



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh

Saiful Amri^{*1}, Ijal Fahmi², Putri Mauliza³, Yuliana⁴
^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

saifulamri@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh sebanyak 101 orang, maka penarikan sampel dilakukan dengan rumus slovin karena populasi lebih dari 100 maka jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, dan teknik skala *Likert*. Hasil penelitian secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hasil pengujian nilai F_{hitung} sebesar 4,395 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,400, maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hasil pengujian nilai t_{hitung} sebesar 2,616 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009, maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hasil pengujian nilai t_{hitung} sebesar 2,775 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009, maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hasil pengujian nilai t_{hitung} sebesar 3,100 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009, maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,568 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Adapun nilai R^2 sebesar 0,735 menunjukkan bahwa hanya sebesar 73,5 % variasi variabel dependen (kepuasan kerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 26,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

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

PENDAHULUAN

Perilaku pimpinan merupakan objek yang dapat dipersepsikan oleh pegawai baik positif maupun negatif, dan hasil persepsi tersebut dapat membentuk suatu penilaian tersendiri bagi pegawai tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan mereka. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Radhiana, 2023). Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2014:29). Berarti seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai (Ikhbar et al., 2022). Upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut (MAULIZA, 2020).

Selain pengaruh dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi bagi karyawan. Motivasi sangat berpengaruh untuk memaksimalkan produktivitas kerja





karyawan (RADHIANA, 2020). Motivasi akan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi (Hayanuddin Safri, Zuriani Ritonga, Rahmi, Sufitrayati, 2022). Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seseorang akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Vilzati Juned, Rolly Oka Putra, 2022). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Motivasi adalah dorongan dalam diri yang berhubungan dengan tingkat, arah dan persistensi konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja (Radhiana, 2023).

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi (AMRI, 2020). Apabila pegawai memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kepuasan kerja mereka meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2006:120) bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan (YUSUF, 2021). Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat (Vilzati Juned, Rolly Oka Putra, 2022). Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja (Alisman, Uswatun Hasanah, Zulfan Yusuf, Nurfiani Syamsuddin, 2022). Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Maka salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dari gaya kepemimpinan nya. Karena gaya seorang pemimpin akan terlihat dari cara melakukan pekerjaan memimpin seperti memberikan perintah, memberi tugas, berkomunikasi, cara menegakkan disiplin dan sebagainya (Radhiana, 2023).

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Aceh dengan alasan salah satu unit kerja teknis Departemen Pertanian yang berada dibawah Badan Penelitian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) (Yana et al., 2023). Tujuan kehadiran BPTP Aceh diharapkan untuk dapat memperkuat penelitian dan pengembangan di daerah berdasarkan sumber daya yang ada dengan menyebarluas teknologi pertanian spesifik lokasi yang berorientasi pasar sesuai kebutuhan penggunaan dalam dukungan pembangunan agribisnis dan agroindustri serta diarahkan untuk digerakkan pembangunan pertanian sekaligus sebagai pusat informasi teknologi pertanian (Yana et al., 2021).

Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pertanian. Lembaga ini mempunyai visi agar menjadi lembaga penelitian/pengkajian dan pengembangan pertanian yang proaktif dan partisipatif untuk meningkatkan inovasi teknologi pertanian dalam mewujudkan pertanian tangguh, modern dan efisien yang berwawasan agribisnis dan berbasis sumberdaya alam (Juwita et al., 2023). Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat visi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis merumuskan tugas sebagai berikut:

Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh?

Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh?



Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh?

Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh.

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh.

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh dengan jumlah keseluruhan 101 orang pegawai. Menurut Sugiyono (2008:118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi dana, waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang sangat banyak. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus betul-betul *representative* (dapat mewakili). Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden. Untuk lebih jelas, berikut bentuk rumus Slovin menurut Husein Umar (2008:78):

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

Dimana : n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 10%

sehingga sampel yang diambil dari populasi tersebut adalah:

$$n = \frac{101}{1 + (101)(0,1^2)}$$

$$n = \frac{101}{2,01}$$

$$n = 50,25 = 50$$

Berdasarkan pengertian populasi dan sampel, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 50 responden. Dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1

Responden

No	Responden	Jumlah Responden
	Sub Bagian TU	18
	Subsi Diseminasi	5
	Subsi Kerjasama	7
	Kelompok Jabatan Fungsional	12
	Koordinator Sarana/Prasarana Penelitian	8

Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut;





Tinjauan kepustakaan

Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang ada dalam pembuatan proposal.

Pengumpulan data langsung di lapangan.

