



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

¹Eti Wahyuningsih, ²Subuhadi

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

etiwahyuningsih093@gmail.com, hadi.diyanti@gmail.com

Keywords:

Leadership Style,
Work Environment,
Job Satisfaction

Abstract:

This study aims to analyze the influence of leadership style and work environment on employee job satisfaction at the Department of Manpower in Makassar City. The research method employed is a quantitative approach with an associative type of study. Data were collected through questionnaires distributed to 50 respondents, all of whom are active employees. Data analysis was carried out using SPSS version 26 with multiple linear regression techniques. The results of the validity and reliability tests showed that all instrument items were declared valid and reliable. Based on the multiple linear regression analysis, it was found that leadership style (X1) has a positive and significant effect on job satisfaction (Y), with a significance value of $0.012 < 0.05$ and a beta coefficient of 0.317. Similarly, the work environment (X2) also has a positive and significant effect on job satisfaction with a significance value of $0.001 < 0.05$ and a beta coefficient of 0.528. The R Square value of 0.674 indicates that leadership style and work environment can explain 67.4% of the variation in employee job satisfaction, while the remaining 32.6% is influenced by other unexamined variables. It can be concluded that improving effective leadership and creating a conducive work environment play a crucial role in enhancing employee job satisfaction. These findings are expected to serve as a reference in managerial policy development in government institutions.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi, termasuk dalam instansi pemerintahan. Keberhasilan suatu instansi sangat bergantung pada kinerja dan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja menjadi indikator utama yang mencerminkan sejauh mana pegawai merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks pelayanan publik, pegawai yang puas dengan



pekerjaannya cenderung memberikan pelayanan yang lebih optimal, profesional, dan bertanggung jawab.

Dua faktor yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara pemimpin dalam mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu membangun hubungan baik, bersikap adil, serta mampu menginspirasi dan memberdayakan pegawai akan menciptakan suasana kerja yang positif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter dan tidak komunikatif dapat menurunkan semangat dan kepuasan pegawai.

Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki peran yang tidak kalah penting. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan mendukung kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang positif akan membentuk suasana yang kondusif, meningkatkan produktivitas, serta menumbuhkan loyalitas pegawai terhadap instansi. Aspek fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, serta ketersediaan fasilitas kerja; dan aspek non-fisik seperti hubungan antarpegawai dan dukungan atasan turut memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, ditemukan ada beberapa kondisi yang menunjukkan ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan di lingkungan kerja. Beberapa pegawai terlihat kurang termotivasi dalam menjalankan tugas, komunikasi antara atasan dan bawahan kurang optimal, serta adanya keluhan terkait suasana kerja yang monoton dan fasilitas kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan. Hal ini diduga berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya partisipatif serta kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebagai salah satu instansi pemerintah yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, dituntut untuk memiliki pegawai yang profesional dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan dinas ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti tertarik mengambil dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasaan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar"

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara



parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar? 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar? 3) Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar?

Adapun tujuan yang dilakukan peneliti adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

TINJAUAN LITERATUR

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), gaya kepemimpinan mencerminkan cara pemimpin berkomunikasi dan berinteraksi dengan bawahannya, baik dalam pengambilan keputusan, pemberian motivasi, maupun pemberian arahan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan semangat kerja pegawai. Beberapa gaya kepemimpinan yang sering dibahas dalam literatur meliputi gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan laissez-faire.

Sedangkan Menurut Yukl (2020), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Ia menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional merupakan dua pendekatan dominan yang mempengaruhi perilaku kerja pegawai, termasuk kepuasan kerja. Namun Menurut Nawawi (2021), bahwasannya gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi bawahan, serta menciptakan komunikasi dua arah agar bawahan merasa dilibatkan dan dihargai.

Juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Fitriani & Sari (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai, terutama karena adanya keterlibatan emosional antara pimpinan dan bawahannya.

