

# JIMMA

ISSN : 2088 - 0588

**Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh**

**Volume. 11 , Nomor. 1, Jan – Jun 2021**



- 1. PENGARUH IKLAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PESAWAT**  
*Nara Pristiwa, Muhajir*
- 2. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
*Amelia Rahmi, Sifa Rahma*
- 3. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KEPUTUSAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH**  
*Agus Ariyanto, Windy Sartika Gilang Kencana*
- 4. PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN MUTU BERBASIS ISO 9001:2015 TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS SYIAH KUALA**  
*Yuslaidar Yusuf, Ewi Mauliza*
- 5. PENGARUH UPAH, INSETIF, JAMINAN SOSIAL, DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI ACEH**  
*Febyolla Presilawati, Riska Umaira*
- 6. PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MIE INSTAN MEREK LEMONILO DI BANDA ACEH**  
*Fani Sartika*
- 7. PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA BANDA ACEH**  
*Husnaina Mailisa Safitri, Budiawan*
- 8. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI [ADA KANTOR CAMAT KEC. SAWANG, KAB. ACEH SELATAN**  
*Zuraidah, Fanny Maulida*
- 9. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN DAMPAKNYA PADA LOYALITAS NASABAH PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU DARUSSALAM**  
*Suryani Murad, Sulfitra, Asriah Ani Chaidesar*
- 10. PENGARUH CELEBRITY ENDORSMENT TERHADAP MINAT BELI YANG DIMEDIASI CITRA MEREK PADA BUTIK DIAN PELANGI DI BANDA ACEH**  
*Erlinda, Julinda Dwi Siska*

JIMMA	Volume 11	Nomor 1	Halaman 1-127	Banda Aceh 2021	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	------------------	--------------------	------------------

**DEWAN REDAKSI**

**PEMBINA**

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Penanggung Jawab :**

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Ketua Penyunting :**

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

**Wakil Ketua Penyunting :**

Zuraidah, SE, MM

**Penyunting Pelaksana :**

1. DR. Ramli Gadeng, M.Pd. (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
2. DR. Dwi Cahyono, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Jember)
3. DR. Sri Suyanta, M.Ag. (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)
4. Agus Ariyanto, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
5. Tarmizi Gadeng, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. Sulfitra, S.Si, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
7. Syamsidar, SE, M, Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
8. Eva Susanti, SE, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
9. Suryani Murad, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
10. Dr. Erlinda. (Univ. Muhammadiyah Aceh)

**Staff Pelaksana :**

1. Editor : Husnaina Mailisa S, BM, MM.
2. Administrasi & Keuangan : Amyas, SE
3. Distribusi & Pemasaran : Rusnaldi, SE dan M. Iqbal
4. Pengelola IT : Abrar Habibi
5. Desain Cover & Layout : Luthfie

**Diterbitkan Oleh:**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh  
Telp. Fax. (0651) 21023**

## PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

**P**embaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 11 dan nomor 1 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA volume 10 dan nomor 2 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Juni 2021

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

*Assalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) program studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan edisi volume 11 nomor 1 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

*Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Banda Aceh, Juni 2021  
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM

## PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan\*) naskah adalah sebagai berikut:  
JUDUL  
ABSTRAK/*ABSTRACT*  
BAB I : PENDAHULUAN  
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN  
BAB III : METODE PENELITIAN  
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN  
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN  
DAFTAR PUSTAKA  
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)  
\*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh  
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : [jurnalfeunmuha@yahoo.com](mailto:jurnalfeunmuha@yahoo.com)
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

## DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH.....	i
PENGANTAR REDAKSI .....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN .....	iv
DAFTAR ISI.....	v