Teknik pengumpulan data langsung di lapangan dilakukan dengan cara;

Observasi, yaitu dengan mengumpulkan informasi atau data dengan cara mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh.

Wawancara kepada pihak-pihak terkait. Wawancara ini dilakukan dengan cara bertanya atau berkomunikasi secara langsung dengan responden, maupun pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas. Memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliable, serta informasi yang relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam pembuatan kuesioner ini digunakan teknik skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi. Jawaban setiap pertanyaan yang diberikan akan diberi nilai/skor mulai dari terbesar yaitu 5 hingga 1.

Operasionalisasi Penelitian

Dalam penelitian ini ada 4 (empat) variabel yang perlu dijelaskan sehingga menunjang proses operasional penelitian yaitu:

Tabel 2
Defenisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
1	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis, (Anoraga, 2006:82)	Faktor psikologik Faktor sosial Faktor fisik Faktor finansial	5-1	interval	E 1-4
2	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2007:115).	Sifat Kebiasaan Tempramen Watak Kepribadian	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	interval	A 1-4
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi	Cahaya Sirkulasi udara Kebisingan Bau Keamanan	Lingkungan Kerja (X ₂)	interval	B 1-4





		pelaksanaan pekerjaan. (Sutrisno, 2009:116)				
4	Motivasi (X ₃)	Motivasi merupakan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik, (Bangun, 2012:11)	Hubungan dengan rekan kerja dan atasan Lingkungan kerja Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Pemberian tunjangan	Motivasi (X ₃)	interval	C 1-4

Peralatan Analisis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2012:36) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara gaya kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja (X₂), motivasi (X₃), dan kepuasan kerja (Y). Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Motivasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

e = Error

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama, maupun secara parsial.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data (terlampir) seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 5 %, yaitu dengan membandingkan seluruh pertanyaan r_{hitung} dengan r_{tabel} product moment. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah signifikan atau konsisten, artinya data yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian. Mengenai hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (N=50)	Keterangan
----	----------	---------------------	--------------------	-----------------------------	------------





1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	A 1 A 2 A 3 A 4	0,482 0,475 0,435 0,513	0,279	Valid
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	B 1 B 2 B 3 B 4	0,508 0,700 0,473 0,412	0,279	Valid
3	Motivasi (X ₃)	C 1 C 2 C 3 C 4	0,557 0,665 0,426 0,478	0,279	Valid
4	Kepuasan Kerja (Y)	D 1 D 2 D 3 D 4	0,521 0,455 0,460 0,412	0,279	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara tiap-tiap item dengan total item untuk instrumen gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Adapun besarnya koefisien dari item untuk instrumen gaya kepemimpinan adalah berkisar antara 0,435-0,513, koefisien dari item untuk instrumen lingkungan kerja adalah berkisar antara 0,412-0,700, sedangkan instrumen motivasi menunjukkan angka berkisar 0,426-0,665, dan instrumen kepuasan kerja menunjukkan angka berkisar 0,412-0,521. Karena nilai r_{hitung} dari variabel-variabel tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,279. Sehingga dapat diartikan bahwa seluruh pertanyaan yang berhubungan dengan ketiga variabel tersebut (motivasi, kemampuan kerja dan kinerja karyawan) dinyatakan valid.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Analisis yang digunakan untuk mentafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Hasil uji realibilitas untuk variabel dependen dan variabel independen juga menunjukkan hasil yang reliabel. Nilai *cronbach Alpha* yang dihasilkan > 0.5 , sehingga variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja yang digunakan dinyatakan reliabel. Berikut ini adalah hasil dari output komputer program *IBM Statistic Packege for Sosial Sciensin (SPSS) 22* mengenai uji reliabilitas untuk gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

Tabel 4
Pengujian Reliabilitas Butir-Butir Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach Hitung	Alpha Cronbach yang disyaratkan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,575	0,50	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,557	0,50	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,630	0,50	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,529	0,50	Reliabel

