

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SIULAK KABUPATEN KERINCI**

**Mauledy Ahmad**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Email: mauledyahmad67@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Siulak, Kabupaten Kerinci. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal komparatif pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PNS sebanyak 21 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara teknik sampling jenuh atau sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah dengan mengambil populasi atau sebanyak 21 sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuisioner dan data sekunder yang diperoleh dari instansi dan jurnal terkait untuk mendukung penelitian ini. Uji validitas instrument menggunakan rumus Correclation Bivariate, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrument penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Siulak, Kabupaten Kerinci sebesar ( $\beta$ ) 1,105 dengan signifikan sebesar 0,132. Budaya Organisasi(X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Siulak, Kabupaten Kerinci ini di buktikan dengan nilai ( $\beta$ ) sebesar -1,201. Lingkungan Kerja(X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Siulak, Kabupaten Kerinci hal ini di buktikan dengan nilai ( $\beta$ ) sebesar 0,066. Dan berdasarkan hasil uji ketiga variabel independent yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Siulak, Kabupaten Kerinci adalah Budaya Organisasi (dengan koefisien -0,590). Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini Budaya Organisasi (X2) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja.

### **Abstract**

*This study aims to determine and analyze how the influence of Influence of leadership, Organizational Culture and Work Environment Job Satisfaction of Siulak*

<b>How to cite:</b>	Mauledy Ahmad (2023) Komunikasi Publik terhadap Upaya Meningkatkan Kesadaran Masyarakat dalam Membayar Pajak Restoran, (8) 8, <a href="http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6">http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6</a>
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

*sub district office employees Kerinci district. This research is categorized as a causal comparative quantitative approach with an instrument in the form of a questionnaire. The population in this study were all civil servants except the head of the Social Service, Kerinci Regency as many as 21 people. The sampling technique is by means of a saturated sampling technique or a census. The sample in this study is to take the population or as many as 21 samples. The data used in this study are primary data obtained through questionnaires and secondary data obtained from related agencies and journals to support this research. The instrument validity test used the Bivariate Correlation formula, while the reliability test used Cronbach Alpha. The measuring instrument proved to be valid and reliable for the research instrument. Multiple regression analysis was used to test the hypothesis of this study. The results showed that: Leadership(X1) no influence significant effect on job satisfaction at the sub district office employees, Kerinci district of  $(\beta)$  1,105 with a significance of 0.132. Organizational Culture(X2) has negative and no significant effect on job satisfaction at the sub district office employees, Kerinci district, as evidenced by the value  $(\beta)$  of -1,201. Work Environment(X3) has no significant effect on job satisfaction at the sub district office employees, Kerinci district, this is proven by the value  $(\beta)$  of 0.066. And based on the test results of the three independent variables tested individually, the most dominant in influencing the job satisfaction of Siulak sub district office employees Kerinci district is the organizational culture (with a coefficient of 0.590). So it can be concluded that in this study (X2) organizational culture is partially a factor that significantly job satisfaction (Y).*

**Keywords:** Leadership; Organizational Culture; Work Environment; Job Satisfaction.

## **Pendahuluan**

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh terhadap setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari (Armstrong, 1994). Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumberdaya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja upaya tersebut sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia terhadap pengaruh kinerja pegawai (Fahmi, 2016). Pelaksanaan penilaian kinerja berhubungan dengan tujuan dari organisasi, misalnya untuk menetapkan kebijakan serta mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan dalam periodeterentu, atau untuk memenuhi keperluan lainnya.

Menurut Hasibuan (2014), Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis dilapangan didapat beberapa fenomena di Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dari tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah yang dapat berakibat dari menurunnya prestasi kerja pegawai sehingga kepuasan kerja tidak dapat terwujudkan, ini dapat dilihat dari tingkat keterlambatan pegawai yang masih tinggi.

Darmawan (2016) menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi beberapa faktor yaitu: Faktor pribadi, Faktor social, Faktor

budaya, Faktor organisasi, Faktor lingkungan. Sedangkan Menurut Kakiay (2018) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan adalah Balas jasa yang adil atau kompensasi, Penempatan Karyawan, Beban Kerja, Suasana dan lingkungan kerja, Sikap pimpinan

Menurut Ambarwati (2018) menyatakan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, faktor kepemimpinan penulis duga juga berkontribusi pada menurunnya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci. Berdasarkan tabel 1 dapat di lihat tingginya tingkat kemangkiran pegawai merupakan wujud dari ketidakhadiran tidak ditanggapi secara serius oleh pimpinan.

Pimpinan yang merupakan penentu arah dan kebijakan dari sebuah organisasi seharusnya dapat mengontrol dan mengawasi serta memberikan punishment kepada pegawai yang tidak hadir tersebut (Yanita, 2017). Fenomena ini tentu jika dibiarkan dapat merugikan instansi Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci. Pembiaran dan tidak diberikannya sanksi tentu akan melemahkan kewibawaan pimpinan itu sendiri.