Adapun tujuan dalam gaya kepemimpinan, yaitu: 1) *Membangun arah dan visi kerja*; Dengan adanya visi yang jelas, pegawai akan lebih memahami tujuan utama organisasi dan peran masing-masing dalam mencapainya. Visi juga membantu meminimalisasi konflik



internal karena seluruh tim bergerak menuju satu sasaran yang sama. 2) *Mengembangkan motivasi dan semangat pegawai*; Motivasi merupakan kunci utama dalam mendorong produktivitas dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif, transparansi, kepercayaan, dan dukungan moral dari atasan mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi. 3) *Menyelaraskan kepentingan organisasi*; Organisasi yang baik harus mampu memahami bahwa pegawai bukan hanya aset produksi, tetapi juga manusia dengan harapan dan tujuan hidup.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, (Yukl, 2020 & Nawawi 2021); 1) *Karakteristik Pemimpin (kepribadian, nilai, pengalaman)*; Kepribadian pemimpin seperti ketegasan, empati, atau kepercayaan diri akan menentukan gaya kepemimpinannya. Nilai-nilai yang dianut (misalnya integritas, kerja keras, atau keadilan) menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan. 2) *Karakteristik bawahan (kemampuan, harapan)*; Pemahaman terhadap kapasitas bawahan membantu pemimpin dalam menempatkan orang pada posisi yang tepat. 3) *Situasi organisasi (Struktur, budaya, tekanan emosional)*; Kondisi organisasi turut memengaruhi gaya kepemimpinan dan pola kerja. Struktur organisasi apakah birokratis atau fleksibel akan menentukan ruang gerak pegawai. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang hidup dalam keseharian kerja, seperti kolaborasi atau kompetisi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pekerjaannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja terdiri dari dua aspek, yaitu lingkungan fisik (seperti pencahayaan, kebisingan, suhu ruangan, dan tata letak) dan lingkungan non-fisik (seperti hubungan antarpegawai, suasana kerja, dan sistem komunikasi). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2019), lingkungan kerja terbagi menjadi dua aspek, yaitu fisik (fasilitas, tata ruang, suhu, pencahayaan) dan non-fisik (hubungan antarpegawai, dukungan atasan, budaya kerja). Kedua aspek tersebut berkontribusi secara langsung terhadap terciptanya kepuasan kerja.

Demikian juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Ramadhan (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan supportif mampu menurunkan tingkat stres kerja serta meningkatkan kepuasan pegawai secara signifikan di lingkungan organisasi publik.

Adapun Tujuan dan faktor-faktor dalam lingkungan kerja. (Sedarmayanti, 2020; Sutrisno, 2019) Tujuan: 1) *Meningkatkan Kenyamanan dan Efisiensi Kerja*; Kenyamanan dalam bekerja, baik dari segi fasilitas maupun lingkungan sosial, berkontribusi langsung terhadap efisiensi kerja. 2) *Menciptakan Suasana Kerja yang Sehat Secara Fisik dan Psikis*;



Lingkungan kerja yang sehat secara fisik meliputi kebersihan, pencahayaan, ventilasi, dan keamanan, sedangkan secara psikis mencakup hubungan yang harmonis, komunikasi terbuka, serta minim konflik. 3) *Meningkatkan Retensi dan Kepuasan Kerja Pegawai*; Ketika pegawai merasa dihargai, didukung, dan diberi ruang untuk berkembang, mereka cenderung bertahan lebih lama di organisasi.

