

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN PROVINSI
KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

**MERISKA SAGITHA PUTRI
NIM : 16612195**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN PROVINSI
KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

MERISKA SAGITHA PUTRI
NIM : 16612195



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang

Oleh:

NAMA: MERISKA SAGITHA PUTRI

NIM : 16612195

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Dr. Ahmad Yani, M.Kes.,MM

NIDN.1018096701/Lektor

Ahli

Selvi Fauzar, SE., MM

NIDN.1001109101/Asisten

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M.

NIDN.1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN PROVINSI
KEPULAUAN RIAU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : Meriska Sagitha Putri

NIM : 16612195

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Komisi Ujian
Pada Tanggal Dua Puluh Empat Agustus Dua Ribu Dua
Puluh Satu Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Dr. Ahmad Yani, M.Kes.,MM
NIDN.1018096701/Lektor

Satriadi S.AP., M.Sc.
NIDN. 1011108901 /Lektor

Anggota

Evita Sandra S.Pd.Ek.,M.M.
NIDN.1029127202 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 24 Agustus 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang Ketua,

Charly Marlinda, SE.,M.Ak.,Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Meriska Sagitha Putri
NIM : 16612195
Tahun Anggkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.13
Program Studi/Jenjang : Manajemen / Strata 1 (satu)
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 24 Agustus 2021

Penyusun,

Meriska Sagitha Putri

NIM : 16612195

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

Kedua orang tua ku

Serta keluarga ku Dan Sahabatku yang memberikan

dukungan dan bantuan

Dalam menyelesaikan karya ilmiah ini

Saya ucapkan banyak terima kasih.

HALAMAN MOTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah:6)

*“Hiduplah seolah engkau mati besok. Belajarliah seolah
engkau hidup selamanya” (Mahatma Gandhi)*

*“Life is like riding a bicycle. To keep your balance you must
keep moving”*

(Albert Einstein)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah Subhanahuata'ala, puji syukur yang tak terhingga karna berkat izin dan kuasanya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau"**

Penulis menyadari bahwa, tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka penulisan karya tulis ilmiah ini tidak terselesaikan dengan baik, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ini menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA selaku Ketua STIE Pembangunan Tanjungpinang sekaligus Pembimbing I Penulis yang telah membimbing penulis menyelesaikan karya tulis ini.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak.Ak.CA selaku wakil ketua I STIE Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak. M.Si., CA selaku wakil ketua II STIE Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku wakil ketua III STIE Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., MM, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Dr. Ahmad Yani, M.Kes.,MM. Selaku Dosen Pembimbing satu penulis yang telah banyak meluangkan waktu nya untuk membantu, memberi dukungan dan masukan dalam pembuatan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Ibu Selvi Fauzar, SE., MM Selaku Dosen Pembimbing kedua penulis yang membantu dan memberi masukan kepada penulis saat penyusunan skripsi dan sudah banyak meluangkan waktu nya.
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah membekali penulis dengan ilmu ilmu yang bermanfaat serta karyawan/ti STIE Pembangunan Tanjungpinang
9. Bapak Ir. Abu Bakar, MT selaku kepala dinas dan para pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau yang sudah memberikan saya waktu izin untuk melakukan penelitian.
10. Kedua orang tua ku, Bapak Buraji Suhut dan Ibu I Ketut M Terima kasih telah memberikan semangat dan terus mendoakan anakmu hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Seluruh keluarga ku yang tidak dapat ku sebutkan satu persatu, terimakasih sudah memberikan semangat dan doa.
12. Abangku Risky Fajar, Kak Fri Lestari dan keponakan ku Alfarizqia Serta kedua adik ku Renal dan Resty terima kasih telah banyak mendoakan ku.
13. Terima kasih juga untuk Ayah Zulkifli, Ibu Surtatik dan Santo Syputra Terima kasih telah memberikan semangat dan terus mendoakan ku hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

14. Kedua sahabatku Nanda Kris Novita dan Julia Anggreini terima kasih telah banyak memotivasi dan terus memberi semangat tanpa henti walaupun sudah lulus duluan.
15. Terimakasih untuk teman-teman Manajemen Malam 2 angkatan 2016, dan Camping Skuy Ivan, Fiky, tio, dinop, Irma, dewo, dolfi, Yudi, Lukman, Wahyu.
16. Lia, Liza, Eko, Said, Lukman, Novi, Putri E, Putri A, Leyga, Eka, kak Uty, Bu Yohana Kristanti, Tante Elly dan Om yahya Terima kasih selalu memberi dukungan dan semangat nya.

Akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan kegunaan bagi semua pihak, amin.

Tanjungpinang, 02 Agustus 2021

Penulis

Meriska Sagitha Putri
NIM: 16612195

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
Abstrak	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	8
1.4.2 Kegunaan Praktis	9
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Tinjauan Teori	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..	11
2.1.1.2 Fungsi MSDM.....	12
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	15

2.1.2.2	Indikator Gaya Kepemimpinan.....	16
2.1.2.3	Tipe Gaya Kepemimpinan	17
2.1.2.4	Fungsi Kepemimpinan	20
2.1.2.5	Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	22
2.1.3	Lingkungan Kerja	22
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.1.3.2	Indikator Lingkungan Kerja.....	24
2.1.3.3	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	25
2.1.3.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
2.1.4	Kepuasan Kerja.....	30
2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	30
2.1.4.2	Indikator Kepuasan Kerja	31
2.1.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	34
2.1.4.4	Teori-Teori Kepuasan Kerja	38
2.2	Kerangka Pemikiran	40
2.3	Hipotesis	40
2.4	Penelitian Terdahulu.....	41
BAB III METODELOGI PENELITIAN		47
3.1	Jenis Penelitian	47
3.2	Jenis Data.....	47
3.2.1	Data Primer	47
3.2.2	Data Sekunder	48
3.3	Teknik Pengumpulan data	48
3.3.1	Kuesioner	48
3.3.2	Studi Pustaka.....	49
3.4	Populasi dan Sampel	49
3.4.1	Populasi.....	49

3.4.2 Sampel.....	50
3.5 Definisi Operasional Variabel	51
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	52
3.6.1 Editing.....	52
3.6.2 Coding	53
3.6.3 Scoring	53
3.6.4 Tabulating	53
3.7 Teknik Analisa Data	53
3.7.1 Analisa Statistik Deskriptif	54
3.7.2 Uji Kualitas Data.....	55
3.7.2.1 Uji Validitas	55
3.7.2.2 Uji Reabliitas.....	56
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	56
3.7.3.1 Uji Normalitas.....	57
3.7.3.2 Uji Heterokedastitas.....	57
3.7.3.3 Uji Auto Korelasi	58
3.7.3.4 Uji Multikolinearitas	58
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda	58
3.7.5 Uji Hipotesis	59
3.7.5.1 Uji T	59
3.7.5.2 Uji F	60
3.7.5.3 Koefisien Determinasi.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	62
4.1.1 Sejarah Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau	62
4.1.2 Tugas dan Wewenang Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau	62
4.1.3 Struktur Organisasi	73
4.1.4 Karakteristik Responden	74

