PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. POS INDONESIA KANTOR CABANG CINERE

^{1*}Muhamad Saddam, ²Ridwan Faroji, ³Najibullah, ⁴Nur Imam Duta Waskita

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Hidayatullah, Depok, Jawa Barat, Indonesia

⁴Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Business School, Kota Bogor, Jawa Barat, Indonesia

[*muhammad.saddam@stiehidayatullah.ac.id](mailto:muhammad.saddam@stiehidayatullah.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Cinere. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 45,3%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,001 > 1,984)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 44,2%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,806 > 1,984)$. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y = 10,553 + 0,365X_1 + 0,378X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 53,6%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(56,081 > 2,700)$.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja.

This study aims to determine the effect of leadership and work environment on job satisfaction at PT. POS Indonesia Cinere Branch Office. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that leadership has a significant effect on job satisfaction by 45.3%, hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9,001 > 1,984)$. The work environment has a significant effect on job satisfaction by 44.2%, hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.806 > 1.984)$. Leadership and work environment simultaneously have a significant effect on job satisfaction with the regression equation $Y = 10,553 + 0.365X_1 + 0.378X_2$. The influence contribution is 53.6%, the hypothesis test is obtained by $F_{arithmetic} > F_{table}$ or $(56.081 > 2.700)$.

Keywords: Leadership, work environment, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Ruang lingkup manajemen sumberdaya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001:139).

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Penelitian Tiffin (Mukhyi dan Sunarni, 2007) menyatakan bahwa

kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Penelitian Tiffin (Mukhyi dan Sunarni, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Kepuasan kerja sebagai dependent variabel dinyatakan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja. Kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh lingkungan kerja, juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan Kelner (Satria, 2005) menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh lingkungan kerja, juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Lingkungan yang baik dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kepemimpinan yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang semangat dan motivasi kerja karyawan, tentu saja bersama dengan komitmen organisasi yang ada dalam diri karyawan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Menurut Suad Husnan (2002: 187), "Lingkungan kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga

dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”.

Adanya lingkungan kerja yang disediakan oleh PT. POS Indonesia Kantor Cabang Cinere sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Menurut jurnal dengan adanya lingkungan kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel lingkungan kerja dapat dilihat dari adanya lingkungan pendukung seperti: Lingkungan ruang ber AC, ibadah, toilet / WC dan lain-lain.

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jadi harus ada pemimpin demi sukses dan efisiensi kerja. Untuk macam-macam usaha dari kegiatan manusia yang jutaan banyaknya ini diperlukan upaya yang terencana dan sistematis untuk melatih dan mempersiapkan pemimpin-pemimpin baru.

Kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota atau bawahannya (Nawawi, 2003: 113). Kepemimpinan merupakan norma perilaku orang lain, atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten ditunjukkan sebagainya yang diketahui oleh pihak lain ketika seorang pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan kepemimpinannya sesuai dengan situasi tersebut, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara. Setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian sendiri yang unik/khas, sehingga tingkah laku dan gayanya membedakan dari pemimpin yang lain.

Tugas seorang pemimpin dalam mewujudkan kepuasan kerja pegawai, hal lain yang ikut mempengaruhinya adalah lingkungan kerja. Tanpa adanya lingkungan yang memadai, maka peran pegawai akan merasa jenuh dan kurang bergairah dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa ketidakpuasan dari pegawai itu sendiri terhadap pekerjaannya. Jadi dengan kata lain, untuk dapat memberikan rasa puas bagi pegawai terhadap pekerjaannya adalah dengan adanya lingkungan yang memadai.

Kelengkapan sarana dan lingkungan kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif, efisien serta mendorong peningkatan kualitas, yang seiring dengan standar kerja yang ada. Lingkungan kerja yang disediakan perusahaan haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat berjalan dengan efektif (Hasibuan, 2007: 183).

