan dan kolega. Pemimpin harus berupaya:
  - a. Memadukan visi intrinsik dan ekstrinsik
  - b. Mengkomunikasikan visi dan menggalang dukungan
  - c. Mendorong visi pribadi yang berasal dari visi Bersama
  - d. Mempertahankan visi sebagai proses yang berkelanjutan

#### **2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan**

Ada beberapa indikator untuk mengukur kepemimpinan seseorang pemimpin menurut (Harahap & Khair, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan seorang pemimpin memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajiban dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi, dengan kecakapan atau kesanggupan dalam penyampaian pesan, gagasan atau

pikiran kepada orang lain dengan tujuan memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengandalkan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki sifat tanggung jawab kepada anggotanya. Tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung segala sesuatu atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Sedangkan menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Karisma (Charisma), memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (respec) dan kepercayaan (trust). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.
2. Inspirasional (Inspirasioni), mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi,

menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana.

3. Stimulasi Intelektual (Intelektual Stimulation), menghargai ide-ide bawahan (promote intelligence), mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.
4. Perhatian Individu (Individualized Consideration), memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Karina et al., 2020) Lingkungan kerja juga merupakan tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya para tenaga kerja akan merasa nyaman, dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan di sekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas dan selesai tepat pada waktunya.

Sedangkan menurut (Tambunan, 2018) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari lingkungan sekitarnya. Manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Lingkungan kerja menurut (Ratnasari et al., 2020) adalah kekuatan –

kekuatan yang dapat mempengaruhi, baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap organisasi maupun perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh bagi pekerjaannya.

### **2.1.3.2 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Sofyan, 2013) lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Sarana kerja

Lingkungan kerja yang kurang menunjang penerapan pekerjaan ikut menimbulkan kinerja yang kurang baik seperti kurangnya perlengkapan kerja, ruang kerja yang tidak nyaman, ventilasi yang kurang dan prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji serta tunjangan

Gaji yang tidak sepadan dengan harapan pekerja akan menjadikan pegawai setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3. Ikatan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan serta loyalitas yang besar akan meningkatkan produktivitas kerja, sebab antara satu pekerja dengan pekerja yang lain akan saling menunjang pencapaian tujuan ataupun hasil.

### **2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Mayana, 2022) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan situasi disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi penerapan pekerjaan itu sendiri.



2. Ikatan antar rekan kerja

Ikatan antar rekan kerja merupakan ikatan dengan rekan kerja harmonis serta tanpa ada saling konspirasi diantara sesama rekan kerja. Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai menetap dalam suatu organisasi yaitu terdapatnya ikatan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Ikatan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan merupakan ikatan dengan pegawai yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat bekerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja menjadikan bagian penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Artinya yaitu perlengkapan yang digunakan untuk membantu kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap, meskipun mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja yang tidak baru.

Menurut (Susanti & Mardika, 2021) adapun indikator lingkungan kerja,

yaitu :

1. Fasilitas

Fasilitas merupakan sesuatu yang digunakan, ditempati dan dapat dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan dan kelancaran pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja kerja.

2. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu hal yang dapat menyebabkan gangguan pada seseorang karena adanya kebisingan konsentrasi kerja akan terganggu.

Pekerjaan yang akan dilakukan dapat menimbulkan kesalahan atau kerusakan yang diakibatkan oleh kebisingan tersebut.

### 3. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang cukup akan meningkatkan kebugaran fisik pegawai, karena jika ventilasi memadai kesehatan pegawai akan terjamin.

### 4. Hubungan kerja

Hubungan kerja dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada konspirasi diantara rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap berada dalam satu organisasi adalah dengan adanya hubungan keharmonisan antar rekan kerja.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

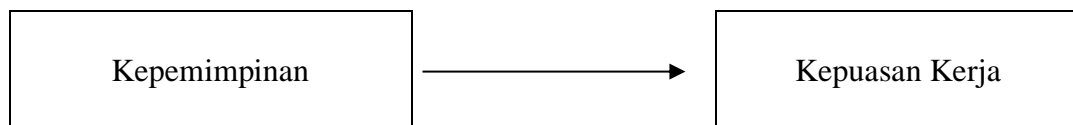
Kerangka konseptual merupakan hal yang memiliki hubungan dengan konsep satu terhadap konsep lainnya yang berasal dari masalah yang akan diteliti. Kerangka konseptual bertujuan guna menghubungkan ataupun memaparkan secara mendalam tentang topik yang dibahas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (bebas) adalah Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2). Dimana variabel independen ialah variabel yang mempengaruhi serta akan menyebabkan timbulnya variabel terikat. Variabel dependen (terikat) pada penelitian ini ialah Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

### **2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Kepemimpinan ialah keahlian seorang dalam menunjukkan, mempengaruhi, mendorong serta mengatur orang lain ataupun bawahan untuk dapat melangsungkan suatu pekerjaan atas kesadarannya serta sukarela dalam meraih suatu tujuan tertentu (Arianty, 2016)

Hasil penelitian terdahulu dari (Harahap & Khair, 2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

(Adam et al., 2021) menyimpulkan bahwa jika kepemimpinan berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang maknanya merupakan semakin baik kepemimpinan akan meningkat pula kepuasan kerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Utara.