4.2	Statistik Deskriptif	79
4.2.1	Gaya Kepemimpinan (X1)	79
4.2.2	Lingkungan Kerja (X2)	86
4.2.3	Kepuasan Kerja (Y)	95
4.3	Uji Kualitas Data	104
4.3.1	Uji Validitas	104
4.3.2	Uji Reabilitas.....	105
4.4	Uji Asumsi Klasik	106
4.4.1	Uji Normalitas.....	107
4.4.2	Uji Multikolinearitas	109
4.4.3	Uji Heteroskedastitas	110
4.4.4	Uji Auto Korelasi	111
4.5	Pengujian Hipotesa	112
4.5.1	Uji T	112
4.5.2	Uji F	113
4.5.3	Regresi Linear Berganda.....	115
4.5.4	Uji Derteminasi	116
4.6	Pembahasan	117
4.6.1	Hubungan Antara Variabel Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja	117
4.6.2	Hubungan Antara Variabel Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja	118
4.6.3	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	120
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	122
5.1	Kesimpulan	122
5.2	Saran.....	123

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	51
Tabel 3.2	Interpretasi Hasil Perhitungan <i>Weight Mean Score</i> (WMS)	54
Tabel 4.1	Keadaan Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 4.2	Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.3	Keadaan Responden Berdasarkan Pangkat Golongan	76
Tabel 4.4	Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja	78
Tabel 4.5	Keadaan Responden Berdasarkan Pendidikan	79
Tabel 4.6	Persentase Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Bagian Setiap Bidang Harus Selalu Dipatuhi Walaupun Tanpa Harus Mendiskusikannya Dengan Bawahannya	80
Tabel 4.7	Persentase Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Bagian Setiap Bidang Terlalu Bergantung Pada Kekuasaan Formalnya	81
Tabel 4.8	Persentase Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Bawahan Dapat Mengambil Keputusan Dan Kebijakan Dengan Bebas Dan Leluasa Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	82
Tabel 4.9	Persentase Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Bawahan Merasa Bebas Untuk Berdiskusi Dengan Atasan Mengenai Hal-Hal Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan	82
Tabel 4.10	Persentase Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Atasan Mengajak Buahnya Untuk Berpartisipasi Dalam Pengambilan Keputusan.....	83
Tabel 4.11	Persentase Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Atasan Mudah Untuk Menerima Ide Dan Saran Dari Anak Buahnya.....	84
Tabel 4.12	Persentase Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan..	85

Tabel 4.13	Persentase Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Kualitas Sarana Prasarana Yang Diakan Sesuai Dengan Standart Sarana Dan Prasarana Yang Ditetapkan	87
Tabel 4.14	Persentase Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Pengadaan Sarana Dan Prasarana Sesuai Dengan Kebutuhan Yang Telah Di Tetapkan	88
Tabel 4.15	Persentase Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Sesama Pegawai Sudah Melakukan Komunikasi Secara Baik	88
Tabel 4.16	Persentase Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Komunikasi Antar Bagian Didalam Lingkup Kantor Terjalin Dengan Baik	89
Tabel 4.17	Persentase Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Kerja Tim Yang Dibangun Merupakan Komitmen Bersama Dalam Mencapai Tujuan Yang Akan Dicapai	90
Tabel 4.18	Persentase Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Dalam Menjalankan Tugas Kami Saling Berkontribusi.....	91
Tabel 4.19	Persentase Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Kondisi Udara Diruang Kerja Memberikan Kenyamanan Pada Selama Saya Bekerja.....	92
Tabel 4.20	Persentase Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Saya Ikut Serta Menjaga Kebersihan Ditempat Kerja	93
Tabel 4.21	Persentase Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja	94
Tabel 4.22	Persentase Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Senantiasa Dengan Senang Hati Mengerjakan Pekerjaan Dengan Sebaik-Baiknya Sehingga Hasilnya Dapat Dipertanggungjawabkan Kepada Semua Pihak.	96

Tabel 4.23	Persentase Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Pimpinan Memberikan Dorongan Dan Perhatian Terhadap Pekerjaan Yang Dilakukan	97
Tabel 4.24	Persentase Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Merasa Puas Karena Pimpinan Selalu Mengarahkan Kinerja Agar Sesuai Dengan Peraturan Yang Sudah Di Tetapkan.	98
Tabel 4.25	Persentase Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Kesempatan Promosi Yang Besar Yang Diberikan Oleh Perusahaan Kepada Karyawan.....	99
Tabel 4.26	Persentase Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Saya Menerima Gaji Yang Cukup Dan Sesuai, Berdasarkan Tanggung Jawab Pekerjaan Yang Diberikan Pada Saya.....	100
Tabel 4.27	Persentase Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Rekan Kerja Memberikan Bantuan Langsung Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	101
Tabel 4.28	Persentase Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Fasilitas Kerja Yang Tersedia Saat Ini Cukup Memadai Untuk Mendukung Aktivitas Kerja	102
Tabel 4.29	Persentase Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja	103
Tabel 4.30	Tabel Validitas	104
Tabel 4.31	Tabel Reability Statistics	105
Tabel 4.32	Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	107
Tabel 4.33	Tabel Coefficients	110
Tabel 4.34	Tabel Coefficients	111
Tabel 4.35	Tabel Model Summary.....	111
Tabel 4.36	Tabel Coefficients	113
Tabel 4.37	Tabel Uji Statistik F.....	114
Tabel 4.38	Tabel Coefficients	115
Tabel 4.39	Tabel Model Summary	117

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Gedung Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau	3
Gambar 1.2 Jumlah Kehadiran Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020	6
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4.1 Bagan Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau	74
Gambar 4.2 Diagram Histogram Normalitas	108
Gambar 4.3 Diagram Grafik Analisis P-P Plot	109
Gambar 4.4 Diagram Heteroskedastisitas dengan Scatterplot	111

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisioner Penelitian
2. Tabulasi menggunakan Excel
3. Perhitungan menggunakan SPSS 25
4. Dokumentasi Penelitian
5. Surat Keterangan dari Objek Penelitian
6. Tes Plagiat
7. Biodata

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Meriska Sagitha Putri. 16612195. S1 Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang, meriska747@gmail.com

Kepemimpinan yang bagus juga tidak bisa dijadikan faktor utama seseorang puas akan tempat ia bekerja, salah satu yang berperan juga adalah lingkungan kerja. Masih dirasa kurangnya gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau, sehingga masih terjadi miskomunikasi dalam melaksanakan pekerjaan yang ada.