Lingkungan kerja dan Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap karyawan, semakin baik kepemimpinan dan lingkungan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk dan tidak efektifnya kepemimpinan dan lingkungan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal demikian dapat dilihat dengan tingginya tingkat absensi karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda. Kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan perusahaan dan keinginan karyawan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai cara tersendiri untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya. Menurut Handoko

(2019:294) berpendapat bahwa "Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk memengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran"

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedarmayanti (2020:21)

3. Kepuasan kerja

Sebuah perusahaan didalam perkembangannya sangat tergantung

Gambar 1. Paradigma Model Penelitian

5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63) berpendapat "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat pernyataan". Dengan demikian, hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Cinere .

H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Cinere .

bagaimana karyawan yang ada didalamnya. Kepuasan kerja pegawai menyangkut perasaan positif pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya dengan baik dan juga pegawai dapat merasakan kepuasan yang secara tidak langsung akan mendorong pegawainya berprestasi dengan baik. Menurut Badeni (2019:43) mengemukakan bahwa "Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas".

4. Model Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2018) "Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif". Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:

H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Cinere .

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau

statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Adapun pendekatan dalam penelitian ini digunakan deskriptif dan verivikatif.

2. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2018) mendefinisikan "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Adapun populasi dalam penelitian berjumlah 100 responden PT. POS Indonesia Kantor Cabang Cinere

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) yaitu "Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sedangkan Suharsini Arikunto (2010) berpendapat bahwa "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden.

4. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

a. Uji Instrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang

mau diukur dengan hasil pengukurannya. Menurut Sugiyono (2018) "Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2 *tailed* dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

(a) Jika nilai signifikansi 2 *tailed* < 0,05, maka instrumen valid,

(b) Jika nilai signifikansi 2 *tailed* > 0,05, maka instrumen tidak valid,

2) Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2018:168) berpendapat "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut:

(a) Jika *Cronbach's Alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.

(b) Jika *Cronbach's Alpha* < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015) "Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin". Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam

penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test, dengan ketentuan:

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

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017:105), "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Dalam penelitian ini digunakan batas *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF) dengan ketentuan:

- (a) Jika nilai *tolerance* lebih < 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 1 , maka tidak terjadi multikolinieritas.
- (b) Jika nilai *tolerance* lebih > 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 1 , maka terjadi multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau

tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:110) berpendapat bahwa "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ". Dalam penelitian ini digunakan *Durbin Watson Test*.

4) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat "uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain". Cara memprediksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan *Glejser Test*.

c. Uji Statistik

1) Regresi Linier

Analisis regresi linier merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen. Menurut Sugiyono (2018:277) "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan". Dalam penelitian ini digunakan regresi linier berganda.

2) Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:274) berpendapat "analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dengan

variabel dependen baik secara parsial maupun simultan”.

3) Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”

4) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian

biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dalam penelitian ini digunakan uji t (Parsial) dan uji F (Simultan).

PENUTUP

1. Uji Intrumen

- (a) Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- (b) Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- (c) Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- (d) Dari hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,642	0,600	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,644	0,600	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,643	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, keseluruhan variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan kerja (Y)	.083	100	.083	.974	100	.045

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0,083 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$

atau ($0,083 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan

Variance Inflation Factor (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas dengan *Collinierity Statistic*.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error		Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.553	2.701			
Kepemimpinan (X1)	.365	.082	.413	.554	1.806
Lingkungan kerja (X2)	.378	.090	.389	.554	1.806

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu $0,554 < 1,0$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,806 < 10$, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolineritas.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson* (DW test). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.527	2.463	2.087

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,087 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	2.125	1.573		1.351	.180
Kepemimpinan (X1)	-.075	.048	-.212	-1.572	.119
Lingkungan kerja (X2)	.070	.053	.179	1.331	.186

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig. $> 0,05$. Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

3. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X1)	100	31	48	37.84	4.054
Lingkungan kerja (X2)	100	27	46	38.20	3.682

Kepuasan kerja (Y)	100	32	46	38.79	3.580
Valid N (listwise)	100				

Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,784 dengan standar deviasi 4,054. Lingkungan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,828 dengan standar deviasi 3,682. Kepuasan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar

3,879 dengan standar deviasi 3,580.

4. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.553	2.701			3.907	.000
Kepemimpinan (X1)	.365	.082	.413		4.446	.000
Lingkungan kerja (X2)	.378	.090	.389		4.183	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,553 + 0,365X1 + 0,378X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,553 diartikan jika kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kepuasan kerja sebesar 10,553 point.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,365, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,365 maka

kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,365 point.

- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,378, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,378 maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,378 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Hasil pengujian koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja.

		Kepemimpinan (X1)	Kepuasan kerja (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan kerja (Y)	Pearson Correlation	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,673 artinya kepemimpinan memiliki

hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja.

Correlations ^b		Lingkungan kerja (X2)	Kepuasan kerja (Y)
Lingkungan kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan kerja (Y)	Pearson Correlation	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,665 artinya lingkungan kerja memiliki

hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan Terhadap Kepuasan kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.527	2.463

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,732 artinya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat

terhadap kepuasan kerja.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.447	2.662

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,453 artinya kepemimpinan memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 45,3% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.436	2.688

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,442 artinya lingkungan kerja

memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,2% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.527	2.463

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian

diperoleh nilai determinasi sebesar

0,536 artinya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,6% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	16.314	2.511		6.497	.000
Kepemimpinan (X1)	.594	.066	.673	9.001	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,001 > 1,984), dengan demikian hipotesis pertama

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	14.105	2.816		5.009	.000
Lingkungan kerja (X2)	.646	.073	.665	8.806	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,806 > 1,984), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	680.277	2	340.138	56.081	.000 ^b
Residual	588.313	97	6.065		
Total	1268.590	99			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (56,081 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat

digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil analisis diperoleh variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,673 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,001 > 1,984$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diterima.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil analisis diperoleh variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,665 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,806 > 1,984$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil analisis diperoleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,553 + 0,365X_1 + 0,378X_2$, nilai korelasi sebesar 0,732 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($56,081 > 2,700$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

- Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja nilai korelasi sebesar 0,673 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,001 > 1,984$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Cinere .
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,665 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,806 > 1,984$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Cinere .
- Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,732 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($56,081 > 2,700$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Cinere .

Saran

- Dalam cara memimpin karyawan atau bawahannya pimpinan hendaknya mampu memberikan suri tauladan yang baik, dapat terkait dalam cara dan menyelesaikan pekerjaan, tingkah laku maupun perilaku diluar lingkungan pekerjaan.
- Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki

- semangat kerja yang tinggi.
- c. Dalam menumbuhkan kepuasan dalam bekerja, karyawan memerlukan pengakuan dan apresiasi atas pencapaian pekerjaannya. Oleh karenanya perusahaan harus selalu memberikan informasi atas hasil kinerja secara lebih obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2014). *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: Raja
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Haji Masagung. Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Insani, P. B. E. B. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Bmt El Bina Insani Cugenang. *Jurnal Agrita Vol, 2(1)*.
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(1)*, 101-109.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Muslimat, A., Muhsin, H., Wahid, H. A., Yulistiana, I., Sunarsi, D., Dewi, K., ... & Ilham, D. (2021). Develop Technology Based Multimedia For Indonesian Teachers. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1871-1882.
- Purwanti, Y. (2021). The Influence Of Digital Marketing & Innovasion On The School Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(7), 118-127.
- Muslimat, A. (2021). Masa Depan Kampus Merdeka & Merdeka Belajar: Sebuah Bunga Rampai Dosen. Bintang Visitama Publisher.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., Sunarsi, D., & Jasmani, J. (2021). The Effect of Product Promotion and Innovation Activities on Marketing Performance in Middle Small Micro Enterprises in Cianjur. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 528-540.
- Paramarta, V., Dewi, R. R. V. K., Rahmanita, F., Hidayati, S., & Sunarsi, D. (2021). Halal Tourism in Indonesia: Regional Regulation and Indonesian Ulama Council Perspective. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 497-505.
- Philip Kotler (2017) *Manajemen Pemasaran*, Edisi Keempat Belas, Jakarta: PT. Indeks.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.

- Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono (2017), *“Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21.