Menurut Dalimunthe (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, seperti suatu budaya yang menekan pada pertumbuhan individu, mengekspresikan nilai luhur yang diberikan serta secara intensif dianut dan disebarkan secara luas.

Selain hal tersebut di atas, budaya organisasi juga dapat membuat kepuasan kerja menjadi rendah. Misalkan saja seperti fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci ini, banyaknya yang tidak hadir namun tanpa diberikan sanksi sehingga akhirnya akan menjadi sebuah kebiasaan dan menjadi nilai negatif yang mengikat menjadi sebuah budaya organisasi.

Menurut Sutrisno (2009) Seluruh sarana dan prasarana yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang mempengaruhi kinerja. Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja (Saragi, 2017).

Lingkungan kerja yang tidak kondusif berdampak pada kondisi kerja yang tidak optimal dikarenakan pegawai malas untuk hadir serta tidak semangat dalam bekerja (Aruan, 2016). Lingkungan kerja pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci yang tidak kondusif disebabkan karena letak kantor yang berdekatan dengan jalan raya menyebabkan suara bising sehingga mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Selain itu kondisi ruangan yang berukuran kecil dan sempit yang tidak sebanding dengan banyaknya pegawai menyebabkan tidak leluasanya pegawai dalam bekerja.

Rumusan Masalah dari penelitian ini yaitu; 1) Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial pada Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya? 2) Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja secara parsial pada Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya? 3) Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial pada Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya? 4) Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara simultan pada Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?

Tujuan Penelitian ini yaitu; 1) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci secara parsial dan besarnya pengaruh. 2) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci secara parsial dan besarnya pengaruh. 3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besarnya pengaruh. 4) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci secara parsial maupun secara simultan dan berapa besar pengaruhnya.

**Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Siulak yang berjumlah 21 orang sesuai dengan data Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci tahun 2022.

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, sebagaimana pendapat Arikunto (2016), apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka lebih baik diteliti semuanya. Sehubungan dengan hal tersebut yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci sebanyak 21 orang tidak termasuk Camat, maka sampel yang diambil sebanyak 21 orang karena adanya variabel Kepemimpinan. Metode penarikan sampel yang demikian disebut dengan metode full sampling atau sampel jenuh.

Dalam memperoleh dan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara Yaitu penelitian langsung kelapangan dalam rangka mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti berupa, daftar pernyataan (question) yaitu metode pengumpulan data dengan membuat pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para Pelanggan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan interval 1-5.

**Tabel 1**  
**Kisi-Kisi Kuisoner Instrumen Dari Penelitian**

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Sumber
1	Kepuasan Kerja (Y)	1.Menyenangi pekerjaannya	3	Hasibuan (2016)
		2. Mencintai pekerjaan	3	
		3. Moral kerja	3	
		4. Kedisiplinan	3	
		5. Prestasi kerja	3	
2	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	1. Kemampuan analisis	3	Hasibuan (2016)
		2. Keteladanan	3	
		3. Rasionalitas dan objektivitas	3	
		4. Instruksi”kerja	3	
		5. Kemampuan mendengar	3	
		6. Ketrampilan berkomunikasi	3	

## Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci

		7. Pembagian tugas	3	
		8. Ketegasan dalam bertindak	3	
3	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	1. Inovasi dan pengambilan Resiko	3	Robbins & Judge (2015)
		2. Memperhatikan detail	3	
		3. Orientasi pada hasil	3	
		4. Orientasi pada orang	3	
		5. Orientasi pada tim	3	
		6. Keagresifan	3	
		7. Stabilitas	3	
4	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	1. tempat bekerja,	3	Sutrisno (2014)
		2. fasilitas	3	
		3. serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan,	3	
		4. hubungan individual,	3	
		5. ketenangan,	3	
		6. pencahayaan.	3	

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif, sementara alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, koefisien determinasi, uji hipotesis dan regresi linear berganda dengan SPSS 20.0 for windows.

### Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini karakteristik dari 21 responden yang merupakan Pegawai Kantor Camat Siula Kabupaten Kerinci yang di amati adalah Jenis Kelamin, Masa Kerja, Golongan, Usia dan Pendidikan.

Berdasarkan kategori jenis kelamin, dijelaskan bahwa yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang (47,6%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (52,4%). Hal ini dapat diindikasikan bahwa responden perempuan terbanyak atau mayoritas dalam menjawab pertanyaan.