### Jurnal

<b>1. PENGARUH IKLAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PESAWAT</b> Nara Pristiwa, Muhajir .....	1-8
<b>2. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI</b> Said Firdaus, Amelia Rahmi, Sifa Rahma.....	9-22
<b>3. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KEPUTUSAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH</b> Agus Ariyanto, Windy Sartika Gilang Kencana.....	23-32
<b>4. PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN MUTU BERBASIS ISO 9001:2015 TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS SYIAH KUALA</b> Yuslaidar Yusuf, Ewi Mauliza.....	33-42
<b>5. PENGARUH UPAH, INSETIF, JAMINAN SOSIAL, DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI ACEH</b> Febyolla Presilawati, Riska Umaira.....	43-50
<b>6. PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MIE INSTAN MEREK LEMONILO DI BANDA ACEH</b> Fani Sartika.....	51-56
<b>7. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KERJA KONDISI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABENA BANDA ACEH</b> Husnaina Mailisa Safitri, Budiawan .....	57-64
<b>8. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI [ADA KANTOR CAMAT KEC. SAWANG, KAB. ACEH SELATAN</b> Zuraidah, Fanny Maulida .....	65-76
<b>9. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN DAMPAKNYA PADA LOYALITAS NASABAH PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU DARUSSALAM</b> Suryani Murad, Sulfitra, Asriah Ani Chaidesar.....	77-86
<b>10. PENGARUH <i>CELEBRITY ENDORSEMENT</i> TERHADAP MINAT BELI YANG DIMEDIASI CITRA MEREK PADA BUTIK DIAN PELANGI DI BANDA ACEH</b> Erlinda, Julinda Dwi Siska .....	87-92

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR CAMATKECAMATAN SAWANG  
KABUPATEN ACEH SELATAN**

**Zuraidah**

*Email: zuraidah@unmuha.ac.id*

*(Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh)*

**Fanny Maulida**

*(Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh)*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Sawang yang berjumlah 40 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sensus dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan nilai Koefisien korelasi R sebesar 0,789 menjelaskan derajat hubungan (korelasi) antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Camat Sawang adalah positif dengan keeratan hubungan 78,9%. Adjusted R Square adalah sebesar 0,622. Nilai Adjusted R Square sebesar tersebut menjelaskan, peran variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Camat Sawang adalah sebesar 0,622 atau 62,2%. Hasil uji F menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Camat Sawang. Hasil Uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Camat Sawang, Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Camat Sawang.

*Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktifitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota

merupakan factor terpenting dalam setiap organisasi baik perusahaan Pemerintah maupun perusahaan swasta. Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, dapat terjadi pada semua tingkatan pekerjaan dalam suatu instansi, misalnya di tingkat pimpinan hingga ke tingkat pegawai paling rendah. Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi pengembangan kinerja organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang, padahal bagi instansi dengan pegawai yang lebih terpuaskan

cenderung lebih efektif dari pada organisasi dengan pegawai yang tak terpuaskan.

Dalam kaitan ini Sedarmayanti (2017:28) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kepuasan kerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan pada Kantor Camat Sawang ditemukan bahwa sebagian pegawai merasa tidak puas selama bekerja. Dari 20 pegawai yang ditanyai tingkat kepuasan kerja, 13 pegawai menjawab kurang puas, sedangkan sisanya menjawab puas. Hal ini menunjukkan bahwa 65% pegawai Kantor Camat Sawang merasa kurang puas dalam bekerja. Berdasarkan observasi awal rendahnya kepuasan kerja pegawai disebabkan oleh factor kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kurangbaik.

Berdasarkan hasil observasi awal terdapat kelengkapan ruangan yang sebagian tidak berjalan seperti kerusakan *Air Conditioner* (AC). Dengan adanya AC di setiap ruangan dapat memperlancar peredaran udara sehingga kondisi di dalam ruangan tersebut terasa nyaman. Dan dilihat luas ruang kerja yang kurang memadai dan ketersediaan meja terpenuhi, tetapi jarak antar meja berdekatan, sehingga kurang nyaman dalam ruang gerak, terutama apabila salah satu pegawai sedang menerima tamu yang datang keruangan tersebut.

Untuk variabel kepemimpinan, berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa pegawai merasa

bahwa pimpinan dalam menyelesaikan masalah sering kali tidak mengambil keputusan secara musyawarah, sehingga masalah tidak terselesaikan tepat waktu. Hal ini menjadi masalah kepemimpinan pada Kantor Camat Sawang. Berdasarkan pokok-pokok pemikiran tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Sawang”**

## KAJIAN KEPUSTAKAAN

### Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja, dimana setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tingkat kepuasan kerja masing-masing individu berbeda. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada apa yang diharapkan dengan apa yang diterima.

