

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (STUDI PADA KANTOR SAMSAT WILAYAH OKU
TIMUR I)**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION OF
REGIONAL INCOME AGENCY EMPLOYEES (STUDY AT SAMSAT OFFICES, EAST OKU REGION I)***

Muhammad Akbar Ornando Onasis¹, Anita Silvianita²

^{1,2,3} Universitas Telkom, Bandung

akbarnando@student.telkomuniversity.ac.id¹, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Instansi Bapenda di kantor Samsat OKU Timur I merupakan suatu tempat administrasi pemerintah yang dibuat untuk memperlancar dan mempercepat proses pelayanan pembayaran pajak kendaraan bermotor. Untuk dapat terus memberikan pelayanan dengan baik. Instansi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktornya adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di kantor Samsat OKU Timur I.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh berjumlah responden 38 responden karyawan Bapenda di kantor Samsat OKU Timur I. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori baik dengan presentase sebesar 74,73%, kemudian lingkungan kerja termasuk dalam kategori yang baik dengan persentase sebesar 75,49% dan kepuasan kerja juga termasuk dalam kategori yang baik dengan persentase sebesar 79,84%. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Bapenda di kantor Samsat OKU Timur I sebesar 24,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

Abstract

Bapenda Instance at Samsat OKU Timur I office is a government administration place designed to expedite and speed up the service process for paying motor vehicle taxes. To be able to continue to provide good service. Agencies are required to always improve the quality of performance through increasing employee job satisfaction. One of the factors is the employee's leadership style and work environment. This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and work environment to job satisfaction of Bapenda employees in the Samsat OKU Timur I office.

The research method used in this research is a quantitative method with the type of descriptive-causality research. Sampling was carried out by saturated sampling technique, amounting to 38 respondents of Bapenda employees in the Samsat OKU Timur I office. Data analysis techniques used descriptive analysis and multiple regression analysis.

Based on the results of descriptive analysis, leadership style is included in the good category with a percentage of 74.73%, then the work environment is included in the good category with a percentage of 75.49% and job satisfaction is also included in the good category with a percentage of 79.84%. Based on the results of the study, it shows that the leadership style and work environment have a partially and simultaneously significant influence to the job satisfaction of Bapenda employees in the Samsat OKU Timur I office by 24.4%, while the rest is influenced by other variables not examined in this study.

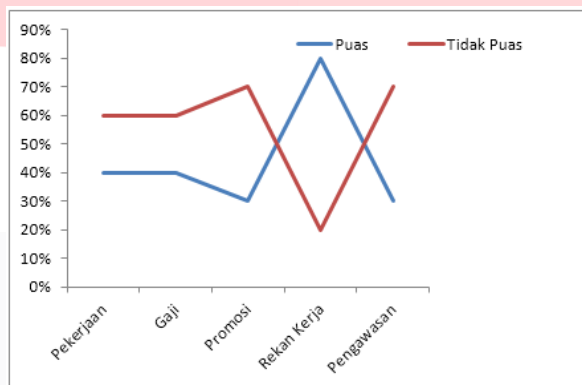
Keywords : Leadership Style, Work Environment, and Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi tentu memiliki beberapa unsur penting di dalamnya, salah satunya yaitu sumber daya manusia atau dengan istilah lain adalah tenaga kerja. Tenaga kerja tentunya sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi karena memiliki tujuan yaitu agar tercapainya target yang diinginkan oleh organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi, karena selain menangani keahlian dan keterampilan, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban menciptakan perilaku kondusif pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Oleh sebab itu, Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di kantor Samsat wilayah OKU Timur perlumelakukan upaya-upaya dalam mewujudkan kinerja yang diharapkan yang salah satunya adalah dengan carameningkatkan kepuasan kerja pegawainya untuk mendukung segala pekerjaan mereka di kantor.

Kepuasan kerja akan dicerminkan melalui sikap moral yang baik saat bekerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja [1]. Oleh karena itu, menarik bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di kantor Samsat wilayah OKU Timur. Untuk mengetahui bagaimana kondisi awal kepuasan kerja di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di kantor Samsat wilayah OKU Timur, penulis mencoba melakukan pra penelitian mengenai kepuasan kerja kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di kantor Samsat wilayah OKU Timur I, dan hasilnya disajikan pada gambar 1.1 berikut:



Gambar 1.1
Hasil angket pra penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di kantor Samsat wilayah OKU Timur I

Sumber: Data Olah Penulis (2021)

Berdasarkan hasil data yang didapatkan dari pra penelitian pada gambar tersebut, memunculkan dugaan bahwa kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di kantor Samsat wilayah OKU Timur masih tergolong rendah atau dengan kata lain bahwa kepuasan kerjanya masih jauh dari harapan. Hal tersebut tergambar dari masih rendahnya hasil persentase beberapa aspek kepuasan kerja seperti aspek pekerjaan yang mendapatkan nilai persentase ketidakpuasan cukup tinggi, aspek gaji, aspek promosi dan aspek pengawasan.

Mengacu pada visi, serta misi perusahaan yaitu mewujudkan pelayanan prima sebagai bukti pengabdian kepada masyarakat dan misinya yaitu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan keamanan, dan kenyamanan/ keselamatan kepada pemilik kendaraan bermotor, serta meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) dan pendapatan negara/ perbaikan kualitas sumber daya manusia apatur, namun hal tersebut rasanya akan sulit terwujud apabila bercermin pada kepuasan kerja pegawai yang masih rendah dari kenyataan yang ada. Dengan tujuan organisasi yang sedang diupayakan oleh Samsat wilayah OKU Timur yaitu sedang mencanangkan ke arah zona integritas menuju bebas korupsi, dan memberikan pelayanan yang prima bagi setiap wajib pajak, perusahaan juga harus mampu mengupayakan hubungan yang kuat secara berkesinambungan dengan para pegawainya dengan berbagai upaya, salah satunya meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

Berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi, maka akan erat kaitannya dengan situasi serta kondisi pada pekerjaan itu sendiri. Ada beberapa faktor yang diduga kuat memberikan berkontribusi dalam membangun kepuasan kerja pegawai, salah satunya adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan bagaimana kondisi lingkungan kerja di dalamnya berperan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu memberikan dampak yang baik terhadap pegawainya terutama dalam rangka menciptakan kepuasan kerja.

Lebih lanjut dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi yang ada, maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas serta kewajibannya dan mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja [2]. Sehingga kepuasan kerja pegawai tersebut dapat meningkat dan sesuai dengan kompetensi yang ada dalam diri masing-masing pegawai tersebut.

Selain gaya kepemimpinan yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, adapun upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya, salah satunya dengan upaya mewujudkan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman. Keberadaan lingkungan kerja di suatu organisasi yang nyaman bagi pegawai mungkin akan memberikan pengaruh yang positif bagi terlaksananya segala aktifitas kerja dengan mudah dan lancar, sehingga dapat menjaga keseimbangan fasilitas perusahaan dan mendorong perhatian pegawai terhadap lingkungan kerja serta sarana penunjang bagi pegawai dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/ karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan [3]. Kemudian dalam literatur Maseda & Arya [4] menjelaskan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat bekerja setiap pegawai.

Begitu pula halnya yang terjadi pada pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di kantor Samsat wilayah OKU Timur. Dimana lingkungan kerja perlu menjadi perhatian khusus bagi pemangku kepentingannya, karena instansi penyedia pelayanan jasa seperti kantor Samsat wilayah OKU Timur, akan setiap hari melayani masyarakat yang akan membayar pajak kendaraan bermotor dan kegiatan lainnya, maka selain memperhatikan lingkungan dan fasilitas guna terciptanya pelayanan yang nyaman sesuai dengan tujuan yang instansi harapkan, maka organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja secara internal. Hal demikian dimaksud agar pegawai dalam melayani masyarakat pun merasa terfasilitasi dengan baik dengan harapan bahwa apabila fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan performa dan produktivitas kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja [5]. Maka dengan mengacu pada penjelasan beberapa literatur tersebut, sudah sebaiknya para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus di perhatikan pula bagaimana kondisi lingkungan kerjanya karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal dalam kemajuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (STUDI PADA KANTOR SAMSAT WILAYAH OKU TIMUR I)”**.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah gaya kepemimpinan di kantor Samsat OKU Timur I sudah berjalan dengan baik?
- b. Apakah lingkungan kerja di kantor Samsat OKU Timur I sudah berjalan dengan baik?
- c. Apakah kepuasan kerja karyawan di kantor Samsat OKU Timur I sudah berjalan dengan baik?
- d. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bapenda di kantor Samsat OKU Timur I?
- e. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bapenda di kantor Samsat OKU Timur I??
- f. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bapenda di kantor Samsat OKU Timur I?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di kantor Samsat wilayah OKU Timur I.
- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja di kantor Samsat wilayah OKU Timur I.
- c. Untuk mengetahui kepuasan kerja di kantor Samsat wilayah OKU Timur I.
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Bapenda di kantor Samsat wilayah OKU Timur I.
- e. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Bapenda di kantor Samsat wilayah OKU Timur I.
- f. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Bapenda di kantor Samsat wilayah OKU Timur I.

2. TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan yang berfokus untuk memperhatikan tentang asset-asset berupa sumber daya manusia yang memiliki fungsi dalam keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi [6]. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia agar tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai [7].

2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis atau partisipatif dan *laissez-faire* [8].

a. Gaya kepemimpinan otokratis (authoritarian) Kepemimpinan dengan gaya otokratis antara lain berciri:

- 1) Penentu kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.
- 2) Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
- 3) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.
- 4) Pemimpin cenderung menjadi "pribadi" dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota; mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

b. Gaya kepemimpinan demokratis (democratic) Kepemimpinan dengan gaya demokratis antara lain berciri:

- 1) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
- 2) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternative prosedur yang dapat dipilih.
- 3) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- 4) Pemimpin adalah obyektif atau fact-minded dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

c. Gaya Kepemimpinan Kebebasan (Laissez-Faire) Kepemimpinan dengan gaya kebebasan (Laissez-Faire) antara lain berciri:

- 1) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
- 2) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi.
- 3) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
- 4) Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja [5]. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman serta memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja pegawai menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang terdapat disekitar karyawan bekerja yang dapat memberi pengaruh dalam menjalankan pekerjaan bagi karyawan [9]. Lingkungan kerja keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut [5]:

a. Suasana kerja.

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, kebersihan, keamanan di dalam bekerja.

b. Hubungan dengan rekan kerja.

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

c. Tersedianya fasilitas/peralatan kerja

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

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang diluar dari dirinya (eksternal), atas lingkungan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri [10]. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya [11]. Aspek atau disebut juga dimensi-dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja [12], yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan individu dalam bekerja. Apabila karyawan diberi kesempatan untuk berkreasi dan variasi tugas, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan kompleksitas pekerjaan, maka karyawan akan cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya.

b. Upah / Gaji dan bentuk finansial lainnya.

Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya. Karena pada dasarnya, uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

c. Kesempatan promosi.

Kesempatan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda, karena kegiatan promosi biasanya dilakukan secara struktural yang akan mempengaruhi bertambahnya tanggung jawab, perubahan upah/gaji, dan berbagai penghargaan lainnya.

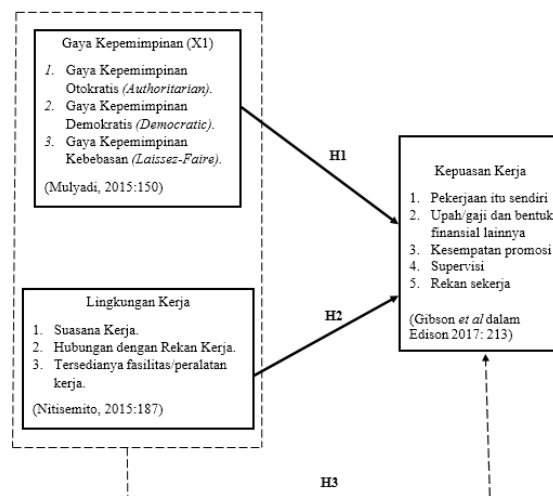
d. Supervisi (atasan).

Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang suportif, penuh perhatian, bersahabat, mendengarkan masukan dari bawahan, dan memusatkan dirinya pada pekerjaan.

e. Rekan sekerja.

Rekan atau kelompok kerja bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pertama pada individu. Karyawan akan merasakan kepuasan apabila dapat berkomunikasi dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Olahan data Penulis (2021)

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:182) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena kalimat pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah riset, belum jawaban yang empirik dengan pengumpulan data. Berdasarkan tinjauan diatas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian adalah: “terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai badan pendapatan daerah (Bapenda) di kantor Samsat wilayah OKU Timur I”.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dan kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan mendeskripsikan hasil penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai badan pendapatan daerah (Bapenda) di kantor Samsat wilayah OKU Timur I sebanyak 38 orang pegawai. Teknik sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif gaya kepemimpinan yang meliputi otokratis, demokratis dan kebebasan sudah dalam kategori baik dengan persentase sebesar 74,73%. Maka dengan nilai tersebut, dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di kantor Samsat wilayah OKU Timur 1 di rasa sudah baik oleh pegawainya

Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif lingkungan kerja yang meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas/peralatan kerja sudah dalam kategori baik dengan persentase sebesar 75,49%. Maka dengan nilai tersebut, dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di kantor Samsat wilayah OKU Timur 1 di nilai sudah baik oleh pegawainya

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif lingkungan kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, upah, kesempatan promosi, supervisi dan rekan sekerja sudah dalam kategori baik dengan persentase sebesar 79,84%. Maka dengan nilai tersebut, dapat di simpulkan bahwa pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di kantor Samsat wilayah OKU Timur 1 memiliki kepuasan kerja yang baik.

4.2 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

TABEL 4.1
HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	1.274	.928		1.372	.179					
1 Gaya Kepemimpinan	.330	.134	.364	2.458	.019	.319	.384	.361	.986	1.014
Lingkungan Kerja	.423	.165	.379	2.560	.015	.336	.397	.376	.986	1.014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2021)

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 4.1, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1.274 + 0.330 X_1 + 0.423 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (α) = 1.274. Konstanta sebesar 1.274 yang artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bernilai 0, maka kepuasan kerja akan mendapatkan nilai sebesar 1.274.
- b. $b_1 = 0.330$. Nilai koefisien regresi variabel 0.330 (b_1) bernilai positif, yaitu 0,330 yang artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan dan variabel independen yang lainnya konstan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.330.
- c. $b_2 = 0.423$. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_2) bernilai positif, yaitu 0.423 yang artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan dan variabel independen yang lainnya konstan, maka kepuasa kerja akan meningkat sebesar 0.423.

TABEL 4.2
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.274	.928		1.372	.179
1 Gaya Kepemimpinan	.330	.134	.364	2.458	.019
Lingkungan Kerja	.423	.165	.379	2.560	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa:

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki Thitung (2.458) > Ttabel (1.69092) dan tingkat signifikansi $0,019 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).
- b. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki Thitung (2.560) > Ttabel (1.69092) dan tingkat signifikansi $0,015 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

TABEL 4.3
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.947	2	.974	5.637	.008 ^b
1 Residual	6.045	35	.173		
Total	7.993	37			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2021)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat Fhitung adalah 5.637 dengan tingkat signifikansi 0,008. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu Fhitung > Ftabel ($5.637 > 3.28$) dan tingkat signifikansinya $0,008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

TABEL 4.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.494 ^a	.244	.200	.41559	.244	5.637	2	35	.008	2.158

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.4, bahwa nilai R sebesar 0,494 dan Rsquare (R²) adalah sebesar 0,244. Hal ini menunjukkan bahwa 24,4% kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja Sedangkan sisanya 75,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (studi pada Kantor Samsat Wilayah Oku Timur I), maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan yang dilakukan di Kantor Samsat OKU Timur I sudah termasuk dalam kategori baik.
- b. Lingkungan kerja yang dilakukan di Kantor Samsat OKU Timur I sudah termasuk dalam kategori baik.
- c. Kepuasan kerja yang dilakukan di Kantor Samsat OKU Timur I sudah termasuk dalam kategori baik
- d. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bapenda di kantor Samsat OKU Timur I
- e. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bapenda di kantor Samsat OKU Timur I
- f. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bapenda di kantor Samsat OKU Timur I.

Referensi:

[1] Hasibuan, S.P Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

[2] Fajriyah, S & Prasetya. (2015). 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*. Vol. 1, No.3.

[3] Wihana. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda dan Litbang Kabupaten OKU Timur. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 15, No. 4.

[4] Maseda, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perguruan Ar-Rahman Medan. Tesis pada Universitas Sumatera Utara.

[5] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

[6] Handoko. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Gramedia Pustaka.

[7] Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2016). *Human Resource Management ed. 14*. Harlow : Pearson Education.

[8] Mulyadi, D. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.

- [9] Nitisemito., A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia. Bandung.
- [10] Sinambela, L, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [11] Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- [12] Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

