

## ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM INDONESIA (PERSERO) TBK WILAYAH TELEKOMUNIKASI (WITEL) KOTA MAKASSAR BERDASARKAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA

Riski Ananda

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

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

Helmy Syamsuri

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

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

Muhammad Idris

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

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

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of leadership style and work environment on employee job satisfaction at PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Telecommunication Region (WITEL) Makassar City. The focus of the research answers the questions: (1) how does the leadership style affect employee job satisfaction? (2) how does the work environment affect employee job satisfaction? (3) how much is the joint contribution of the two variables to employee job satisfaction. This research method uses an associative quantitative approach with a sample size of 50 respondents taken with saturated sampling technique. The results of multiple linear regression analysis show that leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction ( $t_{count} = 4.787 > t_{table} = 2.011$ ,  $sig. = 0.000$ ), and work environment also has a positive and significant effect on job satisfaction ( $t_{count} = 5.623 > t_{table} = 2.011$ ,  $sig. = 0.000$ ). Simultaneously, the two independent variables have a significant effect on job satisfaction ( $F_{count} = 28.084 > F_{table} = 3.19$ ,  $sig. = 0.000$ ). The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.973 indicates that 97.3% of the variation in job satisfaction can be explained by leadership style and work environment, while the remaining 2.7% is explained by other variables outside this study. This finding indicates that increasing leadership effectiveness and improving the work environment can simultaneously increase employee job satisfaction significantly.*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Kota Makassar. Fokus penelitian menjawab pertanyaan: (1) bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan? (2) bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan? (3) seberapa besar kontribusi bersama kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan?. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan bantuan software SPSS versi 25. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $t_{hitung} = 4,787 > t_{tabel} = 2,011$ , sig. = 0,000), dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t_{hitung} = 5,623 > t_{tabel} = 2,011$ , sig. = 0,000). Secara simultan, kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $F_{hitung} = 28,084 > F_{tabel} = 3,19$ , sig. = 0,000). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,973 menunjukkan bahwa 97,3% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 2,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan efektivitas kepemimpinan dan perbaikan lingkungan kerja secara simultan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, PT Telkom Indonesia

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan persepsi individu terhadap keseimbangan antara harapan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka, pada akhirnya hal tersebut dapat memengaruhi tingkat produktivitas serta performa karyawan. Kepuasan kerja sendiri sangat bergantung pada gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja, yang keduanya berperan krusial dalam menciptakan suasana kerja yang baik dan saling mendukung.

Waworundeng et al. (2021) juga menguatkan bahwa Lingkungan kerja yang positif dan kepemimpinan yang berhasil dapat memajukan kepuasan dan kinerja karyawan di PT. Wenang Cemerlang Press. Penelitian lainnya oleh Nurhaliza et al. (2022) menyebutkan bahwa karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya merasakan peningkatan kepuasan kerja ketika gaya

kepemimpinan dan lingkungan kerja menunjang kebutuhan mereka. Sebagai akibatnya, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja para karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor instrinsik seperti motivasi personal, tetapi juga sangat bergantung pada elemen eksternal seperti gaya kepemimpinan dan interaksi dalam lingkungan kerja. Meskipun begitu, kepuasan kerja karyawan tidak dapat dipandang sebagai variabel yang berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor dalam ekosistem pekerjaan.

Berdasarkan penelitian Pradana (2022), diketahui bahwa motivasi kerja yang sejalan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan yang optimal dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. Selain itu, hasil penelitian oleh Krisdinar (2021) mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Shushu Milkshake Purwokerto sangat terpengaruh oleh pendekatan kepemimpinan yang positif dan suasana kerja yang kondusif. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan Pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor yang ada di dalamnya, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam menyatukan unsur-unsur manajerial dan struktural secara selaras. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan dapat dipandang sebagai indikator keberhasilan perusahaan dalam mengintegrasikan kebutuhan individu dengan kebijakan organisasi, guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas. Kepuasan kerja karyawan, sebagai indikasi dari keberhasilan integrasi antara kebutuhan karyawan dan kebijakan organisasi, memiliki tempat yang sentral dalam berbagai studi terdahulu. Dalam mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja dan gaya