**Gambar 1.** Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

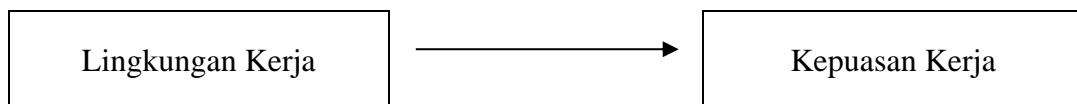
### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekeliling pekerja dan ini memengaruhi kemampuan untuk melakukan tugas yang diberikan seperti kebersihan, suhu udara, keselamatan kerja, pencahayaan dan lain-lain (Irma & Yusuf, 2020). Lingkungan kerja juga merupakan aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman melakukan pekerjaan di tempat kerja dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan berpengaruh pada karyawan merasa tidak nyaman melaksanakan pekerjaan di tempat kerja (Jufrizen et al., 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan dari (Siagian & Khair, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang memicu hasil ini dalam evaluasi fasilitas yang

diberikan seperti kenyamanan ruang kerja dan keamanan ditempat kerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marbun & Jufrizen, 2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja bisa meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan lebih loyal dan setia kepada perusahaan, dapat bekerja dengan tenang tanpa menimbulkan stres yang muncul mempengaruhi psikologis karyawan.



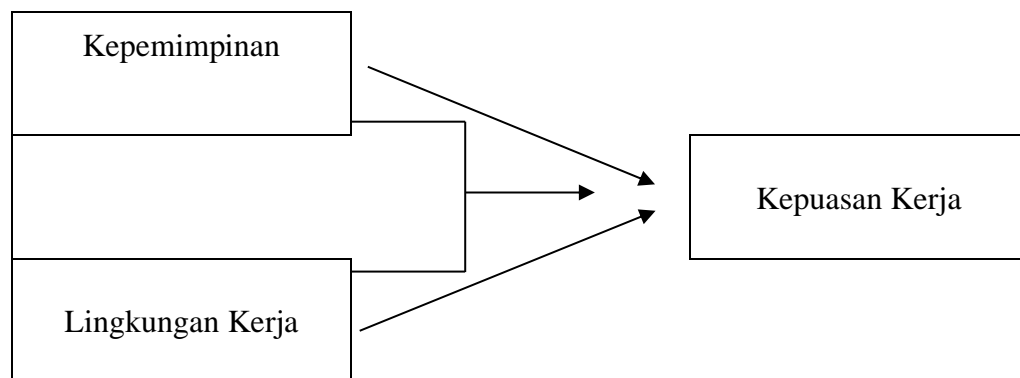
**Gambar 2.** Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

### **2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar bila digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Kepemimpinan berperan penting karena saat pemimpin menerapkan kepemimpinan yang baik untuk setiap karyawan dan akan menciptakan ikatan antara keduanya, membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi fisik dan non fisik karyawan dari segala aspek dan menjadikan lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pada penelitian sebelumnya (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki dampak efek yang signifikan pada kepuasan kerja, selain itu memberikan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tergolong kuat. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan umpan balik yang baik sesuai tugas yang dilakukan oleh karyawan, agar karyawan tidak merasa stres dan terintimidasi di tempat kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, disarankan agar perusahaan meningkatkan kepercayaan karyawan dengan menghargai secara tepat ataupun sesuai dengan kinerja yang diberikan untuk perusahaan.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh penelitian sebelumnya, maka dapat disusun kerangka konseptual seperti dibawah ini :



### 2.3 Hipotesis

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

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada

Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

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

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Asosiatif. Pendekatan Asosiatif adalah metode yang menggunakan dua atau lebih variabel untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang satu dengan lainnya (Sugiyono, 2019)

Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Instrument pengumpulan data yang akan digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi Operasional bertujuan guna mengetahui sejauh mana variable pada satu ataupun lebih aspek lain serta juga guna memudahkan dalam membahas riset yang ingin dicoba. Dalam riset ini menjadi definisi operasional dimana dalam penelitian ini terdapat dua variable bebas dan satu variable terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan variabel terikat penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

##### **3.2.1 Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang di peroleh seseorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini ialah hasil dari evaluasi yang menimbulkan seorang menggapai nilai pekerjaannya ataupun penihu kebutuhan dasarnya dan menolong dalam memastikan, sepanjang mana seorang menggemari ataupun tidak menggemari pekerjaannya.

**Tabel 7. Indikator Kepuasan Kerja**

No	Indikator
1	Menyenangi pekerjaannya
2	Mencintai pekerjaannya
3	Moral kerja
4	Kedisiplinan
5	Prestasi kerja

**Sumber:** (Rahayu & Rushadiyati, 2021)

### 3.2.2 Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan perilaku serta sikap guna mempengaruhi para bawahan supaya mereka sanggup bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis supaya tercapai efisiensi maupun efektivitas guna mencapai tingkat produktivitas seperti yang telah ditetapkan.

(Kamal M. Basri, 2015) menyatakan kepemimpinan ialah selaku pribadi yang mempunyai kecakapan dan kelebihan khususnya pada satu bidang, sehingga ia mampu mempengaruhi orang-orang lain guna bersama-sama melakukan berbagai aktivitas tertentu, demi pencapaian serta tujuan.