Berdasarkan kategori masa kerja, dijelaskan bahwa responden berdasarkan masa kerja di dominasi oleh responden yang bermasa kerja 11-20 Tahun yaitu sebanyak 10 Orang atau di persentasekan sebesar 47,6%, responden bermasa kerja 21-30 Tahun sebanyak 8 Orang di persentasekan sebesar 38,1% dan responden bermasa kerja 0-10 Tahun sebanyak 2 Orang atau di persentasekan sebesar 9,5% serta responden bermasa kerja >30 Tahun sebanyak 1 Orang atau di persentasekan sebesar 4,8%.

Berdasarkan golongan, dijelaskan bahwa responden berdasarkan golongan di Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci di dominasi oleh Pegawai yang bergolongan III sebanyak 13 Orang (61,9%), golongan II dan IV masing-masing sebanyak 2 Orang (19%).

Berdasarkan usia, dijelaskan bahwa responden yang paling banyak di Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci di dominasi oleh Pegawai yang berusia 31-40 tahun (47,6%), 41-50 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 42,8% dan yang berusia >50 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 9,5%.

Kemudian responden berdasarkan pendidikan di Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci di dominasi oleh reponden yang berpendidikan S1 sebanyak 12 orang atau

sebesar 57,1%, SLTA sebanyak 7 orang atau sebesar 33,3% dan S2 dan DIII masing-masing 1 orang atau sebesar 4,8%.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Dengan melakukan uji coba kuesioner tersebut pada sejumlah responden, sebanyak 15 orang. Setelah hasil yang didapatkan valid, kuesioner bisa disebarakan kepada sampel pada objek penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 20, dari penyebaran uji coba kuesioner yang terdiri dari 15 responden di Kantor Camat Siulak Mukai.

Uji validitas dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah 5 % (0,05). Jumlah responden yang mengisi kuesioner untuk uji validitas adalah 15 orang. Maka didapat  $r$  tabel adalah  $df = n - 2$  ( $15 - 2 = 13$ ). Sehingga diperoleh  $r$  tabel = 0,514.

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS 20 memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu instrumen dapat dikatakan handal apabila memiliki koefisien ( $\alpha$ )  $\geq$  0,600.

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

Hasil Koefisien Alpha Uji Reliabilitas				Cronbach alpha	Hasil
Kepuasan Kerja (Y)	Kepemimpinan (X <sup>1</sup> )	Budaya Organisasi (X <sup>2</sup> )	Lingkungan Kerja (X <sup>3</sup> )		
0,937	0,952	0,947	0,921	0,6	Reliabel

*Sumber; Data Primer Diolah, SPSS Versi 20, 2022*

**Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**  
**Tabel 4 Jawaban Responden Atas Kepuasan Kerja Pegawai**

No	Kepuasan Kerja(Y)	Kriteria Indikator
1	Indikator Mzenyenangi Pekerjaannya	82,9% Baik
2	Indikator Mencintai Pekerjaannya	75,9% Cukup Baik
3	Indikator Moral Kerja	71,7% Cukup Baik
4	Indikator Kedisiplinan	75,2% Cukup Baik
5	Indikator Prestasi Kerja	82,5% Baik
<b>TCR Variabel Kepuasan Kerja Pegawai(Y)</b>		77,6% Cukup Baik

*Sumber: Data Primer Diolah, 2022*

**Deskriptif Variabel Kepemimpinan(X<sub>1</sub>)**  
**Tabel 5 Jawaban Responden Atas Kepemimpinan**

No	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Kriteria Indikator
1	Indikator Kemampuan Analisis	84,5% Baik
2	Indikator Keteladanan	82,8% Baik
3	Indikator Rasionalitas dan Objektivitas	79,7% Cukup Baik
4	Indikator Instruksi Kerja	82,6% Baik
5	Indikator Kamampuan Mendengar Saran	79% Cukup Baik
6	Indikator Keterampilan Berkomunikasi	81,9% Baik
7	Indikator Pembagian Tugas	82,5% Baik
8	Indikator Ketegasan Dalam Bertindak	80,7Baik
<b>TCR Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</b>		<b>81,7% Baik</b>

*Sumber: Data Primer Diolah, 2022*

**Deskriptif Variabel Budaya Organisasi(X<sub>2</sub>)**  
**Tabel 6 Jawaban Responden Atas Budaya Organisasi**

No	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	Kriteria Indikator
1	Indikator Inovasi dan Pengambilan Resiko	84,5% Baik
2	Indikator Memperhatikan Detail	80,4% Baik
3	Indikator Orientasi Pada Hasil	84,7% Baik
4	Indikator Orientasi Pada Orang	79,7% Cukup Baik
5	Indikator Orientasi Pada Tim	82,4% Baik
6	Indikator Keagresifan	78,7% Cukup Baik
7	Indikator Stabilitas	82,5% Baik
<b>TCR Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)</b>		<b>81,9% Baik</b>

*Sumber: Data Primer Diolah, 2022*

**Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja(X<sub>3</sub>)**  
**Tabel 7 Jawaban Responden Atas Lingkungan Kerja**