Faktor-faktor yang sering terjadi dalam lingkungan kerja: 1) *Fisik: Penerangan, ventilasi, kebersihan, peralatan kerja*; Aspek fisik mencakup kondisi ruang kerja yang dapat dilihat dan dirasakan langsung oleh pegawai. Penerangan yang cukup, ventilasi yang baik, kebersihan ruangan, serta peralatan kerja yang memadai sangat penting untuk mendukung kenyamanan, keselamatan, dan efisiensi kerja sehari-hari. 2) *Non-fisik: Hubungan interpersonal, dukungan pimpinan, budaya organisasi*; Hubungan antarpegawai yang harmonis dan saling menghargai menciptakan suasana kerja yang kondusif. 3) Non-fisik: Dukungan Pimpinan dan Budaya Organisas; Dukungan dari atasan—baik berupa bimbingan, pengakuan, maupun kepercayaan—dapat meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri pegawai. Sementara itu, budaya organisasi yang positif seperti keterbukaan, integritas, dan kolaborasi akan memperkuat rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala aspek yang melekat padanya. Menurut Luthans (2021), kepuasaan kerja adalah suatu sikap positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan berdasarkan pengalaman dan harapan pegawai. Kepuasaan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan keinginan pegawai terpenuhi dalam lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan seberapa besar pegawai merasa dihargai, diperlakukan adil, dan diberikan kesempatan berkembang. Kepuasaan kerja berdampak pada semangat kerja, loyalitas, dan tingkat kehadiran pegawai. Sementara menurut Amelia & Fauzan (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasaan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja. Kedua variabel tersebut berperan penting dalam membentuk persepsi positif pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja.

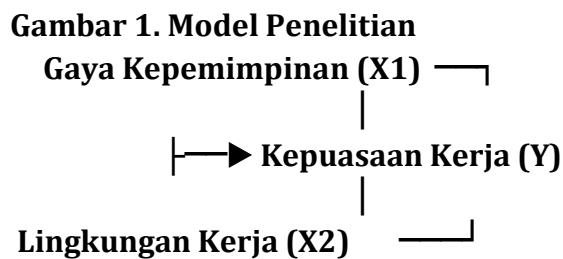
Menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasaan kerja adalah suatu hal yang dipengaruhi oleh bagaimana mereka diperlakukan di tempat kerja, termasuk penghargaan, keadilan, dan peluang untuk berkembang. Tujuan dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasaan Kerja biasanya harus dicapai atau dipimpin dan diketahui. (Luthans, 2021; Hasibuan, 2020) yaitu: 1) *Meningkatkan produktivitas kerja*; Ketika pegawai merasa nyaman dan termotivasi, mereka akan lebih bersemangat menyelesaikan tugas serta berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. 2) *Menurunkan turnover dan absensi*; Lingkungan kerja yang mendukung membuat mereka merasa betah

dan tidak mencari peluang di tempat lain. 3) *Menciptakan loyalitas dan keterikatan pegawai*; Pegawai menjadi lebih loyal, berkomitmen, dan merasa terikat secara emosional sehingga bersedia memberikan yang terbaik serta berperan aktif dalam mendukung kemajuan organisasi.

Faktor-faktornya adalah: 1) *Gaya kepemimpinan*; Gaya kepemimpinan mencerminkan cara atasan membimbing, mengarahkan, dan mengambil keputusan. 2) *Lingkungan kerja*; Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik (seperti penerangan, ventilasi, kebersihan) dan sehat secara psikologis (minim konflik, saling menghargai) membuat pegawai merasa betah dan aman dalam menjalankan tugasnya. 3) *Gaji dan kompensasi*; Kompensasi yang layak sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap pegawai. Gaji yang memadai meningkatkan kepuasaan dan menumbuhkan rasa keadilan serta motivasi kerja. 4) *Pengembangan karier*; Kesempatan untuk naik jabatan, mendapatkan pelatihan, atau meningkatkan kompetensi membuat pegawai merasa dihargai dan memiliki masa depan yang jelas di organisasi, sehingga menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja. 5) *Hubungan dengan rekan kerja*; Interaksi yang harmonis, kerja sama tim yang solid, dan rasa saling menghargai antar rekan kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mengurangi stres, yang berpengaruh langsung pada kepuasan kerja. 6) *Rasa aman dalam bekerja*; Jaminan keamanan kerja, baik secara fisik (keselamatan kerja) maupun psikologis (bebas dari ancaman, diskriminasi, atau PHK sepihak), memberikan ketenangan dan kenyamanan bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Dengan mengacu pada rumusan masalah dan landasan teori yang dikemukakan maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasaan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasaan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.
- H₃ : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasaan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.





Sumber: Fitriani, R., & Sari, D. A. (2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif yang merupakan sebuah rencana sistematis dan terstruktur dalam mengumpulkan data yang dapat diukur secara kuantitatif, yaitu dengan menggunakan angka atau data numerik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian.

Tempat penelitian ini berlokasi di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, yang beralamat di Jl. A. P. Pettarani No.72 Makassar. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari objek penelitian yang berupa dengan data-data yang bersifat numerik atau data yang dari perhitungan kuesioner.

Sedangkan Sumber Data yang digunakan dalam penelitian adalah: 1). Data Primer, adalah data yang diperoleh langsung dengan menggunakan metode survei, kuesioner, dan wawancara langsung dengan pegawai/pegawai serta pimpinan Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. 2). Data Sekunder, adalah data yang telah diperoleh dari pihak lain atau dari sumber yang telah ada sebelumnya. Data ini biasanya diperoleh dari publikasi laporan, basis data, atau arsip, yang telah dibuat oleh Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Terutama yang berhubungan dengan data personal serta berbagai jenis laporan data sekunder lainnya.

Menurut Husaini Usman (2021) populasi adalah semua nilai, baik hasil perhitungan maupun pengukuran baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 61 pegawai ASN yang bertugas di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Menurut Edy Roflin (2021) sampel adalah bagian dari populasi, yaitu semua unit populasi harus memiliki peluang untuk terambil sebagai unit sampel, dan sampel dipandang sebagai penduga populasinya atau sebagai populasi dalam bentuk kecil (miniatur populasi). Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh dengan jumlah 61 pegawai ASN di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Adapun pengumpulan data pada penelitian ini adalah: 1). Observasi, Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengamati langsung objek atau subjek yang menjadi fokus penelitian. Observasi dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung. 2). Kuesioner yaitu Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner atau formulir kepada responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka. Data yang dikumpulkan dari pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. 3). Dokumentasi yaitu suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi



dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Data yang dikumpulkan berdasarkan dokumentasi yaitu struktur organisasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Variabel Bebas (Independent variabel), adalah variabel yang dimanipulasi atau diatur oleh peneliti dalam sebuah penelitian untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel terikat atau variabel dependen. 2). Variabel Terikat (Dependen variabel) adalah variabel yang diukur atau diamati oleh peneliti dan dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat merupakan hasil atau efek dari perubahan pada variabel bebas yang dimanipulasi dalam suatu penelitian.

Adapun teknik analisis data untuk mengetahui atau membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini menggunakan: 1). Uji validitas, Merupakan uji yang digunakan untuk sah atau tidaknya suatu koeksioner. Menurut Sugiyono (2017), uji validitas adalah instrumen uji dengan membandingkan antara kriteria yang ada pada instrumen dengan fakta-fakta empiris yang terjadi dilapangan. Uji validitas tersebut dalam penelitian ini menggunakan analisis butir (*item*) pernyataan yakni dengan mencantumkan korelasi skor tiap item dengan konstruk dan skor total seluruh item pernyataan. 2). Uji Reabilitas, adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konstanta, jika dilakukan dua kali atau lebih terhadap suatu gejala dengan gejala yang sama lalu menggunakan alat ukur yang sama. Dapat dikatakan reabilitas jika pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. 3). Analisis regresi linear berganda adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk menentukan hubungan antara satu variabel dependen dan dua variabel independen. Teknik ini sering digunakan dalam melakukan penelitian sosial dan bisnis untuk menganalisis dan memprediksi suatu hubungan antara variabel yang saling terkait. Adapun rumus dari analisis regresi linear berganda yang digunakan menurut Sugiyono (2018), yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

- Y = Kepuasaan Kerja Pegawai
- a = Parameter Konstanta
- b₁ = Koefisien Gaya Kepemimpinan
- b₂ = Koefisien Lingkungan Kerja
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Lingkungan Kerja



- e = Error term (residual) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasaan kerja pegawai diluar variable-variabel yang diteliti.

