
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN TOP ADVERTISING

Surianti¹, Leony Hoki²

STMB MULTI SMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : suriantikie@gmail.com¹, leonyhoki@gmail.com²

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan TOP Advertising. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah penjelasan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Populasi adalah seluruh karyawan TOP Advertising Medan yang berjumlah 80 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proportional random sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 55 orang.

Hasil penelitian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan R-Square sebesar 0,663, artinya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah 66,3%. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,311 dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaannya, salah satunya sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki perusahaan. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam segala kegiatan perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan dari perusahaan mengelola karyawan dengan baik, agar karyawan dari perusahaan dapat memberikan kinerja yang optimal, dengan demikian karyawan akan memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk mencapai tujuan. Aktifitas perusahaan yang baik adalah bila perusahaan tersebut memiliki kinerja perusahaan yang baik pula dan untuk memperoleh kinerja terbaik dari perusahaan maka sangat penting memenuhi kepuasan karyawan sebagai pelaksana dari seluruh kegiatan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap yang dapat menguntungkan bagi pekerja terhadap hasil pekerjaannya karena mereka menikmati pekerjaannya, memiliki kesempatan secara realistis untuk maju dalam perusahaan, diperlakukan secara adil, menyukai dan respek dengan penyelia dan yakin mereka akan diberikan imbalan secara terbuka.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, pangkat, jabatan, fasilitas kesejahteraan, gaya kepemimpinan dan kondisi kerja yang memuat beban kerja berlebih yang menyebabkan terjadinya lingkungan kerja. Tingkat kepuasan karyawan juga dapat dilihat dari hasil dari perbandingan antara input-outcome dirinya dengan input-outcome karyawan lain, jika dalam perbandingan tersebut karyawan merasa adanya keseimbangan maka karyawan akan merasa puas, tetapi jika karyawan merasa adanya ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya maka adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan.

TOP Advertising Medan merupakan perusahaan bergerak bidang jasa percetakan, dalam pencapaian kinerja terbaik perusahaan tentu saja memerlukan kepuasan kerja dari seluruh karyawan, namun hal ini tidaklah mudah mewujudkannya karena ternyata banyak karyawan yang menganggap kepemimpinan yang berjalan di perusahaan tidak proaktif terhadap karyawan, seperti pimpinan kurang memberikan perhatian terhadap pencapaian yang selama ini telah diraih oleh karyawan dan karyawan merasa sulit untuk berbicara kepada pimpinan tentang masalah-masalah pribadi karena pimpinan tidak memberikan waktu bagi karyawan untuk dapat berkeluh-kesah tentang masalah-masalah yang membuat tidak nyaman dalam bekerja.

2. LANDASAN TEORI

Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan

adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Istijanto (2006), gaya kepemimpinan seseorang umumnya berdasarkan dua pertimbangan, yaitu:

1. Kepemimpinan atas dasar struktur. Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).
2. Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan. Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

Sedangkan menurut Purnomo dan Wijayanti (2013), gaya kepemimpinan bersumber dari beberapa teori, yaitu:

1. Teori Bakat (*traits*). Teori yang mencari karakter atau kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Bakat (*traits*) di-definisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga, yang mengarahkan perilaku individu berbuat dengan cara yang konsisten dan khas.
2. Teori Perilaku. Teori perilaku kepemimpinan, yaitu teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan sebagai struktur prakarsa (*initiating structure*) dan pertimbangan (*consideration*), yaitu mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan para bawahan.
3. Teori Situasional. Gaya situasional yang dikaitkan dengan tugas dan hubungan. Yang dimaksud dengan gaya situasional dikaitkan dengan tugas dan hubungan, yaitu bahwa seorang manajer atau pemimpin akan menggunakan gaya tertentu, tergantung pada apa yang menonjol, tugas atau hubungan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi. Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung Jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Menurut Saydam (dalam Rahmawanti dkk, 2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (dalam Rahmawanti dkk, 2014) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu alat perkakas yang ada disekitar pegawai, misalnya berupa meja, kursi, laptop, suhu, dll. Hal ini akan berpengaruh dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka pegawai bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas yang meningkat, dan begitu juga sebaliknya.

Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan, diantaranya adalah :

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi 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 dua, yaitu: 1) Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari 2) Cahaya buatan, berupa lampu.
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang 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. Apabila kondisi temperatur terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun, sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.
- c. Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara 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 dalam tubuh secara besar-besaran, karna sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karna makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan disekitarnya.
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- e. Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi ala mini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: 1) Konsentrasi dalam bekerja 2) Datangnya kelelahan 3) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
- h. Tata warna di tempat kerja
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

- i. Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
- j. Musik di tempat kerja
Menurut para pakar, 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 dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
- k. Keamanan di tempat kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Menurut Nitisemito (dalam Melanie, 2014) ada beberapa faktor lingkungan kerja yang besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja, yaitu sebagai berikut: a. Lingkungan kerja yang bersih b. Penerangan yang cukup baik tapi tidak menyilaukan c. Pertukaran adanya udara yang baik yang menyehatkan badan d. Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:70) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

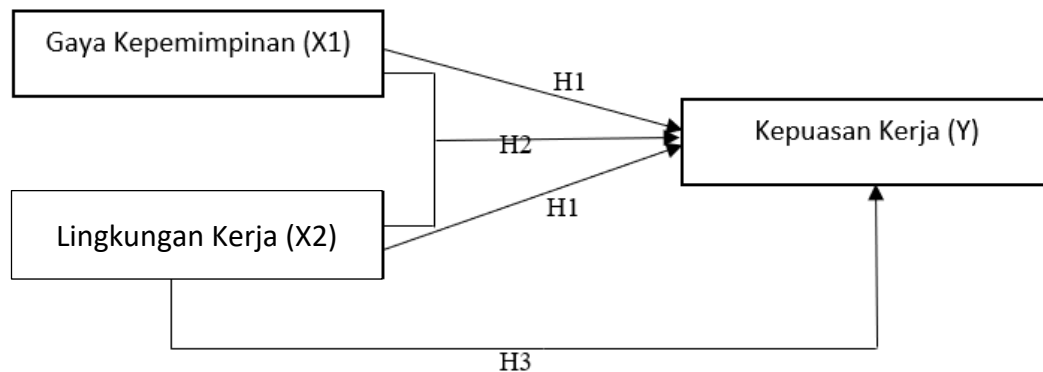
- H1 : Diduga gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama/simultan terhadap kepuasan kerja karyawan TOP Advertising
- H2 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan TOP Advertising Medan
- H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan TOP Advertising Medan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian kuantitatif yang menurut Sugiyono (2015:3) “Sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi menurut Algifari (2010:5) adalah “Kumpulan dari semua objek yang diteliti” dan populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan TOP Advertising Medan yang berjumlah 55 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yakni 120 orang, dengan demikian penelitian ini menggunakan teknik proportional random sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 55 orang. Penentuan jumlah seberapa banyak sampel dengan menggunakan rumus solvin, dimana tingkat kepercayaan 90%. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang disebarkan kepada responden.

Kerangka Konseptual



Variabel Penelitian

Sugiono (2014:2) menyatakan bahwa variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian yang dilakukan ini, terdapat 2 macam variabel, antara lain :

1. Variabel bebas / independen variabel : Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja(X2)
2. Variabel terikat / dependen variabel : Kepuasan Kerja (Y)

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam skripsi ini, maka penulis menggunakan metode studi kasus melalui penelitian dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti.
2. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip perusahaan.
3. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah karyawan dan pada perusahaan perbankan yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert yakni skala yang mengelompokkan 5 kategori jawaban responden dengan kriteria :

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Cukup setuju	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur, yang validitasnya tinggi akan mampu mempunyai varian kesalahan yang kecil. Sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dikatakan valid. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation product moment* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2001 : 72). Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau $\text{sig} > 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator masing-masing variabel, yang menunjukkan tingkatan dimana indikator mengindikasikan variabel mana yang secara umum laten (*the common laten*). Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti tingkat confidence bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* yang menunjukkan tingkat korelasi hubungan antar butir-butir kuesioner yang biasanya dapat diterima jika lebih besar dari 0,60, hal ini berarti bahwa semakin tinggi alpha, berarti skala item pengukuran yang digunakan semakin baik.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis uji statistik. Dalam analisis grafik, salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, namun dengan hanya melihat histogram ini dapat menyesatkan, khususnya sampel yang kecil. Sedangkan dalam analisis uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada maupun tidaknya multikolonieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*variance inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolonieritas apabila nilai $VIF \leq 10$, dan nilai *tolerance* ≥ 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk melihat sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerjaterhadap kepuasan karyawan. Berikut rumus persamaan regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

di mana :

- Y = Kepuasan Kerja
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Lingkungan Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi.
- e = Standar error

Uji Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang mengajurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R² pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti nilai R², nilai Adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) adalah signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Uji f

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) adalah signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Uji Hipotesis

Dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian adalah suatu kesimpulan awal yang masih bersifat sementara. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan TOP Advertising
- b. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan TOP Advertising
- c. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan TOP Advertising

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1
Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas

Item	Gaya Kepemimpinan			Lingkungan Kerja			Kepuasan Kerja		
	Corrected item total	R Tabel	Ket	Corrected item total	R Tabel	Ket	Corrected item total	R Tabel	Ket
1	0,626	0,361	Valid	0,465	0,361	Valid	0,400	0,361	Valid
2	0,595	0,361	Valid	0,405	0,361	Valid	0,652	0,361	Valid
3	0,731	0,361	Valid	0,787	0,361	Valid	0,791	0,361	Valid
4	0,686	0,361	Valid	0,586	0,361	Valid	0,797	0,361	Valid
5	0,592	0,361	Valid	0,432	0,361	Valid	0,611	0,361	Valid
6	0,556	0,361	Valid	0,409	0,361	Valid	0,784	0,361	Valid
7	0,629	0,361	Valid	0,705	0,361	Valid			
8	0,758	0,361	Valid	0,743	0,361	Valid			
9	0,582	0,361	Valid	0,745	0,361	Valid			
10	0,659	0,361	Valid	0,787	0,361	Valid			
11				0,452	0,361	Valid			
12				0,771	0,361	Valid			

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa corrected item total (r hitung) dari setiap item lebih besar dari r tabel yaitu 0,361 yang artinya semua item dikatakan valid dan dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan	0,838	10
Lingkungan Kerja	0,843	12
Kepuasan Kerja	0,763	6

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya mendapatkan nilai diatas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel. 4.3
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55740914
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.076
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp Sig. (2-tailed)		.065 ^c

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (one sample K-S) test* dengan signifikansi 0,065 (*Asymp. Sig (2-tailed)*) yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.791	3.865		-.205	.839		
Gaya kepemimpinan	.065	.063	.085	1.024	.311	.939	1.065
Lingkungan Kerja	.401	.040	.831	10.011	.000	.939	1.065

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa nilai VIF menunjukkan nilai VIF Gaya kepemimpinan adalah 1.065 dan nilai VIF Lingkungan kerja adalah 1.065. Hal ini menunjukkan tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Nilai *tolerance* Gaya kepemimpinan adalah 0.939 dan nilai *tolerance* Lingkungan kerja adalah 0.939. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada multikolinieritas dari penilaian *tolerance* lebih besar dari 0,1.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.361	2.603		.907	.369
Gaya kepemimpinan	-.002	.043	-.007	-.049	.961

Lingkungan Kerja	-.021	.027	-.111	-.782	.438
------------------	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan adalah $0.961 > 0.05$ dan variabel lingkungan kerja adalah $0.438 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas terhadap data penelitian ini.

Uji T

Tabel 4.6
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.791	3.865		-.205	.839
Gaya kepemimpinan	.065	.063	.085	1.024	.311
Lingkungan Kerja	.401	.040	.831	10.011	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah $0.311 > 0.05$ dan t hitung $1.024 < t$ tabel 2.006, sehingga disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian nilai signifikansi untuk pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $10.011 > t$ tabel 2.006, sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Tabel 4.7
Uji Statistik F

ANOVA^a

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	258.004	2	129.002	51.215	.000 ^b
Residual	130.978	52	2.519		
Total	388.982	54			

a. Dependent Variabel: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa nilai F hitung yang diperoleh 51.215 sedangkan nilai F tabel sebesar 3.17, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung $51.215 > F$ tabel 3.17 dengan tingkat signifikan 0.000 karena tingkat signifikan $<$ dari 0.05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.791	3.865		-.205	.839
Gaya kepemimpinan	.065	.063	.085	1.024	.311
Lingkungan Kerja	.401	.040	.831	10.011	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diperoleh hasil dari koefisien regresi, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -791 + 0.065 X_1 + 0.401 X_2 + e$$

Maka disimpulkan bahwa :

- a. Konstanta sebesar -791 artinya jika variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja adalah 0, maka kepuasan kerja yang dihasilkan nilainya adalah -791, dengan asumsi variabel lainnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.065 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel gaya kepemimpinan sebesar satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.401 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.9
Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.650	1.58708

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0.663 atau 66.3% yang artinya variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan sebesar 66.3% oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Selisihnya sebesar 33.7% dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti kedisiplinan, kompetensi, kompensasi, dan lain – lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil uji T, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
- b. Berdasarkan hasil uji T, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ada pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
- c. Kedua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktifitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Rahmawanti, dkk. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara”. Jurnal. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brwijaya.

Melanie, Ella. 2014. “Pengaruh Penempatan Pegawai, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Sumatera Barat”. Tesis (tidak diterbitkan). Padang: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Putera Indonesia “YPTK” Padang.

Khoiri, Moh Mujib. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>

<https://www.universitaspikologi.com/2019/05/pengertian-lingkungan-kerja-jenis-dan-faktornya-menurut-ahli.html>

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40148/1/SUMIATI%20PARAMBAN%20-%20%20FEB.pdf>