No	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Kriteria Indikator
1	Indikator Tempat Kerja	90,8% Sangat Baik
2	Indikator Fasilitas	90,6% Sangat Baik
3	Indikator Alat-alat Yang Membantu Dalam Hubungan Pekerjaan	93% Sangat Baik
4	Indikator Hubungan Individual	91,7% Sangat Baik
5	Indikator Ketenangan	88% Baik
6	Indikator Pencahayaan	87,1% Baik
<b>TCR Variabel Lingkungan Kerja(X<sub>3</sub>)</b>		<b>91,4% Sangat Baik</b>

*Sumber: Data Primer Diolah, 2022*

**Pengaruh Kepemimpinan(X1), Budaya Organisasi(X2) dan Lingkungan Kerja(X3) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai(Y)**

Untuk menjawab hipotesis pertama dan hipotesis kedua yakni Pengaruh Kepemimpinan(X1), Budaya Organisasi(X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai(Y) digunakan persamaan regresi linear berganda, dengan persamaan:  $Y = 38,154 + 0,679 X1 - 0,590 X2 + 0,033 X3$ .

**Tabel 8 Pengaruh Kepemimpinan(X1), Budaya Organisasi(X2) dan Lingkungan Kerja(X3) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai(Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup> Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part order
(Constant)	38,154	16,665			2,289	,035			
1 X1	,679	,429	1,105	1,581	,132		-,010	,358	,348
X2	-,590	,336	-1,201	-1,758	,097		-,149	-,392	-,387
X3	,033	,119	,066	,278	,785		,160	,067	,061

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Kepemimpinan(X1), Budaya Organisasi(X2) dan Lingkungan Kerja(X3) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai(Y).**

Model	Model Summary								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
	1	,422 <sup>a</sup>	,178	,033	4,419	,178	1,226	3	17

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan sebagai berikut;

1. Nilai dari a = 38,154 artinya jika dianggap tidak ada Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja maka Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci adalah sebesar 38,154.
2. Nilai dari b<sub>1</sub> = + 0,695 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Kepemimpinan adalah positif, semakin baik Kepemimpinan, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci.
3. Nilai dari b<sub>2</sub> = -0,590 artinya tanda negatif mengartikan bahwa pengaruh dari Budaya Organisasi adalah negatif, semakin turun Budaya Organisasi, maka ada kecenderungan terjadi Peningkatan dari Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci.
4. Nilai dari b<sub>3</sub> = + 0,033 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Lingkungan Kerja adalah positif, semakin baik Lingkungan Kerja, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci.



## Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $1,581 < 2,10982$ ) serta dengan nilai signifikansi  $= 0,132 > 0,050$ . Serta Besarnya pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci secara parsial hanya sebesar  $-1,10\%$ .

Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan  $-t$  hitung  $< -t$  tabel ( $-1,758 < -2,10982$ ) serta dengan nilai signifikansi  $= 0,097 > 0,050$ . Serta Besarnya pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci secara parsial adalah  $17,9\%$ .

Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $0,278 < 2,10982$ ) serta dengan nilai signifikansi  $= 0,785 > 0,050$ . Serta Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci secara parsial hanya sebesar  $1,05\%$ .

Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci secara simultan atau bersama-sama, ini  $F$  hitung  $< F$  tabel ( $1,226 < 3,20$ ) serta dengan nilai signifikansi  $= 0,331 > 0,05$ . Serta Besarnya pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci adalah sebesar  $17,8\%$ , sedangkan sisanya ( $100\% - 17,8\%$ ), yaitu  $82,2\%$  dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## BIBLIOGRAPHY

- Ambarwati, A., & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip Kepemimpinan Character of A Leader pada Era Generasi Milenial. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 2(2), 114–127.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Armstrong, M. (1994). Manajemen Sumber Daya Manusia: a handbook of human resource management. *PT Elex Mediakomputindo*. Jakarta.
- Aruan, Q. S. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan (Studi Pada Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia Tembagapura Papua)*.
- Dalimunthe, S. F. (2015). Komunikasi Organisasi Dalam Perpspektif Budaya. *Jurnal Bahas Unimed*, 26(3), 75111.

- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109–118.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. *Jakarta: Mitra Wacana Media*, 25.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT. Bumi Aksara.
- Kakiay, A. N. (2018). Pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Psikologi*, 10(2).
- Saragi, A. S. (2017). *Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Binjai*. UNIMED.
- Sugiyono, P. (2016). Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods). *Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian.... In Bandung: Alfabeta Cv*.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo. *Bandung: CV. Alfabeta*.
- Sutrisno, H. (2009). Manajemen keuangan teori, konsep dan aplikasi. *Yogyakarta: Ekonosia*.
- Yanita, P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Benefita*, 2(2), 150–156.

---

**Copyright holder:**

Mauledy Ahmad (2023)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

