

## PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) JENEPONTO PROVINSI SULAWESI SELATAN

Nia Mutia Ilham

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

Email: [niamutiailham05@gmail.com](mailto:niamutiailham05@gmail.com)

Rahmawati Umar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

Email: [rahmawatiumar67@gmail.com](mailto:rahmawatiumar67@gmail.com)

Muhammad Ihsan H.M Baso

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

Email: [ihsanbaso23@gmail.com](mailto:ihsanbaso23@gmail.com)

### **Abstract**

*Human resources are the most valuable asset in an organization, because the success of an institution, whether government or private, depends heavily on the quality and performance of its employees. A research design is a plan or plan for conducting research. This study aims to analyze the factors of employee job satisfaction at the Jeneponto General Elections Commission (KPU) Office, South Sulawesi Province. This research design uses a quantitative approach with a survey method, where data is collected through questionnaires distributed to employees at the Jeneponto KPU. Based on the data analysis conducted, it was concluded that Leadership Style X1, Coworkers X2, and Work Facilities X3 jointly influenced the Y variable, namely Job Satisfaction, with a significance level of 0.000 and a calculated T value of 9.923 > T table 1.699 for the Leadership Style variable, a significance level of 0.001 and a calculated T value of 3.835 > T table 1.699 for the Coworkers variable, while the Work Facilities variable had a calculated T value of 2.170 > t table 1.699.*

**Keywords:** Leadership Style, Coworkers, Work Facilities, Job Satisfaction).

### **Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan suatu lembaga, baik pemerintah maupun swasta, sangat bergantung pada kualitas dan kinerja para pegawainya.



Desain penelitian merupakan suatu rencana atau rancangan mengenai cara melakukan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor – faktor kepuasan kerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai di KPU Jeneponto. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan X1, Rekan Kerja X2 dan Fasilitas Kerja X3 secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y yaitu Kepuasan Kerja dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 dan nilai T hitung  $9.923 > T_{table} 1.699$  pada variabel Gaya Kepemimpinan, nilai taraf signifikan sebesar 0.001 dan nilai T hitung  $3,835 > T_{table} 1.699$  pada variable Rekan Kerja sedangkan variabel Fasilitas Kerja nilai T hitung  $2.170 > t_{table} 1.699$ .

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Rekan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan suatu lembaga, baik pemerintah maupun swasta, sangat bergantung pada kualitas dan kinerja para pegawainya. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, diperlukan kondisi kerja yang mendukung serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi di kalangan pegawai. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai seberapa besar keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan gaya kepemimpinan atasan. Jika faktor-faktor tersebut dipenuhi dengan baik, maka pegawai cenderung merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, jika pegawai merasa kurang puas, hal tersebut dapat berdampak pada meningkatnya tingkat absensi, rendahnya produktivitas, dan bahkan dapat memicu keinginan untuk berpindah kerja.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai lembaga penyelenggara pemilu yang independen dan profesional memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga integritas demokrasi di Indonesia. Kinerja pegawai KPU menjadi krusial dalam memastikan setiap tahapan pemilu berjalan dengan baik, akuntabel, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja pegawai di lingkungan KPU perlu mendapat perhatian serius agar tugas-tugas kelembagaan dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.



KPU Kabupaten Jeneponto sebagai bagian dari struktur KPU di tingkat daerah juga memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pemilu di wilayahnya. Namun, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, pegawai KPU Jeneponto dihadapkan pada berbagai tantangan, baik dari sisi beban kerja, keterbatasan fasilitas, maupun dinamika internal organisasi. Hal ini dapat memengaruhi persepsi dan tingkat kepuasan kerja para pegawai terhadap lingkungan kerja mereka.

Melihat pentingnya peran pegawai dalam mendukung keberhasilan tugas-tugas KPU, maka perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor KPU Jeneponto. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai aspek-aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat sejumlah fenomena yang mencerminkan adanya potensi ketidakpuasan kerja di lingkungan Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Jeneponto. Beberapa pegawai mengeluhkan beban kerja yang tinggi, terutama menjelang dan selama masa tahapan Pemilu, namun tidak selalu diimbangi dengan kompensasi dan fasilitas kerja yang memadai. Hal ini kerap menimbulkan tekanan psikologis dan kelelahan fisik yang berdampak pada semangat kerja.

