

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SAPTA
SENTOSA JAYA ABADI MUKOMUKO**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. SAPTA SENTOSA JAYA
ABADI MUKOMUKO***

Rina Febriani¹, Amrullah², Afrida³, Yulihardi⁴, Ifel Yoanda Septa⁵

^{1,2,3,4}Dosen (Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Baiturrahmah padang)

⁵Mahasiswa (Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Baiturrahmah padang)

¹Alamat Email : rinafebriani@fekon.unbrah.ac.id

ABSTRAK: Kepuasan kerja memiliki peranan penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggotanya. Penelitian ini didesain untuk meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan pengujian hipotesis yang diusulkan. Pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linear berganda. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko dalam penelitian ini adalah sebanyak 111 karyawan dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 111 orang yaitu karyawan, dimana metode pengambilan sampel yaitu Metode Sampel Jenuh

Hasil penelitian secara parsial Gaya Kepemimpinan memiliki nilai thitung $2.254 >$ ttabel 1,661 dan nilai sig $0.026 < 0,05$. Artinya H1 diterima dan H0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. Lingkungan Kerja memiliki nilai thitung $2.661 >$ ttabel 1,661 dan nilai sig $0.009 < 0,05$, artinya H2 diterima dan H0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.Motivasi Kerja memiliki nilai thitung $2.395 >$ ttabel 1,661 dan nilai sig $0.018 < 0,05$, artinya H3 diterima dan H0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. hasil uji F diketahui bahwa nilai Fhitung $21.824 >$ dari Ftabel 2,72 dan signifikansi $F = 0,000$ lebih kecil dari 0,05, artinya H4 diterima dan H0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan Peneliti menyarankan perusahaan memperhatikan gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja motivasi kerja untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT: Job satisfaction has an important role for organizations, because job satisfaction is a criterion in determining the success of an organization in meeting the needs of its members.

This research was designed to examine the influence of leadership style, work environment and work motivation on employee job satisfaction at PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. The approach used in this research is quantitative research and testing the proposed hypothesis. Hypothesis testing using multiple linear regression models. The population in this study were employees of PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko in this study were 111 employees and the sample in this study was 111 people, namely employees, where the sampling method was the Saturated Sample Method.

The partial research results for Leadership Style have a value of tcount $2.254 >$ ttable 1.661 and a sig value of $0.026 < 0.05$. This means that H1 is accepted and H0 is rejected. So it can be concluded that

Leadership Style has a positive and significant effect on the Job Satisfaction of PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko employees. The Work Environment has a tcount value of 2.661 > ttable 1.661 and a sig value of 0.009 < 0.05, meaning that H2 is accepted and H0 is rejected. So it can be concluded that the Work Environment has a positive and significant effect on the Job Satisfaction of PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko employees. Work Motivation has a tcount value of 2.395 > ttable 1.661 and a sig value of 0.018 < 0.05, meaning that H3 is accepted and H0 is rejected. So it can be concluded that work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. The results of the F test show that the Fcount value is 21,824 > from Ftable 2.72 and the significance of F = 0.000 is less than 0.05, meaning that H4 is accepted and H0 is rejected. It can be said that Leadership Style, Work Environment and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction. From the results above, it can be concluded that researchers recommend that companies pay attention to leadership style, work environment, work motivation to increase employee job satisfaction.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Work Motivation and Job Satisfaction

A. PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia merupakan hal yang paling mempunyai perhatian penting bagi organisasi atau instansi, sebab berhasil atau tidaknya organisasi sangat tergantung dari pengelolaan sumber daya manusia. Begitu pula, pola yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan senang atau tidak senang bekerja ditempat tersebut. Untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan. seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh karyawan sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut.

Kepuasan kerja memiliki peranan penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggotanya. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung akan lebih kreatif dan inovatif agar membantu bisnis untuk lebih tumbuh, berkembang dan membawa ke arah yang lebih positif sesuai dengan situasi yang terjadi, sehingga organisasi akan lebih mampu bersaing di tingkat internasional (Bushra, 2019). Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau bahagia seorang pekerja dalam menghormati dan melaksanakan pekerjaannya. Seseorang akan senang untuk bekerja, jika orang tersebut puas terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2020)

Kepuasan kerja bisa diperoleh dalam lingkungan kerja, yaitu rasa bangga, rasa puas dan keberhasilan melaksanakan tugas sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sampai tuntas (Ibrayuni, 2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial (Sutrisno, 2020). Beberapa komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dan kepuasan terhadap rekan kerja serta atasan. Jadi, kepuasan kerja dapat disimpulkan cara pandang seseorang baik secara positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang kurang efektif juga dapat menjadi fenomena masalah karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh gaya kepemimpinan yang kurang efektif atau bisa dikatakan belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Pekerjaan yang monoton dan kurangnya dukungan atau arahan yang jelas dapat menjadikan lingkungan kerja yang kurang efektif. Ruang kerja yang membosankan perlu di perhatikan untuk mencapai lingkungan kerja yang baik dan positif, begitu juga dengan kelengkapan peralatan kerja yang harus di perhatikan

Berdasarkan dari fenomena masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko”**.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima

dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2018, P. 415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya

Dari uraian di atas, bahwa Kepuasan Kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu. Kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi, dan mengoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kondisi karyawan dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi pada kenyataannya, gaya kepemimpinan yang dipraktekkan oleh pimpinan belum tentu sesuai dengan karakteristik karyawan maupun lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Gary Yukl dalam Edision et al. (2018: 87) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai

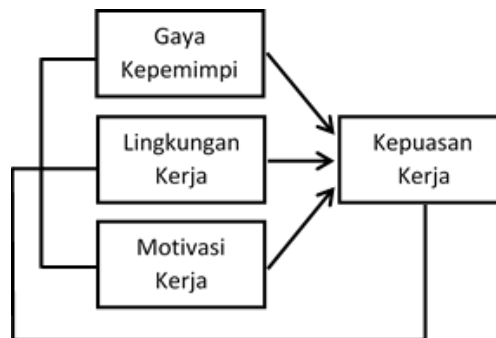
tujuan bersama. Dari berbagai pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang mengatur bawahannya dalam melakukan pekerjaan, jika bawahan tidak maksimal dalam bekerja maka akan berpengaruh kepada suatu perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H.1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.
- H.2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.
- H.3. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2018:63) penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dan Motivasi kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko sebanyak 111 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu dengan memakai seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 111 orang.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp.sig	Keterangan
1	Kepuasan kerja	0,125	Normal
2	Gaya Kepemimpinan	0,092	Normal
3	Lingkungan kerja	0.235	Normal
4	Motivasi kerja	0.446	Normal

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2023

Dari tabel diketahui bahwa nilai Asymp.Sig dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha= 0,05$). Dengan demikian dapat

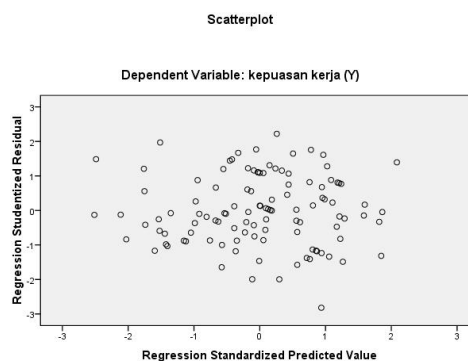
disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolonieritas)

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.573	1.746	Tidak terjadi multikolonieritas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.534	1.871	Tidak terjadi multikolonieritas
Motivasi Kerja (X ₃)	0.650	1.539	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerjadan kopensasi lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10. Hal ini menunjukan bahwa tidak ada hubungan yang berarti antara sesama variabel bebas.



Sumber : hasil pengolahan SPSS

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas

Dapat disimpulkan tidak terjadi kasus heterokedastisitas karena data tersebut tersebar diatas sumbu 0 dan dibawah sumbu 0 dan sebaran data tidak membentuk sebuah pola. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda tidak ada terjadi kasus heteroskedastisitas, maka penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 3
Uji Autokorelasi

Model	Durbin – Waston	Keterangan
1	1.490	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel terlihat bahwa nilai Durbin-Waston sebesar 1,490 terletak diantara -2 sampai +2, maka hasil pengujian menunjukan bahwa model regresi tidak terjadi autokolerasi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,978 + 0,188X_1 + 0,292X_2 + 0,219X_3$$

Dari persamaan diatas, maka dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi dari konstanta variabel Kepuasan Kerja karyawan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko sebesar 12,978. Angka tersebut menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan ,

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja maka Kepuasan Kerja karyawan yaitu 12,978 tidak mengalami perubahan/konstan.

2. Nilai koefisien regresi dari variable Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,188 artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1) ditingkatkan 1 satuan maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,188 dan sebaliknya apabila Gaya Kepemimpinan (X1) menurun 1 satuan maka Kepuasan Kerja karyawan menurun sebanyak 0,188 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Koefisien bernilai positif berarti terjadinya hubungan linear antar Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja karyawan, itu artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan yang diberikan maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja karyawan ketika menggunakan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko dan sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,292 yang berarti jika Lingkungan Kerja meningkat 1 satuan maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,292 apabila Lingkungan Kerja menurun 1 satuan maka Kepuasan Kerja karyawan menurun sebanyak 0,292 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Koefisien bernilai positif berarti terjadinya hubungan linear antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan, itu artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja karyawan ketika menggunakan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko tersebut dan sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,219 yang berarti jika Motivasi Kerja meningkat 1 satuan maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,219 apabila Motivasi Kerja menurun 1 satuan maka Kepuasan Kerja karyawan menurun sebanyak 0,219 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Koefisien bernilai positif berarti terjadinya hubungan linear antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan, itu artinya semakin baik Motivasi Kerja maka akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja karyawan ketika menggunakan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko tersebut dan sebaliknya.

Tabel 5
Hasil Uji T

Model	B	t	Sig
Constant	12.978	4.163	0.000
(X ₁)	0.188	2.254	0.026
(X ₂)	0.292	2.661	0.009
(X ₃)	0.219	2.395	0.018

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2023

Dari hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa:

- a. Gaya Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} 2.254 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig $0.026 < 0,05$. Artinya H_1 diterima dan H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.
- b. Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2.661 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig $0.009 < 0,05$, artinya H_2 diterima dan H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.
- c. Motivasi Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2.395 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig $0.018 < 0,05$, artinya H_3 diterima dan H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko

Tabel 6
Hasil Uji f

Model	F	Sig
1	21.824	0.000 ^a

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2023

Dari hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 21.824 >$ dari $F_{tabel} 2,72$ dan signifikansi $F = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$, artinya H_4 diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan

bahwa Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Tabel 7
Hasil Uji R²

Model	R Square
1	0.380

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2023

Pada hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien determinasi yang tertulis *R Square* sebesar 0.380 dapat dijelaskan bahwa besarnya proporsi pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja adalah 38% sedangkan sisanya yaitu 62% dipengaruhi oleh faktor lain dari luar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan analisis statistik secara parsial Gaya Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} 2.254 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig $0.026 < 0,05$. Artinya H_1 diterima dan H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan analisis statistik secara parsial Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2.661 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig $0.009 < 0,05$, artinya H_2 diterima dan H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwasannya Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan analisis statistik secara parsial Motivasi Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2.395 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig $0.018 < 0,05$, artinya H_3 diterima dan H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. Berdasarkan pengetahuan di atas dapat di simpulkan bahwasannya Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 21.824 >$ dari $F_{tabel} 2,72$ dan signifikansi $F = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$, artinya H_4 diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan secara persial variabel Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan analisis statistik secara parsial Gaya Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} 2.254 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig $0.026 < 0,05$. Artinya H_1 diterima dan H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.
- 2) Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. Karena variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2.661 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig $0.009 < 0,05$, artinya H_2 diterima dan H_0 di tolak. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwasannya Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko
- 3) Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. Karena variabel Motivasi Kerja Berdasarkan analisis statistik secara parsial memiliki nilai $t_{hitung} 2.395 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig $0.018 < 0,05$, artinya H_3 diterima dan H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko
- 4) Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 21.824 >$ dari $F_{tabel} 2,72$ dan signifikansi $F = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$, artinya H_4 diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
- 5) Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien determinasi yang tertulis *R Square* sebesar 0.380 dapat dijelaskan bahwa besarnya proporsi pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja adalah 38% sedangkan sisanya yaitu 62% dipengaruhi oleh faktor lain dari luar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini..

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang mungkin bermanfaat peneliti sarankan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko, hal ini dikarenakan agar karyawan lebih bertanggung jawab lagi dalam pekerjaannya, agar kedepannya perusahaan lebih berkembang dan semakin baik lagi. Saya menyarankan agar perusahaan memperhatikan Gaya Kepemimpinan, karna masih banyak karyawan yang belum yakin dengan pengendalian atas dirinya sendiri. karyawan yang memiliki Gaya Kepemimpinan itu dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.

Perusahaan juga harus memperhatikan Lingkungan Kerja karyawan. Hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Dan perusahaan juga harus memperhatikan Motivasi Kerja yang diberikan kepada karyawan, baik itu berupa gaji pokok, gaji variabel maupun benefit. Karna jika pemberian Motivasi Kerja pada karyawan tidak sesuai

dengan hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Maka Kepuasan Kerja karyawan akan sangat terganggu dan menyebabkan kerugian pada perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk meneliti variabel yang sama ataupun berbeda. Selain itu peneliti sangat berharap agar peneliti selanjutnya mencari faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan (Y), supaya dapat menambah wawasan. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dan menggunakan tugas akhir sebagai referensi, untuk itu perlu dikaji kembali karena tidak menutup kemungkinan adanya pernyataan-pernyataan yang kurang sesuai dan disarankan bagi peneliti untuk menambah variabel penelitian lainnya yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan, karena dalam penelitian ini hanya membahas empat variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan

3. Bagi Akademisi

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan yang ada pada Penelitian ini, untuk itu penelitian selanjutnya agar menggali lebih dalam lagi tentang ketiga variabel penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja karena masih banyak faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.

4. Bagi Instansi Terkait

Untuk instansi terkait, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak terkait dalam mengambil kebijakan terkait Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dalam melakukan suatu pekerjaan agar membaiknya Kepuasan Kerja karyawan.

E. DAFTAR PUSTAKA

Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.

Afandi (2018:70). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: Rineka Cipta.

Arwin, Yuliana, dan Elika. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri) .*Jurnal Ilmiah BISMA Cendekia*, 60-66.

Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Ekonomi Syariah), 4(2), 915–925. Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128–136.

Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group

Cahyadi, B. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 28-39.

Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925.

Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kahoi Indah Citra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161.

Kasmir (Pusparini, 2018). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance. *International Education Studies*, 09

Khairizah, A., Noor, I., dan Suprpto, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurusan Administrasi Publik, Vol.3*, 1268-1272.

Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Prayudi, Ahmad. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 2017, 3.2: 20-27.

Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbak mas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 3993-3999.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (1st ed.)*. Alfabeta.

Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.

Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 178-190

Sanjaya, B., & P. Hadi, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 179–190.

Siahaan, A. S. P., Situmorang, S., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istana Deli Kencana Medan. *Jurnal Ilmiah MEA*, 5(2), 1270–1282.

Winarso, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen ...*, 15(2), 38–49