Metode penelitian ini adalah berjenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau. Dengan menggunakan 151 orang sampel sebagai sumber mengumpulkan data.

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau yaitu, pada variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja., kemudian variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan nilai varians dari setiap variabel dapat menjelaskan varians terhadap variabel terikat adalah sebesar 11.7%.

Kedepannya Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau, dapat memperhatikan dapat memperhatikan Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, apakah dengan menambah sarana dan prasarana atau hal hal yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Pembimbing : 1. Dr. Ahmad Yani, M.Kes.,MM
2. Selvi Fauzar, SE., MM

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION OF EMPLOYEES IN PUBLIC WORKS AND LAND PLANNING RIAU ISLANDS PROVINCE

Meriska Sagitha Putri. 16612195. S1 Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang, meriska747@gmail.com

Good leadership also cannot be the main factor for someone to be satisfied with the place he works, one of the factors that plays a role is the work environment. There is still a lack of leadership style applied at the Department of Public Works, Spatial Planning and Land, Riau Islands Province, so that there is still miscommunication in carrying out existing work.

This research method is a quantitative descriptive research type. This research was conducted at the Department of Public Works, Spatial Planning and Land, Riau Islands Province. By using a sample of 151 people as a source of data collection.

The results of the study on the Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Job Satisfaction at the Department of Public Works Spatial Planning and Land in the Riau Islands Province, namely, the Leadership Style variable has an effect on job satisfaction, then the work environment variable has no effect on job satisfaction and Leadership Style and Environment. Work has a simultaneous effect on job satisfaction. While the value of the variance of each variable can explain the variance of the dependent variable is 11.7%.

In the future, the Department of Public Works, Spatial Planning and Land, Riau Islands Province, can pay attention to being able to pay attention to the work environment that can affect employee job satisfaction, whether by adding facilities and infrastructure or things that can increase employee satisfaction at work.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction

Preceptor : 1. Dr. Ahmad Yani, M.Kes.,MM
2. Selvi Fauzar, SE., MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan suatu organisasi maupun pemerintahan. Sumber daya Manusia masih menjadi perhatian semua untuk tetap bertahan di era Globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang sangat modern tetapi kegiatan organisasi pemerintahan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mengharuskan untuk mengawasi, sebab secanggih apapun teknologi yang di pergunakan dalam suatu perusahaan serta sehebat apapun aset perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaanlah pada akhirnya yang melaksanakan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak akan bisa dicapai. Peran serta karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan.

Maka untuk mengawasi dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada dibutuhkan gaya kepemimpinan sesuai dengan sumber daya manusia yang akan digerakkan dan diatur begitu pula sesuai dengan lingkungan kerja yang dapat mendukung berjalannya kebijakan kebijakan yang akan diambil. Gaya

kepemimpinan yang akan diterapkan dalam sebuah organisasi dapat membantu memberikan dampak yang baik terhadap karyawannya terutama dalam rangka menciptakan kepuasan kerja. Sehingga kepuasan kerja karyawan tersebut dapat meningkat dan sesuai dengan kompetensi yang ada dalam diri masing masing karyawan. Perusahaan yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dalam sebuah lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan.

Kepemimpinan adalah perilaku dimana seseorang memotivasi orang lain agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja mencapai dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan loyalitas baik pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif untuk tercapainya tujuan organisasi. Disamping itu, seorang pemimpin juga harus memiliki Pengaruh yang cukup kuat terhadap bawahannya guna tercapai tujuan organisasi tersebut. Pemimpin yang pengaruh nya kuat yaitu pemimpin yang mempunyai aura atau talenta dimana dengan hal tersebut orang yang dipimpinnya senantiasa melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

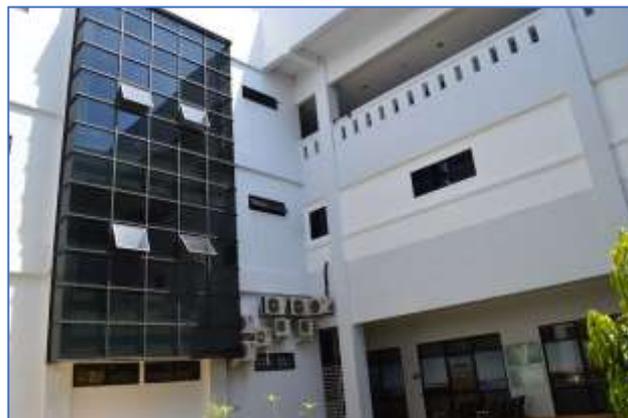
Kepemimpinan yang bagus juga tidak bisa dijadikan faktor utama seseorang puas akan tempat iya bekerja, salah satu yang berperan penting adalah lingkungan kerja tempat iya bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi

karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya dan akhirnya motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Ketika seseorang dapat bekerja dengan baik secara optimal, sehat, aman dan nyaman maka lingkungan kerja tersebut dapat dikatakan baik. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih, yang mengakibatkan lebih banyak waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada dan tidak akan dapat mendukung sistem kerja yang efisien dan efektif.

Gambar 1.1

Gedung Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau



Sumber : <https://pupp.kepriprov.go.id>

Berdasarkan sejarah Provinsi Kepulauan Riau terbentuk Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 tahun 2002 merupakan provinsi ke-32 di Indonesia

yang mencakup Kota Tanjungpinang, Kota Batam, Kabupaten Bintan, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kepulauan Anambas dan Kabupaten Lingga. Awal terbentuk beberapa Dinas di Provinsi Kepulauan Riau termasuk Dinas Pekerjaan Umum, yang berkantor di sekupang Kota Batam, setelah itu Kantor Dinas Pekerjaan Umum pindah ke Kota Tanjungpinang yang Beralamat di Jl. Peralatan No. 1 Km. 7 Tanjungpinang. Pada tahun 2012 infrastruktur perkantoran di pulau dampak sudah selesai maka Dinas Pekerjaan Umum pada awal Tahun 2014 Pindah ke pulau dampak Komplek Perkantoran Provinsi Kepulauan Riau Gedung C2 Lantai I Pulau Dampak Tanjungpinang.

Salah satu keuntungan lingkungan perkantoran di pulau dampak adalah tidak terlalu ramai karena gedung perkantoran terletak di kawasan yang peruntukannya hanya khusus untuk pekantoran, sehingga atmosfer lingkungan kerja yang sepi dan tenang. Namun dengan perkantoran berada disatu kawasan dengan dinas dinas lainnya menjadikan lingkungan kerja yang monoton dan kaku, mengakibatkan lingkungan kerja yang bosan dan terlalu monoton.

Kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang bekerja disebuah organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan juga merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

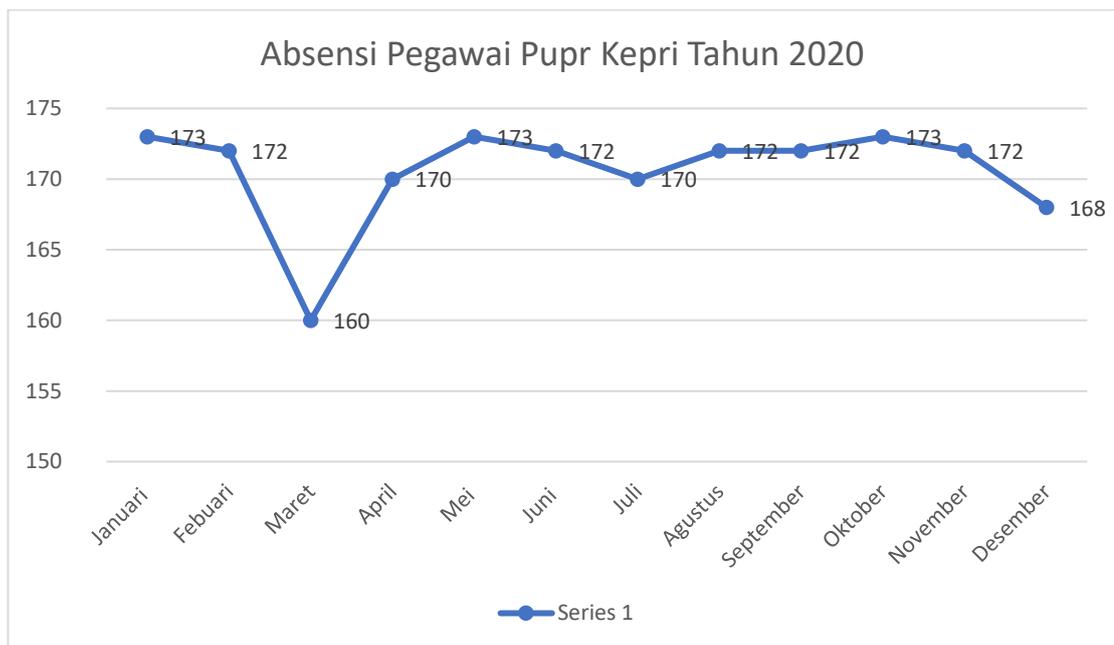
Kepuasan kerja pegawai bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi dan kedisiplinan pegawai, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memuaskan dalam suatu pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sikap ketidakpuasan kerja akan dapat berpengaruh pada produktivitas, kedisiplinan pegawai akan menjadi berkurang, yang pada akhirnya mengganggu jalannya perusahaan itu secara keseluruhan.

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik – baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan Provinsi di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berdasarkan azas otonomi yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi, tugas dekonsentrasi dan bantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang

ditetapkan Gubernur Kepulauan Riau berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Gambar 1.2
Jumlah Kehadiran Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020



Sumber: Data Olahan Dinas PUPR Provinsi Kepulauan Riau

Pada grafik diatas dapat dilihat fluktuasi kehadiran pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau pada tahun 2020, dapat dilihat tidak ada kehadiran seratus persen tiap bulannya, hal ini dapat dijadikan salah satu fenomena yang terjadi apakah pegawai betah bekerja atau memang ada hal hal tertentu yang terjadi sehingga pegawai tidak datang untuk bekerja.

Fenomena lain yang terjadi diantaranya adalah masih dirasa kurangnya gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau, sehingga masih terjadi miskomunikasi

dalam melaksanakan pekerjaan yang ada, kemudian pegawai merasa bosan dan kaku sehingga selalu memberikan kesan membosankan, yang membuat pegawai sering bekerja dari tempat lain untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau?
3. Bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman seberapa jauh pengaruh kepemimpinan dan lingkungan terhadap kepuasan pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk lebih memahami mengenai penelitian yang dilakukan, maka dikelompokkan dalam sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisikan tentang latar belakang masalah atau fenomena yang mendasari penelitian ini, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisikan tentang kajian teori yang relevan atau berhubungan dengan topik penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yang dapat menjadi landasan teoritis dalam melakukan penelitian. Kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampling, devinisi operasional variabel, teknik pengolahan data dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Membahas tentang hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan tentang dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau

BAB V: PENUTUP

Membahas tentang kesimpulan dan saran-saran penelitian yang menjadi masukan bagi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompesasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan, sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan (Hakim, 2014).

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan, kemajuan teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2016).

Menurut Hasibuan (2007) dalam Suryani (2015) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Agistian (2016) dalam Dedik (2019) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam sebuah organisasi berguna untuk meningkatkan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas.

Manajemen sumber daya manusia menurut Wibowo (2017) dalam Siahaan & Meilani (2019) Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu sangat perlunya manajemen sumber daya yang berkaitan dengan kegiatan rekrutmen, sistem penghargaan, promosi, dan sebagainya.

2.1.1.2 Fungsi MSDM

Aktivitas dalam suatu perusahaan akan berjalan dengan baik apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut (Sutrisno,2012) :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah keadaan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Perencanaan untuk menetapkan aktivitas karyawan ini, meliputi penyusunan, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, penggabungan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah alat untuk mencapai tujuan secara efektif. Pengorganisasian untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, pelimpahan wewenang, penggabungan dan sinkronisasi dengan bagan organisasi perusahaan.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah aktivitas memberikan petunjuk terhadap karyawan agar terciptanya kerja tim dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang sesuai jabatannya untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Pengadaan adalah proses rekrutmen, seleksi, penempatan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah mengendalikan karyawan untuk selalu mentaati peraturan perusahaan yang telah ditentukan. Apabila ada penyimpangan wajib dilakukan perbaikan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku dalam bekerja sama dan menjaga situasi kondisi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teori, konsep dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam aktivitas pekerjaan yang sekarang maupun yang waktu akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung berupa barang atau uang terhadap karyawan sebagai imbalan jasa oleh perusahaan. Dasar kompensasi adalah adil dan layak, adil berarti sesuai dengan pekerjaan dan layak berarti dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah mempersatukannya kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar terwujudnya kerja sama yang baik dan saling menguntungkan. Pengintegrasian menjadi hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena menyatukan dua kepentingan yang berbeda. Pihak perusahaan memperoleh keuntungan maupun keberhasilan dan karyawan mendapat pemenuhan kebutuhan dan hasil pekerjaannya.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan untuk bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan dengan program kesejahteraan menjadi pilihan yang baik berdasarkan sebagian besar karyawan dan berpegang kepada internal serta eksternal yang sesuai.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting hingga menjadi kunci terciptanya tujuan perusahaan, adanya kedisiplinan mampu menciptakan tujuan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Kedisiplinan berarti adanya keinginan dan kesadaran dari diri karyawan untuk selalu mentaati peraturan perusahaan maupun norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian terjadi disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun dan lain-lain. Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan baik dalam mengelola karyawan untuk membantu mewujudkan tujuan dan keberhasilan perusahaan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan, menurut Miftah (2010) dalam (Siagian & Khair 2018) seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki satu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu.