**Tabel 8. Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator
1	Kemampuan mengambil keputusan
2	Kemampuan memotivasi
3	Kemampuan komunikasi
4	Kemampuan mengendalikan bawahan
5	Tanggung jawab
6	Kemampuan mengendalikan emosional

**Sumber :** (Harahap & Khair, 2020)

### 3.2.3 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah bagian terpenting dari tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan ataupun pekerja yang bisa mempengaruhi kinerjanya dari tugas yang diberikan (Rahmawati et al., 2014).



**Tabel 9. Indikator Lingkungan Kerja**

No.	Indikator
1	Kondisi kerja
2	Ikatan antar rekan kerja
3	Ikatan antara bawahan dengan pimpinan
4	Tersedianya fasilitas kerja

**Sumber:** (Mayana, 2022)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor DPRD Sumatera Utara yang beralamat Jalan Imam Bonjol No. 5, Medan. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Mei 2023 sampai dengan bulan September 2023.

**Tabel 10. Jadwal Waktu Penelitian**

No	Kegiatan																				
		Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survei Pendahuluan	■																			
2	Identifikasi Masalah		■																		
3	Penyusunan Proposal		■	■	■	■															
4	Penyusunan Instrumen (Angket)						■	■													
5	Penyebaran Kuesioner (Angket)									■											
6	Pengumpulan Data										■	■	■								
7	Pengolahan Data													■	■	■					
8	Analisis Data																■				
9	Penyusunan Laporan Akhir																	■	■	■	

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 132 orang.

**Tabel 11. Data Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang**

No	Pangkat/Golongan Ruang	Jumlah (Orang)
1	Golongan I	3
2	Golongan II	43
3	Golongan III	77
4	Golongan IV	9
Total		132

**Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara**

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak akan mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila populasi lebih sedikit maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada untuk suatu keakuratan data. Penggunaan sebuah populasi yang menjadi sampel disebut dengan sampel jenuh. Dan untuk pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

$$n = \frac{132}{1 + 132(0,1)^2}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{132}{1 + 132(0,01)} \\
&= \frac{132}{1 + 1,32} \\
&= \frac{132}{2,32} \\
&= 57
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka didapatkan hasil sampel dalam penelitian ini sebesar 57 pegawai

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data dalam beberapa bentuk angka dan dapat di aplikasikan secara matematis (Juliandi, A., Manurung,S., & Zulkarnain, 2014).

Teknik pengumpulan data ialah metode yang digunakan pada saat mengumpulkan data-data yang berkaitan ataupun yang diperlukan untuk penelitian. Metode yang digunakan bisa mempengaruhi hasil penelitian serta melihat seberapa akurat hasil pada penelitian tersebut.(Sugiyono, 2015).

Menurut (Juliandi et al., 2015) ada tiga 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (interview), merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit.
2. Studi Dokumentasi, mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan.

3. Angket (questioner), adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak dalam memperoleh data pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini teknik skala yang digunakan yaitu teknik skala likert. Teknik skala likert bertujuan untuk mendapatkan tingkat persetujuan dalam memberikan pertanyaan yang mudah dipahami oleh responden serta pemberian skor dari yang tertinggi hingga terendah dengan mudah.

Karakteristik pengukuran skala likert mempunyai 5 (lima) opsi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 12. Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan/Pernyataan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber :** (Juliandi et al., 2015)

### 3.5.1 Uji Validitas

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

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

$n$  = Banyaknya pasangan penelitian

$\sum x_i$  = 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

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Berikut adalah kriteria pengujian validitas:

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

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

Berikut ini uji validitas masing-masing variaabel sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,534	0,260	Valid
2.	0,520	0,260	Valid
3.	0,418	0,260	Valid
4.	0,595	0,260	Valid
5.	0,386	0,260	Valid
6.	0,797	0,260	Valid
7.	0,504	0,260	Valid
8.	0,412	0,260	Valid

9.	0,501	0,260	Valid
10.	0,793	0,260	Valid
11.	0,795	0,260	Valid
12.	0,517	0,260	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

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

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

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

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

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

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)**

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

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

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

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

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

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\delta_1^2} \right]$$

$r$  = Reliabilitas instrumen (*cronbach alpha*)

$k$  = Jumlah banyaknya pernyataan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians

$\delta_1^2$  = Total varians

Berikut adalah kriteria pengujian reliabilitas :

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

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

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y**

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,742	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,711	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,702	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

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

### 3.6 Teknik Analisis Data

Data-data yang terkumpul secara umumnya masih data mentah untuk itu perlu diolah agar lebih sederhana sehingga memudahkan peneliti melakukan analisis data. Analisis data bertujuan untuk menginterpretasikan data telah dikumpulkan dan diproses untuk memperoleh jawaban atas rumusan masalah penelitian dan mampu membenarkan hipotesis yang diajukan peneliti (Juliandi, A., Manurung, S., Satriawan, B., & Franita, 2018)

Berikut ini merupakan teknik analisis data yang dapat digunakan dalam menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

#### 3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan guna memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

$x_1$  serta  $x_2$  = Variabel independen

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  serta  $\beta_2$  = Koefisien Regresi

Tujuan dilakukan uji asumsi ialah memberikan kepastian atas persamaan regresi yang didapatkan mempunyai ketepatan estimasi dan konstisten.