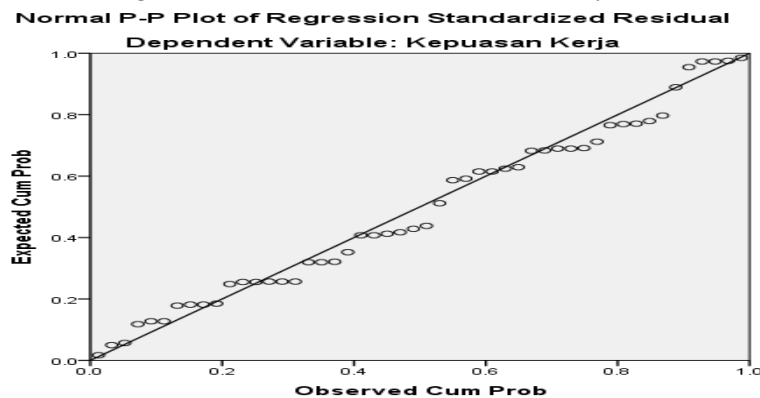


Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *Alpha Cronbach* adalah 0,575 untuk instrumen pengukuran gaya kepemimpinan, nilai dari instrumen lingkungan kerja memiliki bobot adalah 0,557, sedangkan nilai dari instrumen motivasi memiliki bobot adalah 0,630, dan nilai dari instrumen kepuasan kerja memiliki bobot adalah 0,529. Dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa nilai total dari masing-masing tiga variabel tersebut adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Pada grafik histogram, data yang mengikuti atau mendekati distribusi normal adalah distribusi data dengan bentuk lonceng. Pada grafik *P-P Plot*, sebuah data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik datanya tidak menceng ke kiri atau ke kanan, melainkan menyebar di sekitar garis diagonal.



Gambar 1 Uji Normalitas

Dengan melihat tampilan grafik histogram, penulis melihat bahwa gambar histogram telah berbentuk lonceng, artinya menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Pada grafik *P-P Plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonalnya sehingga dapat diartikan data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Hasil Pengujian heteroskedastisitas

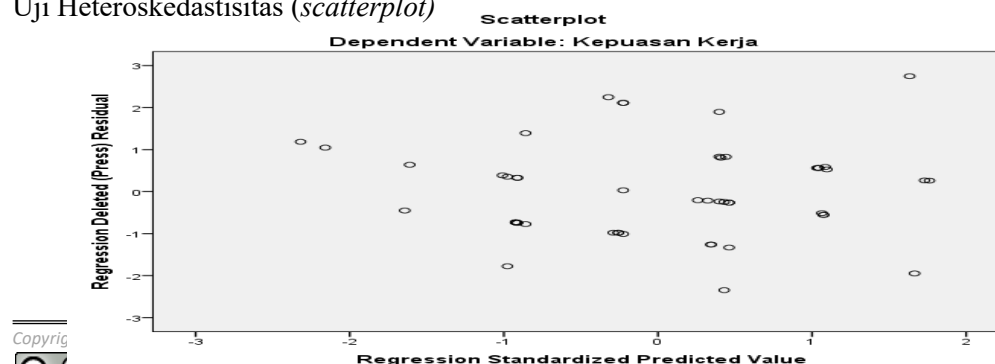
Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji grafik dengan melihat grafik scatterplot yaitu dengan cara melihat titik-titik penyebaran pada grafik dan uji glejser, dengan cara meregres seluruh variabel independen dengan nilai absolute residual (absut) sebagai variabel dependennya. Perumusan hipotesis adalah :

H_0 : tidak ada heteroskedastisitas,

H_a : ada heteroskedastisitas.

Jika signifikan < 0,05 maka H_a diterima (ada heteroskedastisitas) dan jika signifikan > 0,05 maka H_0 diterima (tidak ada heteroskedastisitas).

Uji Heteroskedastisitas (*scatterplot*)



Gambar 2 Pengujian heteroskedastisitas

Pada gambar 2 tentang grafik *scatterplot* diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y. Hal ini berarti terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini seperti terlihat dalam Tabel 5

Tabel 5
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.691	3.851		2.997	.052		
Gaya Kepemimpinan	.277	.171	.225	2.616	.113	.971	1.030
Lingkungan Kerja	.255	.144	.252	2.775	.483	.934	1.070
Motivasi	.113	.129	.014	.100	.921	.959	1.043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa tidak ada variabel bebas memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan tidak ada yang memiliki *tolerance value* lebih kecil dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas. Dari hasil analisis, didapat nilai VIF variabel gaya kepemimpinan adalah 1,030 (<10) dan nilai *tolerance* sebesar 0,971 (>0,1), nilai VIF variabel lingkungan kerja adalah 1,070 (<10) dan nilai *tolerance* sebesar 0,934 (>0,1), dan nilai VIF variabel motivasi adalah 1,043 (<10) dan nilai *tolerance* sebesar 0,959 (>0,1). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos uji gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh. Output dari program *IBM SPSS Statistics 22* diperoleh nilai regresi seperti yang tertera pada tabel 6.