Selain itu, masih terdapat ketimpangan dalam persepsi pegawai terhadap kesempatan promosi dan pengembangan karier. Beberapa pegawai merasa kurang mendapatkan kejelasan terkait jenjang karier dan sistem penilaian kinerja yang diterapkan. Tidak jarang pula muncul isu mengenai kurangnya komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan, serta minimnya penghargaan atas kinerja yang telah dicapai.

Hubungan antar rekan kerja juga menjadi salah satu sorotan. Dalam beberapa kondisi, ditemukan adanya kurangnya kerja sama tim atau bahkan konflik kecil yang berpotensi menghambat kelancaran pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor interpersonal juga memiliki kontribusi penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.

Fenomena-fenomena tersebut jika dibiarkan tanpa penanganan dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis secara lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai KPU Jeneponto, agar dapat ditemukan solusi yang tepat dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja mereka.



Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor KPU Kabupaten Jeneponto. Faktor-faktor yang akan dianalisis meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, penghargaan, beban kerja, dan peluang pengembangan karier. Maka dari itu penelitian ini diberi judul “Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan”.

Rumusan masalah: 1).Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto? 2).Apakah rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto? 3).Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto? 4).Apakah Gaya kepemimpinan, Rekan kerja, Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto?.

Tujuan penelitian: 1). Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto. 2).Untuk mengetahui pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto. 3).Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto. 4).Untuk mengetahui pengaruh simutan gaya kepemimpinan rekan kerja fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto.

Manfaat penelitian: Hasil analisis dapat membantu pimpinan KPU memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, penghargaan, dan keseimbangan kerja-hidup. Dengan memperbaiki faktor-faktor kinerja individu dan tim dapat meningkat.

Data yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang kebijakan internal, seperti program pelatihan, pemberian insentif, atau perbaikan fasilitas kerja yang relevan dengan kebutuhan pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi, sehingga mengurangi tingkat turnover atau pindah kerja, yang dapat menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan. Dengan memahami faktor-faktor kepuasan kerja, manajemen KPU dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih efektif, seperti menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan minat mereka.

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengelolaan pegawai di instansi pemerintahan dengan



memperhatikan aspek kepuasan kerja. Penelitian ini juga dapat membantu menguji validitas dan relevansi faktor-faktor kepuasan kerja dalam konteks KPU, seperti hubungan dengan atasan, kompensasi, pengakuan, dan lingkungan kerja, serta bagaimana faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi tambahan literatur akademik di bidang manajemen organisasi dan psikologi kerja, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja di sektor pemerintahan. Manfaat teoritis ini berfungsi untuk memperkuat basis akademik dan praktik pengelolaan organisasi, terutama dalam menciptakan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan suatu rencana atau rancangan mengenai cara melakukan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor – faktor kepuasan kerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai di KPU Jeneponto. Analisis data akan dilakukan menggunakan teknik regresi berganda untuk mengidentifikasi sejauh mana masing-masing variabel independen (Gaya Kepemimpinan, rekan kerja, dan fasilitas kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Hasil dari pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan kerjapegawaei melalui kebijakan yang mendukung pengembangan karir, motivasi dan disiplin kerja.

Jenis data: a).Data penelitian kuantitatif adalah data-data yang hadir atau dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dari lapangan, atau dapat disebut juga data-data kualitatif yang dinyatakan dalam angak yang diperoleh dengan mengubah nilai-nilai kualitatif menjadi nilai-nilai kuantitatif. Data penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai data-data yang hadir atau dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, ungkapan narasi, dan gambaran. Sumber Data berdasarkan cara memperolehnya yang terbagi lagi menjadi dua jenis, yaitu: a).Data primer adalah data yang berasal dari objek penelitian. b).Data primer yang dimaksud adalah keterangan langsung dari responden dengan menjawab kuisioner. Data ini bersumber dari pegawai KPU Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan. Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh penulis dari organisasi atau instansi yang berupa dokumen-dokumen serta informasi yang berkaitan dengan penelitian. Data yang dimaksud adalah jumlah pegawai yang ada pada KPU kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan.

Teknik yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data adalah observasi, kuesioner dan telah dokumen diantaranya: Observasi adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti terlibat



langsung dalam mengamati faktor – faktor kepuasan kerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) kabupaten Jeneponto provinsi Sulawesi Selatan. Penyebaran kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui daftar yang berisi pernyataan untuk diisi oleh masing-masing responden dengan harapan responden akan memberikan jawaban terhadapa pernyataan dalam kuesiorner tersebut. Dokumentasi adalah dokumen yang diambil seperti sejarah perkembangan instansi, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) kabupaten Jeneponto provinsi Sulawesi Selatan.

Populasi menurut Sumargo (2020) totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari satu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor KPU Jeneponto, Sebanyak 32 pegawai. Sampel menurut Sumargo (2020) adalah bagian dari populasi dipilih sedemikian rupa sehingga hasilnya dapat menyimpulkan populasi atau dirinya sendiri (khusus). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, sehingga jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 32 pegawai. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel.

Menurut Sugiono (2019) variabel penelitian adalah segalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan penulisan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas yang dimaksud adalah Gaya Kepemimpinan, rekan kerja, dan fasilitas kerja (X) dan kemudian variabel terikat adalah Kepuasan kerja (Y).

Metode yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah 1).Uji Kelayakan Instrumen Penelitian: a).Tujuan uji validitas adalah untuk menjamin bahwa setiap pernyataan akan didukung oleh setiap variabel-variabel yang teridentifikasi. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka penelitian tersebut dianggap valid. Metode yang digunakan adalah SPSS. b).Uji Reabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Menurut Arikunto (2019) menyatakan “realibilitas menunjukkan pada suatu pergantian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan suatu alat pengumpulan data karena instrument tersebut cukup baik”. 2).Uji Analisis Regresi Linear Berganda Menurut Silalahi (2019) analisis linear berganda adalah proses memprediksi suatu variabel dari variabel lain untuk mengetahui adanya hubungan signifikan diantara kedua variabel tersebut. Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel-variabel. Variabel bebas Gaya kepemimpinan (X1), Rekan Kerja (X2), fasilitas Kerja (X3) dengan variabel dependen kepuasan kerja (Y). Analisis ini dugunakan untuk mengetahui apakah



ada pengaruh variabel (X1) Gaya kepemimpinan, (X2) Rekan Kerja, (X3) fasilitas kerja terhadap variabel (Y) kepuasan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penguji data untuk variabel independen dan dependen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Alpha ( $\alpha$ )	Status
1	X1	0,760	Reliabel
2	X2	0,809	Reliabel
3	X3	0,930	Reliabel
4	Y	0,685	Reliabel

Sumber: diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 1, banyaknya nilai Cronbach's alpha pada variabel independen dan dependen pada penelitian ini semuanya memiliki nilai yang melebihi nilai Cronbach's  $> 0,60$ . Artinya seluruh pernyataan mengenai variabel independen dan dependen dapat diandalkan dan dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang digunakan menghasilkan data yang konsisten. Regresi linier berganda adalah teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen (tergantung) dan independen (independen). Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pentingnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat dilakukan prediksi yang tepat.

**Tabel. 2. Analisis Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.852	1.195		4.898	.000
Gaya Kepemimpinan	.862	.087	1.395	9.923	.000
Rekan Kerja	.274	.072	.537	3.835	.001
Fasilitas Kerja	.058	.027	.142	2.170	.039

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah peneliti (2025)



Dari hasil perhitungan pada tabel 2. dapat dibuat persamaan regresi linier berganda penelitian sebagai berikut:  $Y = 5.852 + 0,862X_1 + 0,274X_2 + 0,058X_3 + e$

a= 5.852 menunjukan bahwa jika X (Gaya Kepemimpinan, Rekan Kerja dan Fasilitas Kerja) konstan X = 13,668, maka Kepuasan Kerja sebesar 4.898. b<sub>1</sub> = 0,862 menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 9.923. b<sub>2</sub> = 0,274 menunjukan bahwa Rekan Kerja berpengaruh sebesar 3.835 dan b<sub>3</sub> = 0,058 menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh sebesar 2.170.

Hasil dari pengujian uji T pada program SPSS22 untuk variabel independen dan dependen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel. 3. uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.852	1.195		4.898	.000
	Gaya Kepemimpinan	.862	.087	1.395	9.923	.000
	Rekan Kerja	.274	.072	.537	3.835	.001
	Fasilitas Kerja	.058	.027	.142	2.170	.039

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 3. yang diperoleh dari hasil pengolahan data SPSS versi 26 dapat diperoleh uji T dari hasil variabel X sebagai berikut: Dari hasil pengujian diketahui nilai Significant untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $9,923 > t$  tabel 1.699, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Diketahui pula nilai Significan untuk pengaruh Rekan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar  $0.001 < 0.05$  dan nilai t hitung  $3,835 > t$  tabel 1.699, sehingga dapat disimpulkan pula bahwa variabel Rekan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Diketahui pula nilai Significan untuk pengaruh Fasilitas Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar  $0.039 < 0.05$  dan nilai t hitung  $2.170 > t$  tabel 1.699, sehingga dapat disimpulkan pula bahwa variable Fasilitas Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap



Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan data di atas, variable gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, variabel Rekan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja Kepuasan Kerja (Y) dan variable Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) jadi dapat kita simpulkan bahwa seluruh variable secara signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai t hitung 4.898.

Hasil dari pengujian F pada program SPSS26 untuk variabel independen dan dependen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel. 4. uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	118.905	3	39.635	73.674	.000 <sup>b</sup>
Residual	15.063	28	.538		
Total	133.969	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Rekan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: diolah peneliti (2025)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk menguji signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Rekan Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Kepuasan Kerja (Y) Komisi Pemilihan Umum (Kepuasan Kerja (KPU) Jeneonto. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel.

Berdasarkan tabel 4. Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai Fhitung sebesar  $73.674 > F_{tabel} 2,90$  (nilai ini diperoleh dari distribusi F untuk probabilita = 0,05) dengan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa Pegaruh Gaya Kepemimpinan, Rekan Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Kantor Komisi Pemilihan Umum (Kepuasan Kerja) KPU Jeneponto.

**Tabel. 5. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R	Adjusted R	Std. Error of the Estimate



		Square	Square	
1	.942 <sup>a</sup>	.888	.876	.733

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Rekan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Pengolahan Data SPSS Versi 26, Tabel 5, dapat ditentukan R 0.942. Artinya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Rekan Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 94,2%. sedangkan sisanya ( $100\% - 94,2\% = 5,8\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi variabel kontrol 'Gaya Kepemimpinan, Rekan Kerja dan Fasilitas Kerja' terhadap Kepuasan Kerja Kantor Komisi Pemilihan Umum Kepuasan Kerja (KPU) Jeneponto, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memberikan interpretasi antara hasil yang diperoleh dengan keadaan saat ini. Teori yang mendasari penulisan dicapai. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hipotesis yang diajukannya semuanya dinyatakan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto. dapat digambarkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, hasil pengujian diketahui nilai Significant untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $9,923 > t$  tabel 1.699 signifikan yang diperoleh adalah 0,000 karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka hipotesis yang diajukan diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini mengintimidasi bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena tingkat signifikan yang dimiliki variabel Gaya Kepemimpinan lebih kecil dari 0,05 dan Nilai T hitung Lebih besar dari T tabel 1.699.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, nilai Significant untuk pengaruh Rekan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar  $0.001 < 0.05$  dan nilai t hitung  $3,835 > t$  tabel 1.699, Nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,001 karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) maka hipotesis yang diajukan diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini mengintimidasi bahwa Rekan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena tingkat signifikan yang dimiliki variabel Rekan Kerja lebih kecil dari 0,05 dan Nilai T hitung Lebih besar dari T tabel 1.699.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, nilai Significant untuk pengaruh Fasilitas Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar  $0.039 < 0.05$  dan nilai t hitung  $2.170 > t$  tabel 1.699, Nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,039 karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,039 < 0,05$ ) maka hipotesis yang diajukan diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini



mengintimidasi bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena tingkat signifikan yang dimiliki variabel Fasilitas Kerja lebih kecil dari 0,05 dan Nilai T hitung Lebih besar dari T tabel 1.699.

Dari pembahasan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Rekan Kerja dan Fasilitas Kerja sama-sama berpengaruh terhadap variabel Y yaitu Kepuasan Kerja dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 dan nilai T hitung  $4.898 > T_{table} 1.699$  pada variabel Gaya Kepemimpinan, Nilai T Hitung  $3.835 > T_{table} 1.699$  pada variable Rekan Kerja sedangkan variabel Fasilitas Kerja nilai T hitung  $2.170 > 1.699$

## KESIMPULAN

Berdasarkan olah data langsung yang telah dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1). Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto. 2). Rekan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto. 3). Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto. 4). Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Rekan Kerja ( $X_2$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis akan memberikan saran untuk mengatasi dan mengurangi kelemahan yang terjadi, yaitu sebagai berikut; Untuk Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto, agar terus mempertahankan Gaya Kepemimpinan, Rekan Kerja dan Fasilitas Kerja karyawan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto karena dengan penerapan tersebut di dalam sebuah birokrasi dapat memberikan Kepuasan Kerja kepada karyawan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jeneponto untuk bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel independen selain dari Gaya Kepemimpinan, Rekan Kerja dan Fasilitas Kerja yang tentunya dapat memengaruhi variabel dependen Kepuasan Kerja agar melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi Kepuasan Kerja. Serta selanjutnya bisa dipakai sebagai acuan bagi para peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel yang lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.



**REFERENSI**

- Amalia, D., Ananda, R., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2019). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja : Adakah Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan ? Organizational Culture, Work Discipline, And Work Spirit: Does It Affect Employee Performance? Jurnal Manajemen Dan Perbankan, 6(3), 1–10.
- Arnawa, K. A. S., & Surata, I. G. (2021). Pelaksanaan Hukuman Disiplin Sebagai Bagian Dari Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Di Universitas Pendidikan Ganesha. Kertha Widya, 8(2), 178–199. <https://doi.org/10.37637/kw.v8i2.651>
- Aprianto, Cendy, and Yoyok Soesatyo. 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. X.” Jurnal Ilmu Manajemen 4(2): 11–20. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17516>.
- Benjamin, W. (2019). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Kb Kabupaten Gowa. Universitas Muhammadiyah Makasar, 3, 1–9.
- Betti Nur'aini, Ronal Aprianto, dan Busairi Busairi (2013) “ Analisis Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Rawas Utara” <http://archive.umsida.ac.id/>
- Chasanah, Iswatun, and Ade Rustiana. 2017. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang.” Economic Education Analysis Journal 6(2): 433–46.
- Dwinanda, Giri, Ramy Akbar Awalul Zulhj, and Muhammad Fajrul Islam. 2023. “Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai.” Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo 9(1): 61. doi:10.35906/jurman.v9i1.1517. li, B A B, and Landasan Teori. 2019. “Edy Sutrisno (2019,p.74).” : 11–30 2023. “Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai.” Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo 9(1): 61. doi:10.35906/jurman.v9i1.1517. li, B A B, and Landasan Teori. 2019. “Edy Sutrisno (2019,p.74).” : 11–30.
- Eni. (2021). PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DISTRIK MALAIMSIMSAKOTA SORONG. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 16(Mi), 5–24.
- Handayani, D. N. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Lompo Riaja Kabupaten Barru. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 4(2), 101–110. <https://doi.org/10.37606/publik.v4i2.55>.
- Hasan, F., Hertati, L., & Pebriani, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Implikasi Pada Kinerja Organisasi Survey Pada Karyawan PT. Sampoerna Agro Tbk. Jurnal Mirai Management, 8(2), 238–253.



- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>.
- Lase, Yatiaman, Delipiter Lase, Eliagus Telaumbanua, and Heseziduhu Lase. 2024. "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor KPU Kota Gunungsitoli." *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2(1): 47–58. doi:10.62138/tuhenori.v2i1.51.
- Mei Astuti, (2020) "Evaluasi Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pacitan" <http://archive.umsida.ac.id/>
- Musa, Hendra, and Yuliza Yuliza. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 13(2): 84–91. doi:10.36982/jiegmk.v13i2.2544.
- Muchlisin Riadi. (2020). Efektivitas Kerja (Pengertian, Indikator, Kriteria, Aspek dan Faktor yang Mempengaruhi). *Kajianpustaka.Com*.
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., سخن نهاد, Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). Analisis Efektivitas Kontribusi Komunitas Masyarakat Tanpa Riba Kota Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Rachman, H., & Badrussaman, A. (2020). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absen Scan Mata Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa. *Macakka Journal*, 01(03), 83–92.
- Sugiarto. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BIRINGKANAYA KOTA MAKASSAR. 4(1), 1–23.
- Sugiyono, P. (2016). Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi). Bandung: Alfabeta Cv.
- Suryani, I., & Maulana, Y. S. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *ABDIS : Jurnah Ilmiah Administrasi Bisnis*, 4(1), 14– 24.