Berikut merupakan pengujian asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini, yaitu:



### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi, variabel dependen dan independennya mempunyai distribusi normal ataupun tidak. Asumsi normalitas terpenuhi jika model regresi data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ditemukannya korelasi yang kuat antara variabel independen pada model regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factory), jika  $VIF < 10$  maka multikolinearitas tidak terjadi.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Juliandi, A., Manurung, S., Satriawan, B., & Franita, 2018) uji heterokedastisitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain tetap, maka dikatakan homokedastisitas, jika varians berbeda maka dikatakan heterokedastisitas. Model yang baik ialah saat tidak terjadi heterokedastisitas.

Keputusan menurut (Juliandi, A., Manurung, S., Satriawan, B., & Franita, 2018) adalah pada saat tertentu, seperti titik-titik ataupun poin-poin yang membentuk pola tertentu dengan teratur, maka terjadilah heterokedastisitas. Pada saat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik- ataupun poin-poin menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.6.2 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan ataupun jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Menurut (Juliandi, A., Manurung, S., Satriawan, B., & Franita, 2018) setelah seluruh data dideskripsikan, maka data tersebut diuji hipotesisnya menggunakan berbagai teknik statistik yang relevan.

#### 3.6.2.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial guna mengetahui tingkat signifikansi efek maupun pengaruh yang diberikan pada suatu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas atau variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2017) tingkat signifikan dapat diketahui dengan melakukan uji- t dengan rumus, yaitu:

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

Dimana:

- t = t hitung dikonsultasikan
- r = Korelasi parsial yang diperoleh
- n = Banyaknya sampel

Ketentuan :

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka H0 diterima.
2. Jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka H0 ditolak.

Bentuk Pengujian :

- 1 H0 :  $r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2 H0 :  $r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X)

dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1  
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1 Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2 Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.6.2.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan bertujuan untuk mencari apakah variabel independen saat bersama-sama (stimultan) dapat mempengaruhi variabel dependen. Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2017) pengujian signifikansi ataupun uji hipotesis terhadap kolerasi berganda digunakan uji f menggunakan rumus F hitung sebagai berikut :

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

Dimana:

$F_h$  = F hitung

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang sudah ditetapkan

$k$  = Banyaknya variabel independen

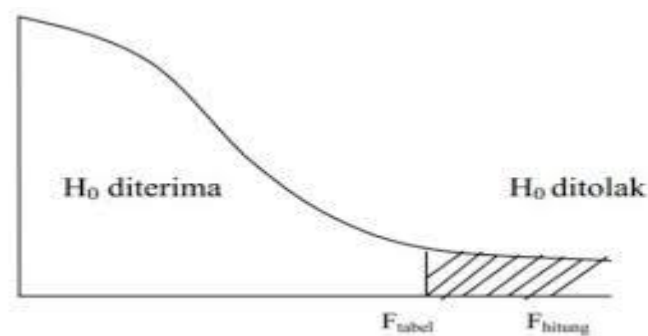
$n$  = Banyaknya sampel

R = Koefisien korelasi ganda

F = F hitung yang kemudian dilakukan perbandingan terhadap F tabel

Bentuk pengujian hipotesis :

- 1  $H_0 = 0$ , berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat.
- 2  $H_a \neq 0$  berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.2  
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

### 3.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat berarti semakin besar nilai koefisien determinasi. Menurut (Sugiyono, 2017) determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana:

D = Determinasi

100% = Kombinasi dalam bentuk persentase

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

Kriteria analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

1. Jika  $D$  mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen lemah.
2. Jika  $D$  mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen kuat.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X1), 8 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 57 orang responden yaitu Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel. 4.1. Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Kepemimpinan dan variabel Lingkungan Kerja maupun variabel Kepuasan Kerja.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden

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

**Tabel 4.2.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

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

Sumber: Data Penelitian (2023)

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

**Tabel 4.3.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

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

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Pegawai yang berusia > 25 tahun 4 orang atau sebesar (7,0%), 13 orang Pegawai yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (22,8%), 28 orang Pegawai yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (49,1%), dan 12 orang Pegawai yang berusia >45 tahun atau sebesar (21,1%).

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	6	10.5	10.5	10.5
Sarjana	51	89.5	89.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 6 orang Pegawai berpendidikan Diploma atau sebesar (10,5%), 51 orang Pegawai berpendidikan Sarjana atau sebesar (89,5%).

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 Tahun	5	8,7	8,7	8,7
2-5 Tahun	18	31,6	31,6	40,3
6-10 Tahun	22	38,6	38,6	78,9
> 10 Tahun	12	21,1	21,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Pegawai yang lama bekerja < 2 tahun 5 orang atau sebesar (8,7%), 18 orang Pegawai yang lama bekerja 2-5 tahun atau sebesar (31,6%), 22 orang Pegawai yang lama bekerja 6-10 tahun atau sebesar (38,6%), dan 12 orang Pegawai yang lama bekerja >10 tahun atau sebesar (21,1%).

#### 4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti:

##### a. Variabel Kepemimpinan

**Tabel. 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X1)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	49,1	27	47,4	2	3,5	0	0	0	0	57	100%
2	23	40,4	31	54,4	3	5,3	0	0	0	0	57	100%
3	26	45,6	26	45,6	5	8,8	1	1,1	0	0	57	100%
4	27	47,4	28	49,1	2	3,5	0	1,1	0	0	57	100%
5	30	52,6	24	42,1	2	3,5	1	1,8	0	0	57	100%
6	31	54,4	22	38,6	3	5,3	1	1,8	0	0	57	100%



7	23	40,4	33	57,9	1	1,8	0	0	0	0	57	100%
8	26	45,6	29	50,9	2	3,5	0	0	0	0	57	100%
9	28	49,1	26	45,6	3	5,3	0	0	0	0	57	100%
10	30	52,6	23	40,4	3	5,3	1	1,8	0	0	57	100%
11	28	49,1	24	42,1	4	7,0	1	1,8	0	0	57	100%
12	24	42,1	32	56,1	1	1,8	0	0	0	0	57	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang atasan mempertimbangkan keputusan yang diambil dengan memikirkan dampaknya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 49,1%.
- 2) Jawaban responden tentang atasan cukup cepat dalam mengambil keputusan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 54,4%.
- 3) Jawaban responden tentang merasakan emosi orang lain, serta teknologi baru, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 45,6%.
- 4) Jawaban responden tentang Atasan secara konsisten mendukung dan menghargai anggota timnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 49,1%.
- 5) Jawaban responden tentang Atasan mendengarkan masukan serta keluhan dari bawahan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 52,6%.
- 6) Jawaban responden tentang Atasan memiliki keterampilan berbicara yang baik di depan umum, baik terhadap atasan, rekan kerja, maupun pelanggan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 54,4%.
- 7) Jawaban responden tentang Pimpinan mampu menggerakkan bawahan untuk mengikuti keinginan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 40,4%.

- 8) Jawaban responden tentang Pimpinan mampu memberikan arahan yang sifatnya memaksa demi tujuan bersama, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 50,9%.
- 9) Jawaban responden tentang Pimpinan bertanggungjawab menjalankannya pekerjaan termasuk mengadakan evaluasi untuk mencapai hasil yang terbaik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 49,1%.
- 10) Jawaban responden tentang Pimpinan mampu menganalisa permasalahan dengan akurat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 52,6%.
- 11) Jawaban responden tentang Pimpinan mampu mengendalikan ego jika ada hal yang bersebrangan dengan pemikirannya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 49,1%.
- 12) Jawaban responden tentang Pimpinan berempati terhadap dorongan emosi orang lain, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 56,1%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Kepemimpinan, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa Kepemimpinan mempertimbangkan keputusan yang diambil dengan memikirkan dampaknya, Pimpinan mampu memahami dan merasakan emosi orang lain, Atasan mendengarkan masukan serta keluhan dari bawahan, Pimpinan mampu menggerakkan bawahan untuk mengikuti keinginan, Pimpinan bertanggungjawab menjalankannya pekerjaan termasuk mengadakan evaluasi untuk mencapai hasil yang terbaik dan Pimpinan berempati terhadap dorongan emosi orang lain.

**b. Variabel Lingkungan Kerja**

**Tabel. 4.7**  
**Skor Angket untuk Lingkungan Kerja (X2)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	42,1	29	50,9	4	7,0	0	0	0	0	57	100%
2	26	45,6	26	45,6	3	5,3	2	3,5	0	0	57	100%
3	23	40,4	30	52,6	4	7,0	0	0	0	0	57	100%
4	30	52,6	23	40,4	3	5,3	1	1,8	0	0	57	100%
5	27	47,4	26	45,6	3	5,3	1	1,8	0	0	57	100%
6	27	47,4	27	47,4	2	3,5	1	1,8	0	0	57	100%
7	29	50,9	22	38,6	3	5,3	3	5,3	0	0	57	100%
8	22	38,6	31	54,4	4	7,0	0	0	0	0	57	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang kondisi pekerjaan cukup nyaman untuk pegawai dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 50,9%.
- 2) Jawaban responden tentang Intansi menyediakan perlatan dan perlengkapan kerja yang memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 45,6%.
- 3) Jawaban responden tentang Adanya jalinan kerja sama yang baik dengan rekan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 52,6%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya aktif dalam berkomentar pada grup WA intansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 52,6%.
- 5) Jawaban responden tentang Adanya pemberian dukungan dan pengakuan antara pimpinan dengan bawahan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 47,7%.

- 6) Jawaban responden tentang Atasan membangun tim kerja yang berkolaborasi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 47,4%.
- 7) Jawaban responden tentang Intansi menyediakan fasilitas kerja yang saya butuhkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 50,9%.
- 8) Jawaban responden tentang Intansi memiliki fasilitas kerja yang berkualitas tinggi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 54,4%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable disiplin kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa kondisi pekerjaan cukup nyaman untuk pegawai dalam bekerja, adanya jalinan kerja sama yang baik dengan rekan kerja, Adanya pemberian dukungan dan pengakuan antara pimpinan dengan bawahan serta Intansi menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan.

### c. Variabel Kepuasan Kepuasan Kerja

**Tabel. 4.8**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	21,1	28	49,1	16	28,1	1	1,8	0	0	57	100%
2	7	12,3	36	63,2	11	19,3	3	5,3	0	0	57	100%
3	7	12,3	31	54,4	18	31,6	1	1,8	0	0	57	100%
4	15	26,3	30	52,6	11	19,3	1	1,8	0	0	57	100%
5	9	15,8	33	57,9	14	24,6	1	1,8	0	0	57	100%
6	14	24,6	33	57,9	10	17,5	0	0	0	0	57	100%
7	23	40,4	28	49,1	6	10,5	0	0	0	0	57	100%
8	24	42,1	29	50,9	4	7,0	0	0	0	0	57	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang bergairah dalam setiap tugas yang kamu lakukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 49,1%.
- 2) Jawaban responden tentang saya akan melakukan pekerjaan yang diberikan dengan cepat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 63,2%.
- 3) Jawaban responden tentang Bergairah dalam setiap tugas yang dilakukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 54,4%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya sering membicarakan pekerjaan dengan teman, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 52,6%.
- 5) Jawaban responden tentang Instansi telah memfasilitasi dan mendorong komunikasi yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 57,9%.
- 6) Jawaban responden tentang Instansi melaksanakan program kesehatan dan kebugaran karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 57,9%.
- 7) Jawaban responden tentang atasan memberikan contoh kedisiplinan yang baik dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 57,9%.
- 8) Jawaban responden tentang Intansi memberikan sanksi hukum dengan tegas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 50,9%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable kepuasan kerja bahwa responden bergairah dalam setiap tugas yang kamu lakukan, bergairah dalam setiap tugas yang dilakukan, responden sering membicarakan pekerjaan dengan teman disamping itu Instansi melaksanakan program kesehatan dan kebugaran karyawan, Intansi memberikan penghargaan sehingga memotivasikan pgawai agar lebih bersemangat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

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

**Tabel 4.9**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber: Data Penelitian (2023)

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

$$\begin{aligned} a &= 34,225 \\ b_1 &= 0,714 \\ b_2 &= 0,351 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- a) Nilai  $a = 34,225$  menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 34,225.
- b) Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,714$  menunjukkan apabila Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebesar 71,4%. Kontribusi yang diberikan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 71,4%.
- c) Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,351$  menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebesar 35,1%. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 35,1% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.8 di atas.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja). Variabel  $X_1$  (Kepemimpinan) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

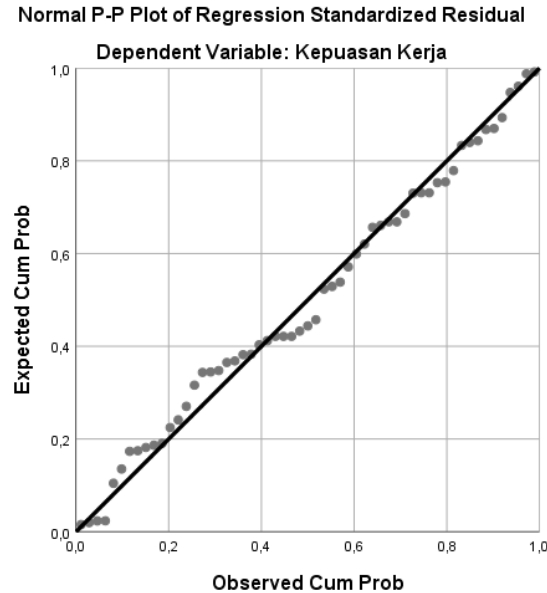
### 4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

#### a. Normalitas

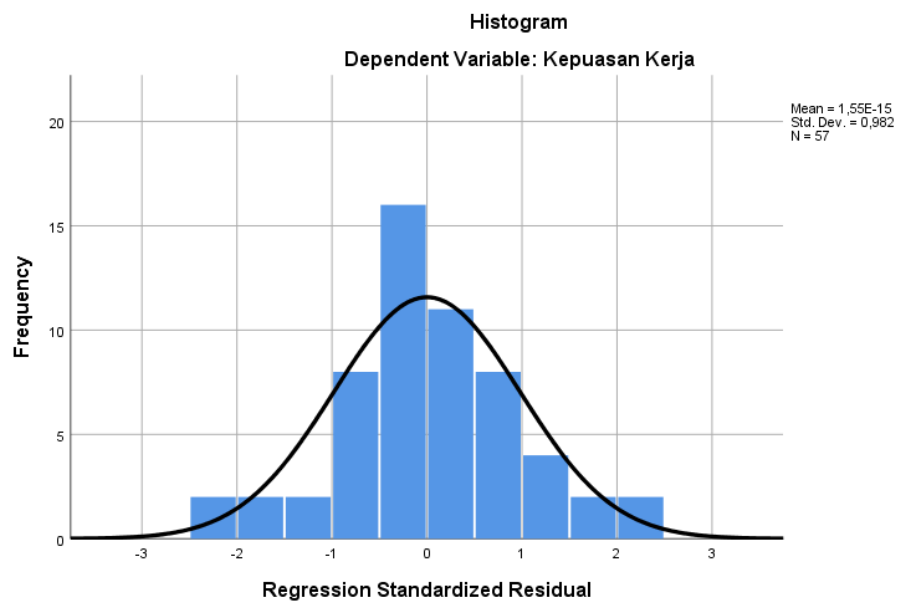
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam medel regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



**Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)**

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.





**Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)**

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

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.10 Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

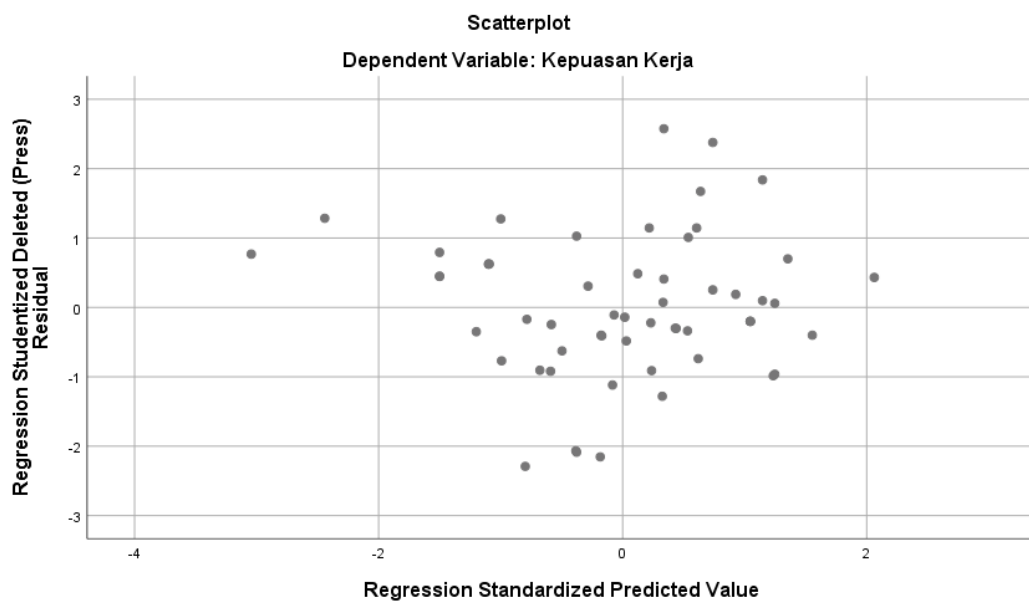
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	,984	1,016
Lingkungan Kerja	,984	1,016

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

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



**Gambar. 4.3. Multikolinearitas**

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

#### 4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

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

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

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

**Tabel 4.11 Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

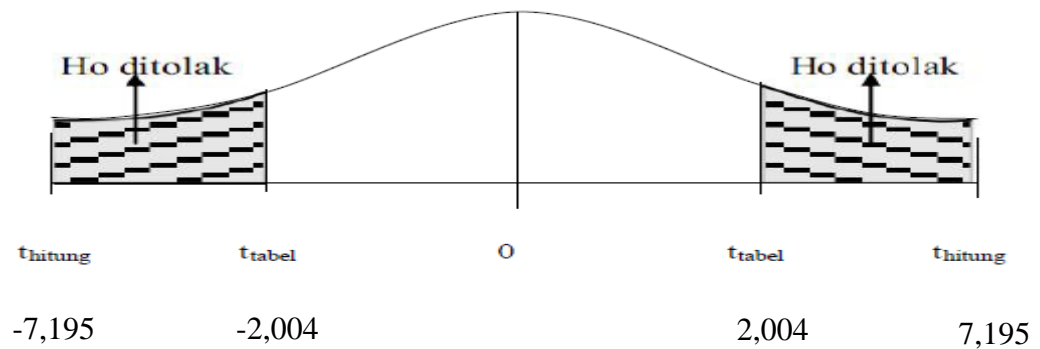
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	34,225	7,622		4,490	,000
Kepemimpinan	,714	,496	,653	7,195	,000
Lingkungan Kerja	,351	,146	,308	2,409	,019

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah (2023)

### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

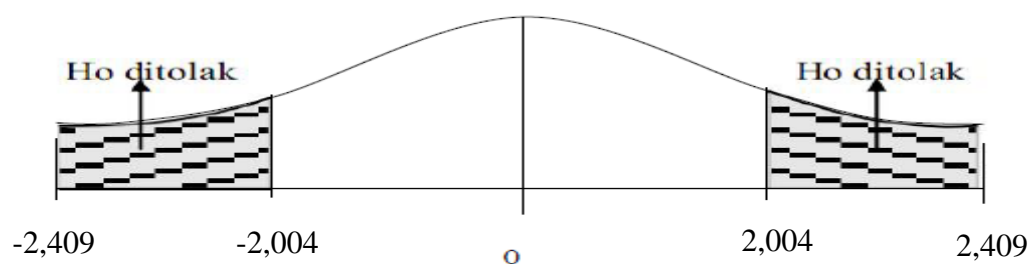
Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) diperoleh t hitung 7,195 dengan probabilitas sig 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$ . Dikethaui bahwa  $t_{tabel} 2,004$ . Maka dalam penelitian ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan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



**Gambar 4.3 Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

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



**Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja**

#### 4.1.5 Uji F

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

**Tabel 4.12. Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

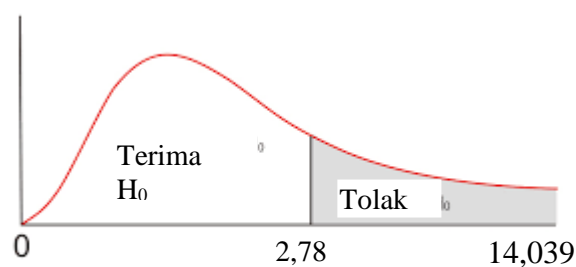
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,819	2	36,410	14,038	,000 <sup>b</sup>
	Residual	486,900	54	9,017		
	Total	559,719	56			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 14,039 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,78 dengan sig  $0,000 < \alpha = 0,05$  atau  $F_{hitung} 14,039 >$  dari  $F_{tabel} 2,78$  diperoleh nilai signifikansi  $0,000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.6 Gambar Uji F**

#### 4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

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

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

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

Nilai R Square diketahui adalah 0,549 atau 54,9% menunjukkan sekitar 54,9% variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ). Sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Y (Kepuasan Kerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

## **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar  $7,195 > t_{tabel} 2,004$  dengan probabilitas sig  $0,000 <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_1$  (Kepemimpinan) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja).