Tabel 6
Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.691	3.851		5.997	.052		
Gaya Kepemimpinan	.277	.171	.225	2.616	.113	.971	1.030
Lingkungan Kerja	.255	.144	.252	2.775	.483	.934	1.070
Motivasi	.113	.129	.014	3.100	.921	.959	1.043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Diperoleh: $a = 17,691$

$b_1 = 0,277$

$b_2 = 0,255$

$$b_3 = 0,113$$

Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 17,691 + 0,277 X_1 + 0,255 X_2 + 0,113 X_3 + e$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen bila dibandingkan dengan R. Berikut ini disajikan hasil uji R^2 dapat dilihat tabel 7.

Tabel 7
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.568 ^a	.735	.479	1.052	2.627

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer (*diolah*) melalui SPSS, 2018

Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau parsial. Hipotesis dalam pengujian ini adalah :

Tabel 8
Uji Hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	F Hitung	F Tabel	
Pengujian secara simultan	4,395	2,400	Hipotesis diterima
Pengujian secara parsial	t hitung	t tabel	
Gaya Kepemimpinan	2,616	2,009	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja	2,775		Hipotesis diterima
Motivasi	3,100		Hipotesis diterima

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Hasil perhitungan uji hipotesis (lihat lampiran) yang disajikan pada tabel 8 mempunyai makna dan diinterpretasikan sebagai berikut:

Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 4,395 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,400. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,616 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,775 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja terbukti kebenarannya.



Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,100 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga motivasi mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 4,395 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,400. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.

Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,616 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.

Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,775 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.

Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,100 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak

DAFTAR PUSTAKA

- Alisman, Uswatun Hasanah, Zulfan Yusuf, Nurfiani Syamsuddin, D. S. (2022). Dampak Upah Minimum Regional dan Pertumbuhan Penduduk Terhadap Kesempatan Kerja di Kabupaten Nagan Raya. *ECo-Buss*, 5(2), 647–659.
- AMRI, S. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>
- Hayanuddin Safri, Zuriani Ritonga, Rahmi, Sufitrayati, N. (2022). *THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA*. 11(03), 544–549.
- Ikhbar, S., Zulfadli, & Hadi, A. (2022). Effect of Emotional Intelligence and Commitment on The Performance Employees at PT. Angkasa Pura II Aceh Sultan Iskandar Muda Airport. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 2(1). <https://doi.org/10.35870/ijer.v2i1.80>
- Juwita, Yana, S., Maksalmina, Mahdi, Fitriliana, Hanum, F., & Kasmaniar. (2023). Peluang Ekspansi Energi Terbarukan Biomassa dengan Analisis SWOT. *Jurnal Serambi Engineering*, 8(1), 4947–4956.
- MAULIZA, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>
- Radhiana, A. (2023). *PENGARUH KUALITAS KERJA, PARTISIPASI, KESEMPATAN BERKEMBANG DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN ACEH JAYA*. 07(01), 1–10.
- RADHIANA, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotients) dan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotients) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.336>





- Vilzati Juned, Rolly Oka Putra, S. I. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SELULER MEDIA INFOTAMA BANDA ACEH* Vilzati. 22(2).
- Yana, S., Hanum, F., & Rahmatullah, A. (2023). Pengembangan Energi Terbarukan Biomassa dari Sumber Pertanian, Perkebunan dan Hasil Hutan : Kajian Pengembangan dan Kendalanya. *Jurnal Serambi Engineering*, VIII(1), 4957–4964.
- Yana, S., Yulisma, A., & Zulfikar, T. M. (2021). Manfaat Sosial Ekonomi Energi Terbarukan: Kasus Negara-negara ASEAN. *Jurnal Serambi Engineering*, 7(1), 2587–2600.
<https://doi.org/10.32672/jse.v7i1.3820>
- YUSUF, Z. (2021). Effect of Environmental Stimuli and Social Factors Against Impulsive Buying Tendency: Emotions Positive as a Mediation Variable (Case Study on Indomart Consumers in Banda Aceh). *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 1(2), 60–72.
<https://doi.org/10.35870/ijer.v1i2.47>
- Badri M. Sukoco, S.E. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Erlangga: Surabaya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danim, Sudarwan. 2009. *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamid, Abdul. 2010. *Panduan Penulisan Skripsi*. Jakarta : FEIS UIN Pres
- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey. 2014. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Delaprasata: Jakarta.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Isyandi, B. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Global*. Unri press: Pekanbaru.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, Hadari. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Penerbit Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purwanto, M. Ngalim, MP. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Robbins SP, Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Djambaran. Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Slamet. 2007. *Kiat Meningkatkan Kinerja*, Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Sondang P. Siagian 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Penerbit AMUS: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academi Publishing Service)*: yogyakarta.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy. 2007. *Manajemen Pelayanan Jasa*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.