Menurut Wibowo (2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Sutrisno (2016:77) mengatakan ada beberapa faktor-faktor yang memberikan kepuasan, antara lain yaitu:



1. Faktor Individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor Utama dalam Pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Menurut Hasibuan (2016) indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri  
Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan.
2. Gaji  
Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan.
3. Promosi  
Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.
4. Pengawasan  
Gayapengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklimpartisipasiataupengaruhdalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
5. Rekan kerja  
Kelompokkerja saling tergantung antara anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efekpositif yang tinggi pada kepuasankerja.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:98) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Menurut Afandi (2016:53) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Sesuai dengan pendapat

yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik  
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:
  - a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
  - b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
  - c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kftaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah di capai karyawan.
  - d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
  - e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntuk kan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik  
Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Menurut Sedarmayanti (2017:108) ada beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) dapat dibagi menjadi sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik  
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

- a) Penerangan cahaya
  - b) Temperatur
  - c) Kelembaban
  - d) Sirkulasi udara
  - e) Kebisingan
  - f) Getaran mekanis
  - g) Bau-bauan
  - h) Tata warna
  - i) Dekorasi tata letak
  - j) Musik
  - k) Keamanan
2. Lingkungan Kerja Non Fisik  
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan.
    - a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
    - b) Hubungan kerja antar rekan kerja.

### **Kepemimpinan**

Menurut Praptiestrini (2016) kepemimpinan adalah seluruh kegiatan itu dapat disebut sebagai usaha mempengaruhi perasaan, pikiran, dan tingkah laku orang lain ke arah pencapaian suatu tujuan, oleh karena itu kepemimpinan juga merupakan proses interaksi antar seseorang (pemimpin) dengan sekelompok orang lain yang menyebabkan orang seorang atau sekelompok orang berbuat sesuatu yang sesuai dengan kehendak pemimpin.

Menurut Kartikasari (2018) kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada seseorang, dalam hal ini dosen apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan bawahannya. Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan.

Praptiestrini (2016) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
  - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
  - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
2. Kemampuan yang efektifitas
  - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
  - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
  - c. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
3. Kepemimpinan yang partisipatif
  - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
  - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
  - c. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
  - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
  - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
  - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok
  - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

### Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya bertujuan untuk melihat apa saja yang menjadi kesamaan dan perbedaan antara peneliti dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Anugrah et al. (2017) dimana tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research* terhadap 32 responden diambil dengan metode sampling jenuh. Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 19%. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 19,8%. Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan sebesar 35,3%. Kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kartikasari (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja dosen di Politeknik Atmi Surakarta.

Penelitian Praptiestrini (2016) dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja,
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian survei. Data primer diperoleh dari kuesioner kepada 40 responden dan dilakukan analisis dengan SPSS, dengan hasil seluruh kuesioner valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasankerja.

Penelitian Confessa dan Ardana (2016) dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk

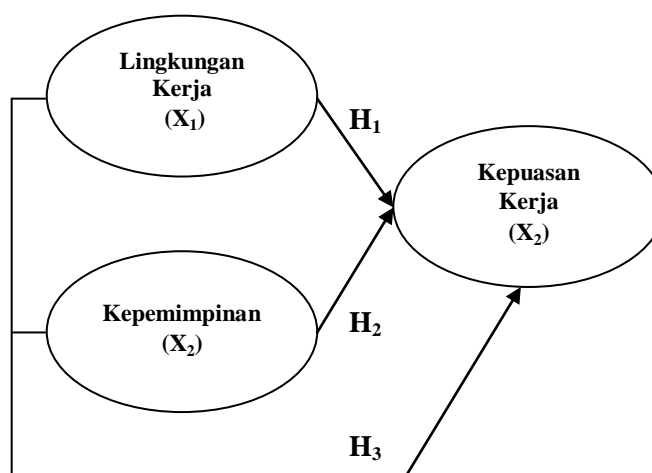
mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial dari kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar. Responden dalam penelitian ini sebanyak 90 orang karyawan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa secara simultan dan parsial menunjukkan kompensasi, kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2016). Hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 11,454$  dan  $t_{tabel} = 1,664$  maka dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  itu artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. (2) Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 12,802$  dan  $t_{tabel} = 1,664$  maka dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  itu artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. (3) Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  hasil perhitungan yang diperoleh bobot  $F_{hitung} = 37,890$  sedangkan bobot  $F_{tabel}$  pada  $\alpha 0,05$  dan  $dk = 79 - 2 - 1 = 76$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,12$ . Jadi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teori dan penelitian sebelumnya kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Praptiestrini, 2016)

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang diambil sebelum melakukan penelitian untuk mendapatkan informasi kebenaran. Menurut Sekaran (2013:135) hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

H<sub>1</sub> : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Camat Sawang.