Kepemimpinan ialah keahlian seorang dalam menunjukkan, mempengaruhi, mendorong serta mengatur orang lain ataupun bawahan untuk dapat melangsungkan suatu pekerjaan atas kesadarannya serta sukarela dalam meraih suatu tujuan tertentu (Arianty, 2016). Hasil penelitian terdahulu dari (Harahap & Khair, 2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

(Adam et al., 2021) menyimpulkan bahwa jika kepemimpinan berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang maknanya merupakan semakin baik kepemimpinan akan meningkat pula kepuasan kerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Utara.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,409 > t_{tabel} 2,004$  dengan probabilitas sig  $0,019 <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_1$  (Lingkungan Kerja) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekeliling pekerja dan ini memengaruhi kemampuan untuk melakukan tugas yang diberikan seperti

kebersihan, suhu udara, keselamatan kerja, pencahayaan dan lain-lain (Irma & Yusuf, 2020). Lingkungan kerja juga merupakan aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman melakukan pekerjaan di tempat kerja dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan berpengaruh pada karyawan merasa tidak nyaman melaksanakan pekerjaan di tempat kerja (Jufrizen et al., 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan dari (Siagian & Khair, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang memicu hasil ini dalam evaluasi fasilitas yang diberikan seperti kenyamanan ruang kerja dan keamanan ditempat kerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marbun & Jufrizen, 2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja bisa meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan lebih loyal dan setia kepada perusahaan, dapat bekerja dengan tenang tanpa menimbulkan stres yang muncul mempengaruhi psikologis karyawan.



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

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 14,039 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,78 dengan  $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$  atau  $F_{hitung}\ 14,039 >$  dari  $F_{tabel}\ 2,78$  diperoleh nilai signifikansi  $0.000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

Kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar bila digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Kepemimpinan berperan penting karena saat pemimpin menerapkan kepemimpinan yang baik untuk setiap karyawan dan akan menciptakan ikatan antara keduanya, membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi fisik dan non fisik karyawan dari segala aspek dan menjadikan lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pada penelitian sebelumnya (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki dampak efek yang signifikan pada kepuasan kerja, selain itu memberikan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tergolong kuat. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan umpan balik yang baik sesuai tugas yang dilakukan oleh karyawan, agar karyawan tidak merasa stres dan terintimidasi di tempat kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, disarankan agar perusahaan meningkatkan kepercayaan karyawan dengan menghargai secara tepat ataupun sesuai dengan kinerja yang diberikan untuk perusahaan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

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

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk

meningkatkan Kepuasan Kerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Berdasarkan hasil kuesioner kepuasan kerja karyawan, pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan pujian atas hasil kerja karyawan, serta senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu karyawan akan merasa diperhatikan dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.
2. Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok.
3. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja seperti, pengawasan, pelatihan dan lain sebagainya.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1), 48–56.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 134–144.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23-34.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT . Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bahagia R., Putri, L. Z., & Ridwansyah, P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Seminar NASional Vokasi Indonesia*, 100-105.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 75-86.

- Dan, D., YHang, O., & Adiawaty, S. (2020). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Pemberdayaan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 23(3), 69-88.
- Citra, L. M., & Fahmi, M., (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education*, 7(1), 69-81.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–57.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Irma, A., & Gawi, O. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 79-102.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Effect Of Work Environment On Employee Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 12(2), 253–258.
- Jeon, Y.-H., Simpson, J. M., Li, Z., Cunich, M. M., Thomas, T. H., Chenoweth, L., & Kendig, H. L. (2015). Cluster Randomized Controlled Trial of An Aged Care Specific Leadership and Management Program to Improve Work Environment, Staff Turnover, and Care Quality. *Journal of the American Medical Directors Association*, 16(7), 19-28.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.

Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37-47.

Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.

Jufrizen, J., Suhanta, B., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.

Juliandi, A., Manurung, S., Satriawan, B., & Franita, R. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

Juliandi, A., Manurung, S., & Zulkarnain, F. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep, dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU PRESS.

Juliandi, A., Irfan, I. & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*.

Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 195–205.

Kamal, M. B. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–27.

Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Rajagrafindo Persada

Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123.

Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh

- Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mayana, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Guna Abdi Wisesa. *Jurnal*, 1(2), 13–45.
- Mujiatun, S., (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 11(1), 1-19.
- Mustapa, H. Z., & Maryadi, S. E. (2017). Kepemimpinan Pelayanan: Dimensi baru dalam Kepemimpinan. Media Perkasa.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Nurhayati, T. (2012). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Edueksos*, 1(2), 77–92.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(3), 1–9.
- Rasyid, M. A. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan Mhd. Andi Rasyid Hasrudy Tanjung*. 3(1), 60–74.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(1), 15–25.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, 1(1), 1–13.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 59–70.



- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 180-192.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Widaryati, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, 3(1), 11-26.
- Widodo, S. E. (2023). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education*, 1575–1583.