Uji T

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing pada variabel bebas yaitu (X1) dan (X2) terhadap variabel (Y). Apabila nilai signifikan T lebih kecil dari 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka nilai tersebut dinyatakan signifikan yang berarti secara parsial bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun sebaliknya bila signifikan t lebih besar dari 5% (0,05) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka secara persial variabel bebas tidak dapat berpengaruh terhadap variabel terikat. 5). Uji F untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas (X1) dan (X2) terhadap variabel terikat (Y) secara bersamaan. Apabila nilai signifikan F lebih kecil dari 5% (0,05) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dinyatakan signifikan yang berarti secara bersama-sama dengan variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya bila nilai signifikan F lebih besar dari 5% (0,05) atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti secara bersama-sama dapat diketahui bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. 6). Uji Koefisien Determinasi merupakan analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui sesuatu seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasaan kerja pegawai pada dinas ketenagakerjaan kota makassar

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linear antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen adalah kepuasaan kerja pegawai.

Tabel 1 Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of item
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,688	6
Lingkungan Kerja (X2)	0,697	6
Kepuasaan Kerja Peagawai (Y)	0,762	6



Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 1 pada uji realibilitas dapat disimpulkan bahwa tiga variabel utama yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai dikatakan reliable karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

Tabel 2. Uji T (Parsial)

Variabel	Nilai T _{hitung}	Nilai T _{tabel}	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	3,739	1,670	0,000	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja	2,983	1,670	0,004	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 2, diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3,739 dengan signifikansi 0.000. Sementara nilai t_{tabel} diperoleh dari (derajat kebebasan) $dk = n - k$ dengan taraf signifikansi 0,05. Kemudian $n =$ jumlah responden dan $K =$ variabel independen dan dependen. Oleh karena itu, diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 1.670. Maka dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} (3,739) > t_{tabel} (1.670). Artinya, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasaan kerja pegawai pada dinas ketenagakerjaan kota Makassar.

Tabel 3. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.502	2	55.251	11.551	.000 ^b
	Residual	277.432	583	4.78		
	Total	387.934	60			



- | |
|--|
| a. Dependent Variable: Kepuasaan Kerja Pegawai |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan |

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil uji F pada tabel bahwa hasil uji f memperoleh nilai f hitung sebesar 11,551 dan nilai f tabel 3,148 nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari $0,00 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). hipotesis ketiga diterima

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.260	2.18708
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 4 yang diperoleh, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dengan nilai R Square berpengaruh sebesar 28,5% terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Dan sisanya 71,5% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasaan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan metode analisa deskriptif dan metode statistic. Pada metode analisis dekriptif diperoleh informasi yang berisikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja atas pernyataan dalam kuesioner. Sedangkan pada metode statistic pengolahan data dilakukan dengan program SPSS Statistik 26 for windows.



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasaan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Hasil penelitian ini secara empiris menunjukkan bahwasannya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasaan kerja pegawai pada dinas ketenagakerjaan kota makassar, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat korelasi positif antara gaya kepemimpinan dan kepuasaan kerja pegawai. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriani & Sari (2022).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Instansi Pemerintah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif serta lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun non-fisik, mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka tingkat kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasaan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasaan kerja pegawai. Dalam hal ini kantor dinas ketenagakerjaan kota Makassar harus tetap menjaga interaksi lingkungan kerja yang baik, sehingga pegawai tetap menjaga kualitas kerja mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah tugas dari instansi agar pegawai yang bekerja lebih semangat dan disiplin dalam mengerjakan tugas maupun masing-masing tanggung jawab mereka. Setiap interaksi lingkungan kerja ditekankan pada kondisi atas suasana kantor seperti pelayanan, bertukar pendapat sesama pegawai, yang baik ramah terhadap atasan atau pimpinan. Maka hasil penelitian ini ditemukan bahwa Kantor Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Makassar sudah menciptakan kenyamanan lingkungan bagi pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nada Liesandani (2022) Menunjukan bahwa dari hasil uji persamaan regresi linear sederhana terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasaan kerja pegawai sebesar 94,6% artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasaan kerja pegawai.



Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasaan kerja pegawai pada kantor dinas ketenagakerjaan kota Makassar

Dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja, sehingga berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kepuasaan kerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dasmadi (2021) Yang berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa variabel intervening tidak efektif. Variabel gaya kepemimpinan secara tidak langsung efektif meningkatkan kepuasaan kerja pegawai, karena mempunyai pengaruh yang paling besar, positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Gaya kepemimpinan berpengaruh posistif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas ketenagakerjaan kota Makassar. 2). Lingkungan kerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasaan kerja pegawai pada kantor dinas ketenagakerjaan kota Makassar. 3). Kedua variabel independen diatas yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasaan kerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Serta adapun saran berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan oleh peneliti maka terdapat beberapa saran yang diajukan sebagai berikut: 1). Bagi Instansi, Sebaiknya pihak manajemen instansi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar perlu adanya untuk memperhatikan bagaimana factor-faktor yang mempengaruhi terhambatnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja karena setiap pegawai mempunyai keinginan untuk mendapatkan penilaian yang baik dan kenyamanan yang disediakan oleh instansi sesuai dengan kinerjanya. Serta lebih memperhatikan setiap karakter, sikap, tingkah laku. Setiap dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasaan kerja pegawai. Maka dari itu bagi para pegawai-pegawai kantor dinas ketenagakerjaan kota Makassar sudah melaksanakan tugasnya dengan baik. 2). Bagi Peneliti Selanjutnya, Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menjadi bahan referensi untuk peneltian bahan pertimbangan yang lebih mendalam untuk penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain karena masih banyak factor-faktor yang mempengaruhi adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasaan kerja pegawai selain factor lingkungan kerja dan kepuasaan kerja pegawai.

**REFERENSI**

- Amelia, R., & Fauzan, M. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 9(1), 55–63.
- Andriani, Y., Setiawan, A., & Nurhalimah, R. (2020). *Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan dan Kinerja*. Jurnal Administrasi Publik, 12(2), 88–96.
- Fitriani, R., & Sari, D. A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Instansi Pemerintah*. Jurnal Ilmu Administrasi, 10(2), 112–123.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nawawi, H. (2021). *Teori Kepemimpinan dalam Organisasi*. Gadjah Mada Press.
- Prasetyo, Y., & Ramadhan, T. (2023). *Lingkungan Kerja dan Implikasinya terhadap Kepuasan Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 7(1), 45–56.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, A., & Rahma, N. (2021). *Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 8(2), 34–41.
- Siregar, F., & Maulana, H. (2023). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Psikologi Industri, 5(1), 22–30.
- Rahmat, A., & Nugroho, T. (2021). Efektivitas Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Pegawai ASN. Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, 6(3), 77–85.
- Yuliana, R., & Pratama, S. (2022). *Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi, 11(1), 12–21.
- Wulandari, N., & Hafidz, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen Publik, 4(2), 59–67.
- Indrawati, E., & Saputra, R. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen, 10(1), 90–98.
- Harahap, I., & Sembiring, J. (2021). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Human Resource, 7(3), 134–142.
- Kartika, D., & Suwandi, A. (2019). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 5(2), 23–30.
- Maulida, T., & Rizal, A. (2020). *Peran Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Pegawai*. Jurnal Sumber Daya Manusia, 3(4), 45–52.



- Anwar, M., & Kurniawati, D. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Kepemimpinan Manajemen, 6(2), 78–86.
- Putri, M. N., & Fadli, R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis, 9(1), 41–49.
- Utami, S., & Wahyudi, T. (2023). *Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ASN*. Jurnal Manajemen Terapan, 8(1), 56–64.
- Fitria, L., & Nugraha, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Pegawai. Jurnal Teknik Industri dan Manajemen, 4(1), 10–18.
- Susanti, A., & Zulfikar, A. (2020). Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi sebagai Penentu Kepuasan Kerja. Jurnal Sosial Humaniora, 6(2), 100–108.
- Rosyidah, E., & Mahmud, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri. Jurnal Ilmu Pemerintahan, 7(2), 69–76.
- Tanjung, H., & Amalia, R. (2021). Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Kepuasan Pegawai. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 9(1), 30–38.3(2), 93–102.