Menurut Rivai (2008) dalam Fajriyah & Prasetya (2015) Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dan Tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan juga diartikan sebagai suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2007) dalam Fajriyah & Prasetya (2015) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Toha (2014) dalam Saputro (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi bawahannya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk kepemimpinannya.

2.1.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Parashakti & Setiawan (2019) ada 3 indikator Gaya Kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Proses pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan delegatif.

Apabila seorang pemimpin melakukan delegasi wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan bisa mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa di dalam melaksanakan

pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan rasa loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Menurut Wijayanto (2012) dalam Plangiten (2013) mengemukakan indikator gaya kepemimpinan :

1. Perilaku tugas (struktur inisiasi), adalah tingkat dimana pemimpin cenderung untuk mengorganisasikan dan menentukan peran-peran para pengikut, menjelaskan segala kegiatan yang dilaksanakan kapan, dimana dan bagaimana tugas-tugas dapat selesai dengan baik.
2. Perilaku hubungan (struktur konsiderasi), berkenaan dengan hubungan, pribadi pimpinan dan individu atau para anggota kelompoknya.

2.1.2.3 Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Terry dalam Suwatno & Priansa (2014) mengemukakan tipe-tipe Kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan

bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan intruksi-intruksi tertulis.

3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenangnya, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakkan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

4. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang sulit diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya, dengan demikian bapak sangat banyak pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya merasa di hargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahannya Bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

6. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahan senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawaannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pemimpin tidak akan susah menggerakkan bawahannya karena para bawahannya akan selalu menurut kehendaknya.

Dalam Suwatno & Priansa (2014) ada beberapa macam jenis kepemimpinan :

1. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu:

- a. Para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi para karyawan.
- b. Para pemimpin melaksanakan Tindakan korektif hanya Ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

2. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya Tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

3. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan merupakan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realitis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat.

4. Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin efektif harus memperlajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya pada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

2.1.2.4 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Mulyan (2017) Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi merupakan sesuatu fungsi yang sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan organisasi yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi kepemimpinan memiliki 2 aspek yaitu:

1. Fungsi administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijakan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
2. Fungsi sebagai Top Manajemen, yakni mengadakan *planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling*.

Fungsi kepemimpinan menurut Nawawi (2004) dalam Mulyan (2017) memiliki dua dimensi yaitu:

1. Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya.

2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin.

Menurut Nawawi (2004) dalam Mulyan (2017) secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan:

1. Fungsi instruktif, pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bila mana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.
2. Fungsi konsultatif, pemimpin dapat menggunakan fungsi ini sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.
3. Fungsi partisipasi, dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai posisi masing-masing.

4. Fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan.
5. Fungsi pengendalian, kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

2.1.2.5 Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Luthans (2009) dalam Parashakti & Setiawan (2019) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
- 2) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
- 3) Simulasi intelektual: menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
- 4) Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh

langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Saputro, 2018)

Menurut Mangkunegara (2005) dalam Fajriyah & Prasetya (2015) Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Saputro, 2018).

Sedarmayanti (2001) dalam Plangiten (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Selanjutnya Hamzah (2002) dalam Wahyuni (2013) menjelaskan bahwa sarana dan prasarana kerja yang ada dalam lingkungan organisasi tempat bekerja sebagai faktor pendukung operasional kerja sangatlah diperlukan, hal ini dimaksudkan untuk mempermudah pekerjaan atau gerak aktivitas dalam pengelolaannya, maka diperlukan adanya peralatan yang baik, cukup sesuai kebutuhan, efisien dan efektif serta praktis dalam penggunaannya.

2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Mulyasa (2003) dalam Fajriyah & Prasetya (2015) lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Sarana dan Prasarana yang tersedia

Sarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pelayanan masyarakat. Fasilitas perlengkapan kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan, sebaiknya segala sesuatu yang diperlukan oleh pegawai di lingkungan kerjanya yang berhubungan dengan sarana dan prasarana serta fasilitas lainnya dapat dilengkapi sehingga dapat memperlancar pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

2. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain melalui media tertentu.

3. Kerja sama

Kerjasama adalah kesediaan seseorang untuk menerima dan memberi bantuan dalam suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan.

4. Kebersihan

Kebersihan lingkungan tempat kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting baik oleh pimpinan maupun sesama pegawai. Masalah kebersihan ini bukanlah semata-mata pada kebersihan gedung atau ruangan saja, akan tetapi juga termasuk kebersihan lingkungan tempat kerja secara luas.

Adapun menurut Nuryasin (2016) indikator-indikator lingkungan kerja:

1. Penerangan
2. Kebersihan
3. Suara
4. Keamanan
5. Sirkulasi Udara
6. Struktur Tugas

2.1.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2000) dalam Nuryasin (2016) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut.

Adapun unsur-unsur Lingkungan kerja Fisik menurut Sedarmayanti (2009) dalam Nuryasin (2016) yakni, Kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Unsur Lingkungan kerja Fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sugito (2005) dalam Nuryasin (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri.

Adapun unsur-unsur Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Cokroaminoto (2007) dalam Nuryasin (2016) unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja (Budiono & Katini, 2019).

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati (2009) dalam Budiono & Katini (2019) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya

Ditempat kerja Cahaya/penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

2. Temperatur

Ditempat kerja Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna

sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh.

3.Kelembaban

Di tempat kerja Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4. Sikrulasi udara

Ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang di butukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi

kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikhendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

8. Musik di tempat kerja

musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, dapat terjadi pada semua tingkatan pekerjaan dalam suatu instansi, misalnya di tingkat pimpinan hingga ke tingkat pegawai paling rendah. Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi pengembangan kinerja organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang, padahal bagi instansi dengan pegawai yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada organisasi dengan pegawai yang tak terpuaskan (Widaryati, 2014) .

Menurut Wexley (2012) dalam Bahri & Nisa (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan- harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Sedangkan menurut Saputro (2018) Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya menurut Sopiah (2008) dalam (Siagian & Khair, 2018).

2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Bahri & Nisa, 2017).

Menurut Rivai (2008) dalam Bahri & Nisa (2017) indikator kepuasan kerja diukur dari :

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja

dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.
7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Adapun 5 indikator kepuasan kerja menurut Susanti & Haryani (2020) :

1. Pekerjaan itu sendiri. Pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan supaya menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, atau umpan balik tentang betapa baik mereka bekerja. Karakteristik tersebut membuat kerja agar menantang. Pekerjaan yang kurang menantang memberikan efek kebosanan, akan tetapi banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi serta perasaan gagal.
2. Pembayaran upah. Pegawai menginginkan sistem upah/gaji hingga kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan hingga segaris dengan apa menjadi pengharapannya. Apabila gaji dilihat dengan adil yang didasarkan pada suatu tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, serta standar pengupahan komunitas kemungkinan besar bisa menghasilkan kepuasan.
3. Promosi. Promosi terjadi ketika pegawai berpindah dari pekerjaan ke posisi yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab hingga jenjang organisasionalnya. Pada waktu dipromosikan pegawai biasanya menghadapi peningkatan tuntutan serta keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Pegawai merasa positif karena adanya promosi jabatan yang dilakukan. Promosi disini maksudnya ialah bagaimana organisasi dalam mendayagunakan kemampuan serta keahlian pegawai setinggi mungkin.
4. Pengawasan. Seseorang yang selalu memberikan perintah atau petunjuk untuk melaksanakan kerja. Contohnya: karyawan akan cenderung merasa puas apabila mendapatkan perilaku adil dan dukungan dari atasan serta mengawasi kinerja pegawai secara berkala demi hasil produktivitas yang maksimal.

5. Rekan Kerja. Sesama teman saling membantu atau senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap orang akan dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Contohnya: karyawan akan cenderung merasa puas dan nyaman berada dalam suatu lingkungan kerja yang baik, seperti membina hubungan baik antar pegawai.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut (Sutrisno, 2016) adalah :

1. Faktor Individual, meliputi umur, Kesehatan, kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
2. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Dalam Bahri & Nisa (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian yaitu: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut. Sedangkan faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan

perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

Menurut Usman (2010) Dalam Bahri & Nisa (2017) kepuasan kerja dilatar belakangi oleh faktor- faktor yaitu :

- 1) Imbalan jasa.
- 2) Rasa aman.
- 3) Pengaruh antarpribadi.
- 4) Kondisi lingkungan kerja.
- 5) Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Hasibuan (2003) Dalam Tunjungsari (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Gilmer (2003) dalam Sutrisno (2016) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju.

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

2. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan.

Keaadan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasannya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

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

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya, supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

6. Faktor intrinstik dari pekerjaan.

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

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Aspek sosial dalam pekerjaan adalah salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas/tidak dalam bekerja.

9. Komunikasi

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

10. Fasilitas

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

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor *Psikologis*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi Kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan

sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.1.4.4 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley (2002) dalam Tunjungsari (2011) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, yaitu teori perbedaan atau discrepancy theory, teori keseimbangan atau equity theory dan teori dua faktor.

1. Discrepancy Theory,

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1974 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2. Equity Theory

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zalezenik . Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

3. *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959, berdasarkan hasil penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*. *Satisfier* (motivator) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security and status*. Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

4. *Expectancy Theory*

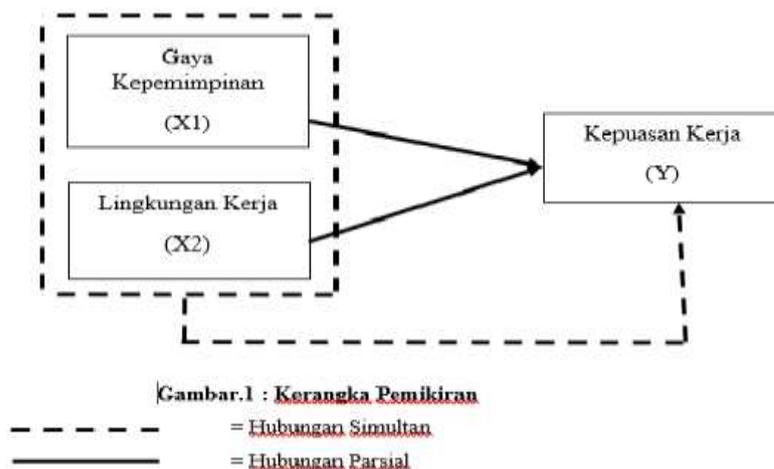
Pengharapan dikembangkan oleh Vroom. Kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar. 2.1

Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan landasan teori-teori yang ada, maka peneliti mencoba merumuskan hipotesis yang akan di uji kebenarannya, yaitu:

- H1 : Diduga adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan pegawai pekerjaan umum penataan ruang dan pertanahan provinsi kepri.
- H2 : Diduga adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pekerjaan umum penataan ruang dan pertanahan provinsi kepri.

H3 : Diduga adanya pengaruh gaya kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pekerjaan umum penataan ruang dan pertanahan provinsi kepri.

2.4 Penelitian Terdahulu

1) Pegi Plagien dengan judul Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.POS (persero) Manado, tahun 2013 ISSN 2303-1174 Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Gaya kepemimpinan merupakan sarana untuk mengarahkan segenap kekuatan dibawahnya sehingga secara bersama mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pimpinan dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. Metode penelitian adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel. Populasi digunakan sebanyak 204 karyawan dengan jumlah sampel 68 responden. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pimpinan sebaiknya memperhatikan gaya kepemimpinan dan

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado.

- 2) Rini Rahmah hayati dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kepuasan kerja pegawai, Volume 3 Nomor 2 Oktober 2016 ISSN: 2355-6099 jurnal ilmu manajemen. Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif analitik. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis, dibuktikan dengan nilai thitung = 11,454 dan ttabel = 1,664 maka dapat diketahui thitung > ttabel itu artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. (2) Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai dibuktikan dengan nilai thitung = 12,802 dan ttabel = 1,664 maka dapat diketahui thitung > ttabel itu artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. (3) Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasil hasil perhitungan yang diperoleh bobot $F_{hitung} = 37,890$ sedangkan bobot F_{tabel} pada $\alpha 0,05$ dan $dk = 79 - 2 - 1 = 76$ diperoleh $F_{tabel} = 3,12$. Jadi nilai $F_{hitung} >$

nilai F_{tabel} . Dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

- 3) Syarifatul Fajriyah dan RJ Iwan Prasetya dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat), Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 1, Nomor 3, November 2015. Kepuasan kerja penting dan perlu menjadi perhatian setiap organisasi, karena sumber daya manusianya adalah faktor dan pemeran pertama dalam proses kerja. Bekerja tanpa kepuasan akan membuat karyawan mudah mengeluh, tidak semangat bekerja dan sulit mendapatkan reward. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Cikarang, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan terhadap 60 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Oleh karena itu analisis data yang digunakan adalah analisis statistik berupa uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Cikarang, Jawa Barat. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F) dan hasil uji parsial (uji-t) kedua varian variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta menunjukkan nilai signifikan dan mendukung hipotesis.
- 4) Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khai dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Ilmiah Magister

Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70 ISSN 2623-2634. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara dengan jumlah 103 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 103 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran angket. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

- 5) M.L. Voon dan N.B. Ayob dengan judul *The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia*, *International Journal of Business, Management and Social Sciences Vol. 2, No. 1, 2011, pp. 24-32*. Kepemimpinan merupakan suatu proses pengaruh antara pemimpin dan bawahan dimana seorang pemimpin berusaha mempengaruhi perilakunya bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya tergantung pada pemimpin organisasi dan gaya kepemimpinan mereka. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan yang tepat, pemimpin dapat mempengaruhi karyawan kepuasan kerja, komitmen dan produktivitas. Dua ratus eksekutif Malaysia bekerja di sektor publik secara sukarela berpartisipasi dalam penelitian ini. Dua jenis gaya kepemimpinan, yaitu gaya transaksional dan transformasional ditemukan memiliki hubungan langsung hubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang lebih kuat, dengan kepuasan kerja. Ini menyiratkan bahwa kepemimpinan transformasional dianggap cocok untuk mengelola organisasi pemerintah.
- 6) Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo *The Influence Of Work Environment, Training, And Human Resource Empowerment On Employee Work Satisfaction At PT. Bank SulutGo* Oleh: Octo Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang, dan Sjendry S.R. Loindong dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi

Manado yang menghasilkan Hasil penelitian diperoleh bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go. Secara parsial, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go, sedangkan Pelatihan dan Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go. Sebaiknya perusahaan memberikan perhatian pada Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Karyawan yang akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Kantor pusat PT. Bank SulutGo Manado.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan metode deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dihasilkan dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variable-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif (Sujarweni, 2015)

Jenis penelitian kuantitatif disini yaitu dengan penyebaran angket yang diisi oleh responden selaku Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari narasumber responden Deni Darmawan (2014). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui objeknya langsung yang disebut responden yaitu Pegawai Dinas

Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau, yang akan dimintai keterangan melalui penyebaran angket kuesioner.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen/publikasi/laporan penelitian dari dinas/instansi terkait maupun sumber data lainnya yang menunjang (Deni Darmawan, 2014). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh langsung dari pihak Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau yaitu berbetuk dokumen dan buku buku yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa metode yang peneliti gunakan untuk pengumpulan data, di antaranya:

3.3.1 Kuisisioner

Metoder kuisisioner adalah salah satu daftar yang berisikan rangkaian perryataan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk mendapatkan data, kuisisioner disebarkan kepada responden (orang-orang yang menjawab tentang apa yang di teliti) terutama pada penelitian survey (Narbuko, 2013). Peneliti membuat daftar tertulis yang disusun untk mendapatkan data dan sejumlah informasi yang diperoleh dari Pegawai Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau dengan cara mengisi kuisisioner yang diajukan.

3.3.2 Studi Pustaka

Studi pustaka adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2015b). Pada penelitian ini pengumpulan data yaitu melalui buku, jurnal, skripsi terdahulu dan sumber internet yang relevan dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Narbuko, (2013) dalam hubungan populasi dan sampel Menjelaskan bahwa sampel atau contoh adalah sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian. Supaya lebih obyektif individu sebaiknya diganti oleh subyek dan atau obyek. Sampel yang baik yaitu sampel yang memiliki populasi atau representatif artinya yang menggambarkan keadaan populasi atau mencerminkan populasi secara maksimal tetapi walaupun mewakili sampel bukan merupakan duplikat dari populasi.

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau semua Bidang yaitu berjumlah 173 pegawai.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (Sugiyono, 2015)

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi penelitian, yaitu 151 pegawai. Menurut Noor (2000) dalam (Nurmalasari, 2014) Dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu:

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

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel ditolerir 5%

maka: $n = \frac{173}{1 + 173 \times 0.05^2} = 151,322 = 151$ pegawai

sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 151 pegawai.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan yang dapat di amati, konsep yang dapat dimati atau dapat diobservasi adalah merupakan hal sangat penting, karena hal yang dapat diamati itu membuka kemungkinan bagi orang lain, selain peneliti sendiri untuk dilaksanakan, juga agar orang lain, selain peneliti sendiri untuk dilaksanakan, juga agar orang lain dapat melakukan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain (Narbuko, 2013).

Tabel 3.1

Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dan Tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Menurut Hasibuan (Fajriyah & Prasetya, 2015)	1. Kepemimpinan otoriter 2. Kepemimpinan delegative 3. Kepemimpinan Partisipatif (Parashakti & Setiawan, 2019)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode	1. Sarana dan Prasarana 2. Komunikasi 3. Kerja sama 4. Kebersihan	Likert

	kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti dalam (Plangiten, 2013)	Menurut Mulyasa dalam (Fajriyah & Prasetya, 2015)	
Kepuasan Kerja (Y)	Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya. menurut Saputro (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi dan manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Gaji atau insentif 6. Rekan kerja 7. Kondisi pekerjaan <p>Menurut Rivai (2008) dalam (Bahri & Nisa, 2017)</p>	Likert

Sumber : Data yang diolah untuk penelitian 2021

3.6 Teknik Pengolahan Data

Tahap-tahap teknik pengolahan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan

proses data dengan teknik SPSS.

3.6.2 *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama, dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

3.6.3 *Scoring*

Scoring merupakan langkah untuk memberikan skor atau nilai pada tiap-tiap butir pertanyaan dengan setiap variabel dalam kuesioner

3.6.4 *Tabulating*

Tabulating merupakan tahap lanjutan dalam rangkaian proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk tabel. Sehingga variabel bebas dan variabel terikat yang telah dijawab oleh responden melalui kuisisioner dapat diperoleh kemudian data ini siap dianalisis.

3.7 **Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2015) analisis data merupakan sub-sub yang mengemukakan cara analisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang bisa dan relevan yang digunakan dalam penelitian ini, adapapun analisis yang digunakan yaitu Analisis kuantitatif. Metode analisis ini digunakan pada data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan dilakukan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Dalam pengujian pada penelitian ini menggunakan program SPSS.

Dalam penelitian ini adapun beberapa tahap pengujian yaitu: Uji instrument, Uji asumsi klasik, Uji autokorelasi, uji determinasi, uji f dan uji t. adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

3.7.1 Analisa Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menggambarkan tentang ringkasan data-data seperti rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimal, nilai minimal dan jumlah data penelitian. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel penelitian dan keadaan responden.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif yang peneliti gunakan untuk mendeskripsikan variabel independent dan variabel dependennya, dilakukan melalui pengklasifikasian terhadap jumlah total skor Responden.

Lebih jelasnya mengenai skor ini, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.2
Interpretasi Hasil Perhitungan Weight Mean Score (WMS)

No	Katagori	Rentang Nilai
1	Sangat Tinggi	>4,50
2	Tinggi	3,50 - 4,50
3	Sedang	2,50 - 3, 50
4	Rendah	1,50 – 2,50
5	Sangat Rendah	\leq 1,50

Sumber: Umar (2014)

Pada tabel diatas memperlihatkan interpretasi dilakukan terhadap skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Setelah dilakukan perhitungan skor nilai, selanjutnya dicari nilai kecendrungan skor responden dengan menggunakan perhitungan *Weight Mean Score* (WMS), Dan model ini digunakan untuk mentafsirkan terhadap skor tersebut.

3.7.2 Uji Kualitas Data

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan sesuatu yang ingin ditunjukkan kepada responden dengan tujuan untuk mengungkapkan sesuat. (Priyatno, 2014)

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti ingin meneliti kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya.

Dalam penelitian ini untuk menguji validitas yaitu menggunakan metode korelasi pearson. Teknik uji validitas item dengan korelasi pearson, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor totalnya adalah penjumlahan sejumlah item pada suatu variabel.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. (Priyatno, 2014)

Untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah cronbach alpha, menurut Priyatno (2014) metode yang sering digunakan untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah cronbach alpha. Uji reliabilitas adalah kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk dalam pengujian adalah item yang valid saja.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu data residual terdistribusi normal tidak adanya multikolonieritas dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. (Priyatno, 2014)

Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk melihat apakah model regresi berganda adalah model yang terbaik. Jika hasil penelitian tidak melanggar seluruh asumsi yang ada, maka regresi berganda yang dianalisis akan menghasilkan kesimpulan yang dapat dipercaya. Adapun pengujian yang dilakukan dalam

penelitian ini adalah: Uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada tabel regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Priyatno, 2014)

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang baik adalah berdistribusi normal.

3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya jika varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas adalah barisan residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara melakukan uji heteroskedastisitas salah satunya dengan cara metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi (Priyatno, 2014)

3.7.3.3 Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya).

3.7.3.4 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antara variable independent yang terdapat di dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variable bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier dengan dua atau lebih variable independen digunakan untuk meramalkan suatu variabel dependen Y berdasarkan 2 atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3) dalam satu persamaan linier. Analisis linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2014)

Adapun rumusan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Pegawai (nilai yang diprediksi)

X1, X2 = (Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja)

a = konstanta (nilai Y apabila X1, X2 = 0)

b1, b2 = koefisien regresi (nilai peningkatan maupun penurunan variabel

Kepuasan Kerja didasarkan pada variable gaya kepemimpinan dan

lingkungan kerja)

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut (Priyatno, 2014) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Adapun tahap-tahap melakukan uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis
2. Menentukan tingkat signifikan
3. Menentukan t hitung
4. Menentukan t tabel

5.Kriteria pengujian

6.Membandingkan t hitung dengan t tabel

7.Kesimpulan

3.7.5.2 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Menurut (Priyatno, 2014) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Adapun tahap-tahap melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1.Menentukan hipotesis

2.Menentukan tingkat signifikan

3.Menentukan F hitung

4.Menentukan F tabel

5.Kriteria pengujian

6.Membandingkan F hitung dengan F tabel

7.Kesimpulan

3.7.5.3 Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

R-square untuk memeriksa apakah model persamaan regresi linier yang terestimasi sudah cukup baik atau tidak, praktisnya, nilai *R-square* adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Menurut (Priyatno, 2014) uji determinasi digunakan untuk mengetahui

persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi independen dalam model mampu menjelaskan variasi dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Dedik, T. I. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretapian Indonesia Dedik Tri Istiantara , Email : dedik@ppi.ac.id Program Studi Manajemen Transportasi Perkeretaapian , Politeknik. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*, III(2), 93 – 101.
- Desi Saputro, R., Nasir, A., & Sofyan, I. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, ISSN : 2302-0199, 2(1), 36–45.
- Dr. Deni Darmawan, S.Pd., M. S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Fajriyah, S., & Prasetya, R. I. (2015). pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada Pt.Bank Central Asia,Tbk. Cab.utama cikarang,jawa barat). *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, volume 1,.
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. EF Press digimedia.
- Mulyan, A. (2017). *Gaya kepemimpinan Lurah Galung Kecamatan Lili Riaja*. 3(1), 251–270.
- Narbuko, D. C. (2013). *Metodologi Penelitian*. BumiAksara.
- Nurmalasari. (2014). *Pengaruh Kualitas pelayanan dan citra terhadap kepuasan mahasiswa pada akademi kebidanan aisyyiah pontianak*. 2(2), 561–565.
- Nuryasin, I., Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan

- Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 41(1), 16–24.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). Diakses Pada tanggal 27 desember 2020.
- Plangiten, P. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 2155–2166.
- Priyatno. (2014). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Siagian, S. T., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Ilmiah Magister Manajemen, vol.1 no.1*(2623–2643), 62.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141.
- Sugiyono. (2015a). *Metode penelitian manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2015b). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami (ed.)). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi pendekatan Kuantitatif*. PustakaBaruPress.
- Suryani, L. (2015). Analisis pengaruh Faktor-Faktor Kepemimpinan Terhadap. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 36–50.
- Susanti, N., & Haryani, D. S. (2020). Analisis tingkat kepuasan kerja karyawan Tomo japanese Restaurant Tanjungpinang. 9(1), 57–73.
- Sutrisno, Edy, M. S. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. KENCANA.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA PENADA MEDIA GROUP.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). Manajemen SDM dalam organisasi dan bisnis.

In *manajemen sdm* (pp. 156–158). ALFABETA,Cv.

Tri Budiono, A. A., & Katini, A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pt.perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU distribusi wilayah jakarta. *Parameter*, 4(2).
<https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>

Tunjungsari, P. (2011). *Universitas Komputer Indonesia Page 1*. 1(1), 1–14.

Wahyuni, S., Idris, H. A., & Noor, M. (2013). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur Sri Wahyuni 1 , H. Adam Idris 2 , Muhammad Noor 3. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 502–515.

Widaryati, H. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, 4(1), 118090.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Meriska Sagitha Putri
Nim / Nirm : 16612195
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang, 01 mei 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Email : Meriska747@gmail.com
Nama Ayah : Buraji Suhut
Alamat : Perumahan Griya Hangtuh Permai Blok L2 no 9
Riwayat Pendidikan : 1. SDN 013 tanjungpinang timur
2. SMP2 Tanjungpinang
3. SMKN 1 Tanjungpinang