H<sub>2</sub> : Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Camat Sawang

H<sub>3</sub> : Diduga Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Camat Sawang.

## METODE PENELITIAN

### Teknik Analisa Data

Analisis Regresi pada dasarnya suatu teknik untuk menganalisis hubungan yang terjadi pada antara 2 variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Mengacu pada kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian yang sudah dinyatakan sebelumnya, maka analisis dalam penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut.

#### Persamaan Umum:

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

Keterangan :

$X_1$  : Lingkungan Kerja

$X_2$  : Kepemimpinan

$Y$  : Kepuasan Kerja Pegawai

$b_1, b_2$  : Koefisien Regresi

$e$  : Error

### Pengujian Data

#### 1. Pengujian Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid apabila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur apa yang seharusnya dilakukan. Dalam penelitian ini, penentuan validitas dapat dilakukan dengan mencari nilai korelasi skor masing-masing item dengan skor total item untuk setiap variabel. Kemudian nilai  $r$  hitung yang diperoleh dari korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel pada tingkat keyakinan 95 persen. Sugiyono (2017) menyatakan, apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item pernyataan tersebut tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang tepercaya, disebut sebagai *reliabel*. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Dalam penelitian ini tolak ukur reliabilitas suatu kuisioner adalah nilai *alfa cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. Sugiyono (2017) menyatakan nilai *alfa cronbach* minimum yang dapat diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuisioner dinyatakan handal apabila nilai *alfa cronbach* yang diperoleh berada diatas 0,60.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) yaitu untuk menguji variabel bebas dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

Kriteria Pengujian:

- Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  pada tingkat signifikan 5%.
- Jika  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel, maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  pada tingkat signifikan 5%.

#### 2. Uji parsial (t)

Uji parsial (t) yaitu untuk menguji variabel bebas dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria Pengujian:

- Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  pada tingkat signifikan 5%.
- Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  pada tingkat signifikan 5%.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

Untuk menguji kehandalan kuesioner yang digunakan, penelitian ini menggunakan uji reliabilitas. Analisa digunakan untuk menafsirkan kolerasi antar skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Hasil uji reliabilitas (Tabel 1) untuk variabel dependen dan variabel independen menunjukkan hasil yang reliabel. Nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan > 0.60 sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan handal.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1	Lingkungan Kerja	13	0,841	Handal
2	Kepemimpinan	5	0,839	Handal
3	Kepuasan Kerja	5	0,866	Handal

Sumber: Data primer, tahun 2020 (diolah)

Hasil pengolahan data memperlihatkan nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel yakni sebesar 0,841 untuk variabel Lingkungan Kerja, sebesar 0,839 untuk variabel Kepemimpinan, dan sebesar 0,866 untuk variabel Kepuasan Kerja.

### Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda bertujuan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan data yang diperoleh, kemudian dilakukan perhitungan atau pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Persamaan hasil regresi analisis data diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Pengaruh Variabel**

Nama variabel	B	Std Error	t <sub>hitung</sub>	t <sub>Tabel</sub>	Sig.
(Constant)	0,654	0,504	1,298	2,0243	0,202
Lingkungan Kerja	0,515	0,168	3,065	2,0243	0,004
Kepemimpinan	0,375	0,113	3,331	2,0243	0,003

Koefisien Korelasi (R) = 0,789  
 Koefisien Determinasi (R Square) = 0,622  
 Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) = 0,602  
 F<sub>hitung</sub> = 30,448  
 F<sub>tabel</sub> = 3,25  
 Sig. F = 0.000

Sumber: Data Primer (diolah), 2020

Dengan demikian maka hasil perhitungan statistic dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda simultan sebagai berikut:

$$Y = 0,654 + 0,515 X_1 + 0,375 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi diatas diketahui hasil dari penelitian sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,306, artinya jika variabel Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan bernilai nol atau konstan, maka variabel Kepuasan Kerja akan bernilai negatif 0,306.
2. Koefisien regresi pengaruh Lingkungan Kerja sebesar 0,515 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada Lingkungan Kerjamaka akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai Kantor Camat Sawang sebesar 0,515, artinya terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor Camat Sawang.
3. Koefisien regresi pengaruh Kepemimpinan sebesar 0,375 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada Kepemimpinan yang dirasakan pegawai maka akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai Kantor Camat Sawang sebesar 0,375, artinya terdapat pengaruh positif variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Sawang.