Penelitian Sri Wahyuni (2023) Menyatakan Dengan adanya kepemimpinan yang baik, sebuah organisasi mampu mengembangkan suasana kerja yang kondusif dan mendorong staf untuk memberikan performa terbaik mereka. Seorang pemimpin yang handal tidak hanya memperhatikan pencapaian, melainkan juga memperhatikan pertumbuhan dan kesejahteraan anggota tim. Ini berperan dalam meningkatkan kinerja seluruh karyawan, yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan bagi organisasi dalam mencapai target dan keberhasilan jangka panjang. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Waworundeng et al. (2021), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas serta lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan di PT Wenang Cemerlang Press. Selanjutnya, Nurhaliza et al. (2022) dalam penelitiannya di PT Bineatama Kayone Lestari juga menegaskan bahwa kondisi kerja yang baik dan gaya kepemimpinan yang inklusif merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Meskipun fokus utamanya serupa, yakni pada pentingnya elemen manajerial dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan, masing-masing studi tersebut dilakukan di lokasi dan sektor industri yang berbeda,

sehingga memperkaya pemahaman terhadap dinamika kepuasan kerja dalam berbagai konteks organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi unik terhadap literatur yang ada dengan berfokus pada sektor telekomunikasi dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan di PT TELKOM INDONESIA (PERSERO) Tbk Witel Kota Makassar. Kombinasi dari pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam konteks ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang cara meningkatkan kepuasan kerja yang optimal.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, khususnya di sektor telekomunikasi seperti PT Telkom Indonesia (PERSERO) Tbk WITEL Kota Makassar. Pemahaman terhadap penerapan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi aspek yang sangat penting, karena melalui pendekatan kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin dapat memberikan arah, dukungan, serta motivasi kepada timnya guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dalam penelitian ini, fokus pada gaya kepemimpinan diharapkan dapat mengungkap korelasi positif antara keterampilan kepemimpinan dan tingkat kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang adaptif, misalnya, akan meningkatkan komunikasi, memungkinkan inovasi, dan memperkuat hubungan interpersonal di antara karyawan.

Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif tidak hanya berperan dalam mengoptimalkan proses kerja, tetapi juga turut meningkatkan disiplin dan produktivitas karyawan. Dalam konteks Wilayah Telekomunikasi Makassar, penting untuk mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan dapat diterapkan secara optimal guna menjawab tantangan dinamis dalam industri telekomunikasi modern. Pemahaman terhadap implikasi tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi strategis dalam pengembangan kebijakan manajerial, khususnya dalam membangun suasana kerja yang saling mendukung dan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan yang optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang kepuasan kerja karyawan, khususnya di sektor telekomunikasi seperti yang terdapat di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Lingkungan kerja yang bebas dari risiko, menyenangkan, dan mendorong hubungan baik antar karyawan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan psikologis, tetapi juga berkontribusi terhadap semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Kota Makassar, yang menghadapi tantangan dinamis industri modern. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong peningkatan kerja dan kedisiplinan karyawan dengan menyediakan suasana yang nyaman dan mendukung kolaborasi serta

komunikasi antar individu. Faktor-faktor seperti desain ruang fisik, kebijakan perusahaan, dan budaya organisasi turut berkontribusi terhadap kualitas lingkungan kerja. Selain itu, dukungan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk fasilitas dan sumber daya juga berpengaruh langsung terhadap keterlibatan dan motivasi karyawan. Peningkatan kualitas lingkungan kerja tidak hanya berfokus pada elemen fisik semata, tetapi juga pada aspek psikologis yang mencakup hubungan interpersonal dan penghargaan terhadap kontribusi individu.

Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk secara terus-menerus menilai dan menyempurnakan lingkungan kerja mereka guna memfasilitasi pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Pemahaman mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan karyawan ini memberikan landasan yang kuat bagi manajemen untuk mengembangkan strategi yang lebih holistik, dalam upaya menciptakan keseimbangan yang harmonis antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Pemahaman mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan karyawan ini memberikan landasan yang kuat bagi manajemen untuk mengembangkan strategi yang lebih holistik, terutama apabila dikaji lebih dalam tentang seberapa berpengaruhnya gaya kepemimpinan dalam konteks yang sama. Sebagai salah satu variabel independen, gaya kepemimpinan memainkan peran yang sangat signifikan dalam menciptakan dinamika lingkungan kerja yang berdampak langsung pada kepuasan kerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan cara memberikan arahan yang jelas, membangun kultur komunikasi yang terbuka, dan mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

Sebuah studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada inspirasi dan penghargaan terhadap prestasi individu, cenderung memiliki korelasi positif yang kuat terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter atau yang kurang suportif dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif. Dalam skenario ideal, pemimpin yang responsif dapat mengubah cara kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan serta karakteristik kelompok, sehingga menghasilkan efek yang lebih efektif dan berkelanjutan terhadap kesejahteraan karyawan.

Analisis yang lebih mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Makassar menjadi sangat esensial untuk mencapai beberapa tujuan utama dalam penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk secara mendetail mengidentifikasi dan mengukur sejauh mana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat memberikan dasar yang kuat bagi perbaikan strategi manajerial di sektor telekomunikasi. Signifikansi penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam memperkaya literatur akademis terkait dinamika organisasi dengan menyediakan data empiris yang relevan bagi perusahaan dan pemangku kepentingan lainnya mengenai efektivitas berbagai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Lebih lanjut, urgensi studi ini tercermin dari kebutuhan mendesak untuk memahami serta menjawab tantangan dan dinamika industri telekomunikasi yang berubah dengan cepat, di mana kepuasan karyawan sangat berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Studi ini juga diharapkan mampu memberikan pemahaman untuk pengembangan pendekatan kepemimpinan yang responsif dan maju., yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan ekosistem kerja masa depan yang kompleks. Dalam konteks PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk WITEL Makassar, penyelidikan ini bukan hanya relevan secara akademis tetapi juga mendesak secara praktis, karena hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk merancang inisiatif strategis yang bertujuan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif sekaligus merangsang kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, hasil studi ini akan memberikan keuntungan praktis bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang selaras dengan pencapaian tujuan strategis korporasi serta menjaga keunggulan kompetitif di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Dalam upaya merancang inisiatif strategis yang bertujuan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif serta merangsang kesejahteraan dan produktivitas karyawan, penelitian ini dilakukan di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Kota Makassar.

Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran signifikan perusahaan tersebut dalam industri telekomunikasi dan kebutuhan mendesaknya akan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif. Dengan menempatkan penelitian di lokasi ini, diharapkan dapat memperoleh data empirik yang relevan guna memahami keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam konteks dunia nyata dan situasi spesifik perusahaan telekomunikasi. Populasi dalam studi ini mencakup seluruh karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk WITEL Kota Makassar, sebagai representasi yang komprehensif dari entitas kerja yang unik di bidangnya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat karakteristik yang mencerminkan pola perilaku atau pendekatan strategis yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan

dan memotivasi bawahan guna mencapai tujuan organisasi. Secara konseptual, gaya ini mencerminkan metode kepemimpinan yang konsisten dalam praktik manajerial. Gaya kepemimpinan atau jenis kepemimpinan mencerminkan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, keyakinan pemimpin terhadap potensi tim yang dipimpinnya. Dengan cara lain, kepemimpinan mencakup cara berperilaku dan strategi yang merupakan hasil perpaduan kemampuan, sifat, dan pandangan yang biasanya diterapkan oleh seorang pemimpin saat berusaha untuk memengaruhi para bawahannya. Adapun definisi gaya kepemimpinan menurut (Stoner Dalam Husen Waedoloh, 2021) gaya kepemimpinan diartikan sebagai pola perilaku tertentu yang cenderung dipilih oleh seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi pengarahannya serta dalam memengaruhi perilaku karyawan selama proses kerja berlangsung. Menurut Kartono dalam Napisah (2017), menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut : 1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi Kemampuan 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5. Tanggung Jawab

### **Lingkungan Kerja**

Tempat kerja merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh karyawan saat beraktivitas. Karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik untuk memperoleh hasil yang maksimal jika didukung oleh Lingkungan kerja yang mendukung, bebas risiko, dan memberikan kenyamanan secara fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja merupakan aspek yang patut menjadi perhatian manajemen, karena meskipun tidak terlibat langsung dalam operasional, keberadaannya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut (Donley Dalam Nathalie Anatias 2024) Lingkungan kerja merupakan area yang dirancang sebagai lokasi di mana individu berkumpul untuk melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek di sekitar karyawan yang berpotensi memengaruhi efektivitas mereka dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja adalah aspek krusial yang perlu diperhatikan untuk mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. Indikator Lingkungan Kerja a. suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas kerja d. Hubungan dengan Atasan e. Kualitas Komunikasi.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan aspek subjektif yang dipengaruhi oleh nilai-nilai personal setiap individu. Tingkat kepuasan ini berbeda-beda, tergantung pada sejauh mana pekerjaan yang dijalani selaras dengan harapan dan preferensi individu. Semakin sesuai persepsi individu terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pernyataan positif yang mencerminkan perasaan senang atau puas seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya, yang menunjukkan bahwa



apa yang ia peroleh di tempat kerja memenuhi kebutuhannya dan juga memberikan keuntungan bagi organisasi. Menurut Oluwatayo et al., yang dikutip dalam Nathalie (2020), kepuasan kerja dipandang sebagai suatu bentuk sikap yang mencerminkan rasa puas karyawan yang diperoleh melalui pengalaman selama menjalani pekerjaannya. Yandi et al. (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif yang dimiliki oleh para karyawan, yang sekaligus menjadi indikator bahwa individu tersebut merasa senang dan nyaman dengan pekerjaannya. Indikator Kepuasan Kerja a. Kesempatan untuk pengembangan karir b. Lingkungan kerja c. Pengakuan dan Apresiasi d. Kepuasan terhadap kebijakan perusahaan e. Kepuasan terhadap fasilitas.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini adalah 50 karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Kota Makassar dan jumlah sampel adalah 50 karyawan (31 laki-laki dan 19 perempuan).

**Tabel. 1. Skor Jawaban Kuesioner**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini kemudian dianalisis dan diolah menggunakan aplikasi spss. Analisis dilakukan untuk mengelolah dan menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan, sehingga dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas dan reliabilitas

#### *Hasil Uji validitas*

**Tabel 2. Hasil uji validitas gaya kepemimpinan**

Item pernyataan	korelasi
-----------------	----------



	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.446	0.279	Valid
X1.2	0.609	0.279	Valid
X1.3	0.362	0.279	Valid
X1.4	0.430	0.279	Valid
X1.5	0.366	0.279	Valid
X1.6	0.375	0.279	Valid
X1.7	0.362	0.279	Valid
X1.8	0.439	0.279	Valid
X1.9	0,320	0.279	Valid
X1.10	0,497	0.279	Valid
X1.11	0,327	0.279	Valid
X1.12	0,563	0.279	Valid

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05. Ini menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Oleh karena itu, setiap item kuesioner layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

**Tabel 3. Hasil uji validitas lingkungan kerja**

Item pernyataan	korelasi		
	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.948	0.279	Valid
X2.2	0.948	0.279	Valid
X2.3	0.494	0.279	Valid
X2.4	0.948	0.279	Valid
X2.5	0.948	0.279	Valid
X2.6	0.948	0.279	Valid
X2.7	0.948	0.279	Valid
X2.8	0.494	0.279	Valid
X2.9	0,948	0.279	Valid
X2.10	0,948	0.279	Valid
X2.11	0,948	0.279	Valid
X2.12	0,494	0.279	Valid

Berdasarkan Tabel 3 , seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05. Ini menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Oleh karena itu, setiap item kuesioner layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

**Tabel 4. Hasil uji validitas kepuasan kerja**

Item pernyataan	korelasi		
	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0.898	0.279	valid
Y.2	0.469	0.279	valid
Y.3	0.898	0.279	valid
Y.4	0.636	0.279	valid
Y.5	0.410	0.279	valid
Y.6	0.898	0.279	valid
Y.7	0.898	0.279	valid
Y.8	0.729	0.279	valid
Y.9	0.898	0.279	valid
Y.10	0.636	0.279	valid
Y.11	0.898	0.279	valid
Y.12	0.469	0.279	Valid

Berdasarkan Tabel 4, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05. Ini menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Oleh karena itu, setiap item kuesioner layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliabilitas Ceofficient	Crobach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	12 pernyataan	0,874	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	12 pernyataan	0,957	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	12 pernyataan	0,917	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini—X1, X2, dan Y—memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, yaitu masing-masing 0,874, 0,957, dan 0,917. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen kuesioner yang digunakan tergolong reliabel dan layak dipakai dalam penelitian.

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Analisis Linear Berganda**

Modal	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standar	T	Sig
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	2.515	1.225		2.053	.046
Gaya Kepemimpinan	.140	.065	.123	2.139	.039
Lingkungan Kerja	.798	.053	.873	15.183	.000

Berdasarkan Tabel 6, hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja merupakan variabel independen, sedangkan Produktivitas Kerja adalah variabel dependen. Nilai konstanta sebesar 2,515 menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen bernilai nol, maka nilai Produktivitas Kerja diperkirakan sebesar 2,515. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien regresi 0,140 dengan nilai signifikansi 0,039, menandakan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,140, dengan asumsi variabel lain tetap.

Sementara itu, Lingkungan Kerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,798 dengan signifikansi 0,000, yang berarti pengaruhnya sangat signifikan dan lebih dominan dibandingkan Gaya Kepemimpinan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat.

## Hasil Uji Hipotesis

### *Hasil Uji Parsial (t)*

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

Modal	Unstandardized Coefficients		Standar	T	Sig
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	2.515	1.225		2.053	.046
Gaya Kepemimpinan	.140	.065	.123	2.139	.039
Lingkungan Kerja	.798	.053	.873	15.183	.000

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji T) yang ditampilkan dalam Tabel 7, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,039 dengan nilai T sebesar 2,139. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan. Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai T sebesar 15,183, yang berarti variabel ini juga berpengaruh secara parsial dan sangat signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan. Nilai koefisien Beta pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,873 menunjukkan bahwa pengaruhnya lebih dominan dibandingkan variabel lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, baik Gaya Kepemimpinan maupun Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan, dengan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi paling besar.

#### *Hasil Uji Simultan (f)*

**Tabel 8. Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA						
Model		Sum Of Squares	dff	Mean Square	F	Sig
1	Regresion	846.776	2	423.388	859.792	.000 <sup>b</sup>
	Residual	23.144	47	.492		
	Total	869.920	49			
a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja						
b. Prediktors: (Constans), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Berdasarkan Tabel 8, Hasil Uji ANOVA, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 859,792 dengan signifikansi 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik.

Dengan demikian, secara simultan, variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai Sum of Squares regresi sebesar 846,776 menunjukkan proporsi variasi yang dijelaskan oleh model, sedangkan residual sebesar 23,144 mencerminkan variasi yang tidak terjelaskan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini layak digunakan dan valid, serta memperkuat temuan sebelumnya bahwa Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 <sup>a</sup>	.973	.972	.70173
a. predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Gaya Kepemimpinan				

Berdasarkan Tabel 9, mengenai Hasil Uji Koefisien Determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,973, yang berarti bahwa 97,3% variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan. Sementara itu, 2,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R (0,987) menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen. Selain itu, Adjusted R Square sebesar 0,972 mengindikasikan bahwa model tetap konsisten meskipun menggunakan lebih dari satu prediktor.

Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinilai sangat baik, karena mampu menjelaskan hampir seluruh variasi dalam produktivitas kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, maka produktivitas kerja karyawan juga cenderung meningkat.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini melibatkan 63 orang responden yang merupakan pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Karakteristik responden dijelaskan berdasarkan beberapa kategori seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja responden.

**Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	39	61.90%
Perempuan	24	38.10%
Jumlah	63	100

Sumber: Diolah tahun (2025)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 63 responden. Responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 39 orang atau 61.90% dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 24 orang atau 38.10%, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa proporsi responden laki-laki lebih besar dibandingkan Perempuan.

**Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
21-30	16	25.40%
31-40	23	36.51%
41-50	14	22.22%
>50	10	15.87%
Jumlah	63	100

Sumber: Diolah tahun (2025)

Dari table diatas diketahui bahwa responden yang memiliki kategori umur 21-30 sebanyak 16 orang (25.40%), kategori umur 31-40 sebanyak 23 orang (36.51%), kategori umur 41-50 sebanyak 14 orang (22.22%) dan kategori umur >50 sebanyak 10 orang (15.87%).

**Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMK/SMA	8	12.70%
S1	33	52.38%
S2	19	30.16%
S3	3	4.76%
Jumlah	63	100

Sumber: Diolah tahun (2025)

Dari tabel di atas, pegawai dari Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan terdapat 8 orang dari

jenjang SMK/SMA memiliki persentase 12.70%, 33 orang dari jenjang S1 memiliki persentase 52.38%, 19 orang dari jenjang S2 memiliki persentase 30.16%, dan 3 orang dari jenjang S3 memiliki persentase 4.76%.

**Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja**

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<1 Tahun	4	6.35%
2-3 Tahun	14	22.22%
4-5 Tahun	20	31.75%
>5 Tahun	25	39.68%
Jumlah	63	100

Sumber: Diolah tahun (2025)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa responden dengan jangka waktu kerja paling sedikit, yaitu kurang dari 1 tahun, dengan persentase 6.35%, kemudian jangka waktu kerja antara 2 dan 3 tahun, yaitu 14 orang dengan persentase 22,22%, jangka waktu kerja antara 4 dan 5 tahun, yaitu 20 orang dengan persentase 21,75%, dan jangka waktu kerja paling lama, yaitu lebih dari 5 tahun, dengan persentase 39,68%.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Jika pertanyaan dapat menjelaskan ukuran yang dimaksudkan, maka kuesioner dinyatakan valid. Validitas dapat diuji dengan koefisien korelasi dengan nilai signifikan kurang dari 5%. Dengan mempertimbangkan tabel distribusi, r tabel adalah 0,248, yang menunjukkan tingkat kebebasan (DF) sebesar  $N - 2 = 63 - 2 = 61$ , dan signifikansi 0,05.

**Tabel 14. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)				
1	X1	0,922	0,248	Valid
2	X2	0,910	0,248	Valid
3	X3	0,846	0,248	Valid
4	X4	0,690	0,248	Valid
5	X5	0,402	0,248	Valid
Pengembangan Karir (X2)				



1	X1	0,557	0,248	Valid
2	X2	0,693	0,248	Valid
3	X3	0,702	0,248	Valid
4	X4	0,725	0,248	Valid
5	X5	0,702	0,248	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
1	X1	0,582	0,248	Valid
2	X2	0,704	0,248	Valid
3	X3	0,763	0,248	Valid
4	X4	0,724	0,248	Valid
5	X5	0,526	0,248	Valid

Sumber: Diolah tahun (2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi untuk masing-masing indikator di tiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan,  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yang artinya semua item pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana alat ukur (seperti kuesioner atau instrumen penelitian) memberikan hasil konsisten atau dapat dipercaya jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Menurut Cahyono dan Maskan (2020) uji reliabilitas adalah teknik evaluasi survei dengan indikator variabel. Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu kuesioner dianggap reliabel atau handal. Dalam penelitian ini, metode *Cronbach alpha* digunakan untuk uji reliabilitas. Jika nilai *Cronbach alpha*  $>$  0,6 maka variabel tersebut dapat diandalkan. Sebaliknya jika nilai *Cronbach alpha*  $<$  0,6 maka variabel tersebut tidak dapat diandalkan.

**Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Hitung Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,833	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,692	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,721	Reliabel

Sumber: Diolah tahun (2025)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa uji reliabilitas yang telah di uji dapat dikatakan bahwa semua variabel reliabel, baik variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>) dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) mempunyai hasil diatas > 60 sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 16. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.173	1.588		5.777	.000
Gaya kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	.254	.045	.543	5.701	.000
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	.813	.088	.881	9.250	.000

Sumber: Diolah tahun (2025)

$$Y = 9,173 + 0,254 X_1 + 0,813 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,173 dapat diartikan bahwa apabila Gaya Kepemimpinana Transformasional (X<sub>1</sub>) = 0, Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) = 0, maka nilai kinerja pegawai (Y) = 9,173
- Gaya kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) = 0.254 dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan trasformasional (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0.254 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain adalah tetap.
- Pengembangan karir (X<sub>2</sub>) = 0.813 dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0.813 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain adalah tetap.

## Pengujian Hipotesis Uji t (Secara Parsial)

**Tabel 17. Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji-t)**

Variabel Bebas	T hitung	Sig. t
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	5,701	0,000
Pengembangan Karir (X2)	9,250	0,000

Sumber: Diolah tahun (2025)

Dari tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh Uji-t dari tiap variabel X sebagai berikut:

### 1) Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (5,701)  $> t_{tabel}$  (2,000) dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu 0,000, sehingga  $H_1$  yang berbunyi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai diterima, sedangkan  $H_0$  yang berbunyi variabel Gaya kepemimpinana transformasional tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan provinsi Sulawesi selatan.

### 2) Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  variabel pengembangan karir (9,250)  $> t_{tabel}$  (2,000) dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu 0,000, sehingga  $H_1$  yang berbunyi variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai diterima, sedangkan  $H_0$  yang berbunyi variabel pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan provinsi Sulawesi selatan.

## Uji F (Secara Simultan)

Pengujian simultan terhadap variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $\alpha < 0.5$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara serentak dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $\alpha < 0.5$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara serentak dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 18. Hasil Uji Regresi Secara Simultan (Uji-F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	75.451	2	37.725	43.548	.000 <sup>b</sup>
Residual	51.978	60	.866		
Total	127.429	62			

Sumber: Diolah tahun (2025)

Dapat dilihat pada tabel diatas, persamaan regresi berganda yang diketahui bahwa nilai F hitung = 43.548. Untuk mengetahui Ftabel, terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan berdasarkan (df1 dan df2). Dengan menggunakan signifikan  $\alpha = 5\%$ , df1 (jumlah variabel (3– 1) = 2, dan df2 (n- k- 1) atau 63- 2- 1 = 60 (dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dependen). Maka hasil yang diperoleh yaitu 3.15. Dengan demikian Fhitung 43.548 > Ftabel 3.15 maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya. Berikut hasil uji statistik koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

**Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.592	.579	2.04041

Sumber: Diolah tahun (2025)

Berdasarkan hasil analisis data statistik pada tabel model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,769. Dari besarnya pengaruh variabel independen atau gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap variabel dependen atau kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,592 artinya 59,2% besarnya pengaruh variabel independen atau gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### Uraian Hasil Penelitian

Penelitian ini diawali dengan serangkaian uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen yang digunakan. Hasil uji validitas, sebagaimana disajikan dalam Tabel 4.8, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid. Hal ini dikonfirmasi oleh nilai R hitung setiap item yang lebih besar dari R tabel (0,279) pada taraf signifikansi 0,05, mengindikasikan bahwa setiap item mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat dan layak digunakan dalam pengumpulan data. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen. Berdasarkan Tabel 4.9, nilai Cronbach's Alpha untuk Gaya Kepemimpinan (0,874), Lingkungan Kerja (0,957), dan Kepuasan Kerja (0,917) semuanya berada di atas 0,6. Angka-angka ini menegaskan bahwa seluruh instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini tergolong reliabel dan mampu menghasilkan data yang konsisten dan stabil.

Setelah memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, penelitian dilanjutkan dengan analisis uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda. Dari Tabel 4.10, diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 2.515 + 0.140X_1 + 0.798X_2$ . Konstanta sebesar 2,515 menunjukkan perkiraan nilai kepuasan Kerja jika kedua variabel independen bernilai nol. Secara parsial, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki koefisien regresi 0,140 dengan nilai signifikansi 0,039. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja, di mana setiap peningkatan satu satuan pada Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan Kerja sebesar 0,140. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan koefisien regresi 0,798 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang sangat kecil ini menegaskan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan lebih dominan dibandingkan Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja. Dengan demikian, kedua variabel independen ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja.

Analisis selanjutnya adalah uji koefisien determinasi, yang hasilnya disajikan dalam Tabel 4.11. Nilai R Square sebesar 0,973 menunjukkan bahwa 97,3% variasi dalam kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan, sementara 2,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Nilai R sebesar 0,987 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen, dan Adjusted R Square sebesar 0,972 menunjukkan konsistensi model meskipun menggunakan lebih dari satu prediktor. Hal ini menegaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini sangat baik dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja, menyiratkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan akan cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Terakhir, uji F (ANOVA) pada Tabel 4.12 menunjukkan nilai F hitung sebesar 859,792 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Ini berarti, secara simultan, variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (atau Produktivitas Kerja, sesuai konteks pembahasan sebelumnya). Dengan demikian, model regresi linear berganda dalam penelitian ini layak digunakan dan valid, memperkuat temuan bahwa Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Kota Makassar, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT telkom Indonesia (persero) tbk wilayah telekomunikasi kota makassar; (2) Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT telkom Indonesia (persero) tbk wilayah telekomunikasi kota makassar; (3) Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT telkom Indonesia (persero) tbk wilayah telekomunikasi kota makassar.

## REFERENSI

- Abiati, M. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Shushu Milkshake Purwokerto Skripsi. In *Pharmacognosy Magazine* (Vol. 75, Issue 17).
- Areros2, T. W. W. A., & Pascasarjana, W. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB, 11(2), 2021*.

- H, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. 6.
- Nurhaliza, Riska Siti, Cece Rakhmat, And Arga Sutrisna. (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya." *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*
- Napisah, P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sariwangi A.E.A, Kecamatan Gunung Putri, Bogor Skripsi.
- Nathalie Anatias Kosidin<sup>1</sup>, O. H. W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1044–1058.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699.
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 15(1), 161–175.