## 1. Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil pembagian Mean Square regresi dengan Mean Square residual diperoleh nilai F hitung sebesar 30,448 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sementara nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan df 37 adalah sebesar 3,25. Dengan demikian nilai F hitung (30,448) lebih besar dari F tabel (3,25) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis  $H_o$ , artinya Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada Kantor Camat Sawang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh terhadap keputusan menabung nasabah pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Mustaqim Sukamakmur Banda Aceh, artinya kualitas pelayanan berpengaruh terhadap keputusan menabung nasabah pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Mustaqim Sukamakmur Banda Aceh.

## 2. Hasil Uji t

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$  dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen.

### a. Pengaruh Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Sawang

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar error diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 3,065 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Sementara nilai  $t_{tabel}$  pada df 38 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 2,0243. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_o$ ), artinya Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada Kantor Camat Sawang.

### b. Pengaruh Secara Parsial Variabel Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Sawang

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar error diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 3,331 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Sementara nilai  $t_{tabel}$  pada df 38 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 2,0243. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_o$ ), artinya

Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y) pada Kantor Camat Sawang.

### Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai rata-rata terendah pada indicator dekorasi/tata letak yaitu sebesar 3,75, hal ini menunjukkan bahwa dekorasi ruangan kerja ditata dengan kurang baik. Hal ini dapat menjadi perhatian pimpinan organisasi agar memperbaiki dan dekorasi dan tata letak di ruang kerja pegawai agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai terendah pada indikator kemampuan delegasi tugas dan wewenang yaitu sebesar 3,82, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan tidak sering memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan dan member contoh dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok. Hal ini dapat menjadi perhatian untuk organisasi agar lebih sering memberikan pelatihan kepada pegawai demi meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai.

Untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai terendah pada indikator rekan kerja yaitu sebesar 3,92, hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja kurang membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang sulit. Hal ini dapat menjadi perhatian pada organisasi agar lebih meningkatkan kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Rakyat Mustaqim Suka makmur Banda Aceh sehingga hal ini berdampak terhadap keputusan menabung nasabah.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, *responsiveness*, *assurance*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor Camat Sawang sebesar 0,515 dimana menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada Lingkungan Kerja maka akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai Kantor Camat Sawang sebesar 0,515, artinya terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor Camat Sawang.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor Camat Sawang sebesar 0,375 dimana menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada Kepemimpinan yang dirasakan pegawai maka akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai Kantor Camat Sawang sebesar 0,375, artinya terdapat pengaruh positif variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Sawang.
3. Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor Camat Sawang sebesar 0,622. Nilai tersebut menjelaskan, peran variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja(Y) pada Kantor Camat Sawang adalah sebesar 0,622 atau 62,2%.



## Saran

Adapun saran dari hasil penelitian ini di antara lain adalah:

- 1 Untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai rata-rata terendah pada indikator dekorasi/tata letak yaitu sebesar 3,75, hal ini menunjukkan bahwa dekorasi ruangan kerja ditata dengan kurang baik. Hal ini dapat menjadi perhatian pimpinan organisasi agar memperbaiki dan dekorasi dan tata letak di ruang kerja pegawai agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja.
- 2 Untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai terendah pada indikator kemampuan delegasi tugas dan wewenang yaitu sebesar 3,82, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan tidak sering memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan dan memberi contoh dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok. Hal ini dapat menjadi perhatian untuk organisasi agar lebih sering memberikan pelatihan kepada pegawai demi meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai.
- 4 Untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai terendah pada indikator rekan kerja yaitu sebesar 3,92, hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja kurang membantudalam melaksanakan pekerjaan yang sulit. Hal ini dapat menjadi perhatian pada organisasi agar lebih meningkatkan kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anugrah, Hazmi., Apriatni, Nurseto, Sendhang. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 1. No.2.
- Bungin, B. (2017). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Confessa, Angelo dan Ardana, Komang. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 1. No.1.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan S.P Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, Rahmah. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 3. No.2.
- Kartikasari, Dewi. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja. *Media Akuntansi*, Vol. 30. No.1.
- Nuryanti dan Sintasih, Desak. (2020). Kepuasan dan Komitmen Organisasional Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9. No.3.
- Prapriestri. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 16. No.4.
- Robbins, P Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group, Jakarta.

Sunyoto, Danang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo