



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 4643-4658

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Belintang Panen Raya Oku Timur

Herliyana^{1✉}, Suhada², Nurkardina Novalia³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

Email: lialia42627@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Belintang Panen Raya OKU Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan jumlah populasi yang diteliti adalah 60 pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah proportionate stratified random sampling dengan jumlah sampel 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Belintang Panen Raya OKU Timur, secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Belintang Panen Raya OKU Timur, secara simultan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Belintang Panen Raya OKU Timur.

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

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership on employee job satisfaction, to determine the work environment on employee job satisfaction, and to determine the influence of leadership and work environment together on employee job satisfaction at PT. Belintang Panen Raya OKU Timur. The method used in this research is a quantitative method. The number of population studied was 120 employees. The sampling technique was proportional stratified random sampling with a total sample of 60 respondents. The data analysis technique used in this

study is the classical assumption test, normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The results of this study partially the leadership variable has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Belintang Panen Raya OKU Timur, partially work environment variables have a significant effect on employee job satisfaction at PT. Belintang Panen Raya OKU Timur, simultaneously the variables of leadership and employee work environment have a significant effect on employee job satisfaction at PT. Belintang Panen Raya OKU Timur.

Keywords: Leadership, work environment, job satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dan antusias, moral tempat kerja, disiplin, dan produktivitas semuanya mencerminkan pendekatan ini. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Hasibuan (2014 : 202) kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja. Sekalipun balas jasa sangat penting, pekerja yang ingin merasakan kepuasan kerja akan menutamakan pekerjaan mereka dari pada uang. Dengan besarnya balas jasa yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat memenuhi tuntutan mereka, karyawan yang puas di luar tempat kerja adalah mereka yang menyukai pekerjaannya.

Dalam dunia kerja kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi dua hal yang sangat berpengaruh penting untuk menciptakan instansi dengan sumber daya manusia yang berkualitas, hal tersebut diterapkan untuk mewujudkan kepuasan kerja para pegawai. PT. Belintang Panen Raya merupakan perusahaan patungan antara PT. Sumber Energi Pangan anak perusahaan Triputra Group dan Persada Capital Group. Perusahaan tersebut berdiri sejak tahun 2005 dengan memulaibisnis menjalankan penggilingan padi di Palembang dan diikuti dengan ekspansi penggilingan padi kedua di dekat area persawahan Belintang, Kabupaten OKU, Sumatra Selatan pada tahun 2015. PT. Belintang Panen Raya terletak di Jl. Raya Rasuan Gumawang Desa Tebing Sari Mulya Belintang Madang Raya OKU Timur, SUMSEL dengan jumlah karyawan 120 orang.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di PT. Belintang Panen Raya OKU Timur, kepuasan kerja karyawan belum sesuai harapan, terbukti dengan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan diskusi tentang pemikiran dan keluhan karyawan selama bekerja jarang terjadi karena tidak adanya sikap kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi ini, membuat hubungan antara pimpinan dan karyawan kurang erat, pada bagian kasie produksi memiliki resiko kecelakaan kerja paling banyak yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan alat mesin yang berbahaya dan dapat

menyebabkan dampak kurang baik pada karyawan sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat, hal ini juga memberikan dampak bagi penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dari masalah di atas dapat diambil hipotesis yang menjadi akibat kepuasan kerja karyawan ialah kepemimpinan dan lingkungan kerja sehingga perlu adanya pembuktian untuk mengetahui seberapa besar adanya hubungan kepemimpinan dan lingkungan kerja tersebut. Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas peneliti tertarik meneliti mengenai "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Belitang Panen Raya OKU Timur".

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam metode penelitian peneliti menggunakan metode kuantitatif, Menurut Sugiyono (2019

: 15) metode kuantitatif adalah metode yang penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2019:36) metode asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan kesimpulan yang dibentuk memiliki atribut dan karakteristik tertentu. Ada 120 karyawan dalam populasi penelitian ini.

Sampel

Untuk mendapatkan sampel yang representatif maka digunakan teknik pengambilan sampel secara *proportionate stratified random sampling* mengingat karyawan PT. Belitang Panen Raya terdiri dari beberapa subdivisi yang heterogen (tidak sejenis sehingga peneliti mengambil sampel yang representatif dari masing-masing subdivisi). Sugiyono (2018:122) *proportionate stratified random sampling* adalah metode pengambilan sampel yang memberikan setiap elemen (kelompok) populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai partisipan dalam sampel. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 lebih dari 100,

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Teknik Uji Coba Instrumen Uji validitas

Priyatno (2018:21) mengemukakan bahwa uji validitas merupakan tingkat mana suatu instrumen mengukur apa saja yang harus diukur. Validitas berarti sejauh mana keefektifan suatu instrumen dalam melakukan fungsinya. Dalam penelitian ini uji yang dilakukan uji validitas dengan menggunakan metode *corrected item-total correlations*. Kriteria pengujianya dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha=0,05$ jika hasil perhitungan ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dianggap tidak valid, sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian. Pengujian pada data ini menggunakan software SPSS versi 26.

Uji reliabilitas Priyatno (2018:25) mengemukakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Uji reliabilitas dengan ketentuan untuk mengukur skala *Likert* ialah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas data item yang akan dimasukkan dalam pengujian adalah data yang valid saja guna bisa menentukan apakah instrumen itu reliabel ataupun tidak. Pengujian pada data penelitian menggunakan *Software SPSS* versi 26. Kriteria pengujian jika ada *Cronbach Alpha* $> 0,60$ akan menghasilkan data reliabel sedangkan jika *Cronbach Alpha* $< 0,60$ akan menghasilkan data yang tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Perhitungan dalam teknik analisis data diselesaikan dengan bantuan *software SPSS for windows* versi 25.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2018:126) uji asumsi klasik adalah uji yang digunakan untuk memastikan adanya normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini normalitas dapat diuji menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov test*, variabel-variabel yang mempunyai *asymptotic significance (2-tailed)* di atas tingkat signifikan 0,05 maka diartikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki distribusi normal dan sebaliknya. Pengambilan keputusan normal atau tidaknya data adalah sebagai berikut :

a. Distribusi data tidak normal apabila $\text{sig} < 0,05$.

b. Distribusi data normal apabila $\text{sig} > 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji instrumen terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reabilitas dengan menggunakan sampelsebanyak 60 responden. Dimana untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu agar data diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran tersebut.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Nilai kritik dari pengujian ini adalah dengan taraf $DF = N - 2$ taraf signifikan 0,05 atau 5 persen. Instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritik (r). Berikut hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel.

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Uji validitas butir-butir kuesioner variabel kepemimpinan dilakukan dengan membandingkan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Hasil uji validitas dari 12 pertanyaan pada variabel kepemimpinan terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.38

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	P1	0,653	0,2542	Valid
2	P2	0,581	0,2542	Valid
3	P3	0,413	0,2542	Valid
4	P4	0,462	0,2542	Valid
5	P5	0,290	0,2542	Valid

6	P6	0,244	0,2542	Valid
7	P7	0,570	0,2542	Valid
8	P8	0,496	0,2542	Valid
9	P9	0,568	0,2542	Valid
10	P10	0,538	0,2542	Valid
11	P11	0,559	0,2542	Valid
12	P12	0,646	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada tabel kepemimpinan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti butir soal yang dijadikan indikator variabel kepemimpinan telah valid untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Uji validitas butir-butir kuesioner variabel lingkungan kerja dilakukan dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas dari 10 pertanyaan pada variabel lingkungan kerja terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.39

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	P1	0,485	0,2542	Valid
2	P2	0,489	0,2542	Valid
3	P3	0,387	0,2542	Valid
4	P4	0,375	0,2542	Valid
5	P5	0,486	0,2542	Valid
6	P6	0,497	0,2542	Valid
7	P7	0,366	0,2542	Valid
8	P8	0,229	0,2542	Valid
9	P9	0,476	0,2542	Valid
10	P10	0,520	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada tabel lingkungan kerja

menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti butir soal yang dijadikan indikator variabel lingkungan kerja telah valid untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Uji validitas butir-butir kuesioner variabel kepuasan kerja dilakukan dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas dari 10 pertanyaan pada variabel kepuasan kerja terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.40

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	P1	0,558	0,2542	Valid
2	P2	0,723	0,2542	Valid
3	P3	0,751	0,2542	Valid
4	P4	0,525	0,2542	Valid
5	P5	0,508	0,2542	Valid
6	P6	0,511	0,2542	Valid
7	P7	0,426	0,2542	Valid
8	P8	0,412	0,2542	Valid
9	P9	0,597	0,2542	Valid
10	P10	0,711	0,2542	Valid

Sumber : Output SPSS 25

Dari tabel di atas menunjukkan semua butir pertanyaan pada kepuasan kerja menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti butir soal yang dijadikan indikator variabel kepuasan kerja telah valid untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini. Uji Reabilitas

Pengukuran reabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha*. Batas reabilitas adalah 0,60 jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka data reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka data tidak reliabel. Hasil pengujian reabilitas untuk setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 4.41 Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reabilitas	Keterangan
Kepemimpinan	0,779	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,516	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,779	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel di atas, setiap indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian dikatakan reliabel karena semua pernyataan dalam indikator yang digunakan memiliki nilai > 0,60.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S) one sample*. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah bila nilai *asympt.sig (2-tailed)* diatas *level of signifikan 5% (0,05)* maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal. Berdasarkan atas pengolahan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini, maka hasil uji normalitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.42 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.1802697
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.047

	Negative	-.088
--	----------	-------

Test Statistic	.088
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS 25

Hasil pengujian statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan *Significance Monte Carlo* diatas menunjukkan *Significance Monte Carlo (2-tailed)* sebesar 0,200, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (prediktor). Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransi. Dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.43
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a												
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Constant)	-2.455	.714	.318		0.751						
	kepemimpinan	0.263	.111	0.265	2.370	0.021	0.436	.299	0.247	0.868	1.152	
	Lingkungan kerja	0.714	.170	0.470	4.209	0.000	0.567	.487	0.438	0.868	1.152	

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan informasi yang disajikan di atas, menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja yaitu 0.868 atau lebih besar dari 0,10 ($0.868 > 0,10$). Sedangkan VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu 1.152 lebih kecil dari 10 ($1.152 < 10$), maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel penelitian.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *scatterplot* melalui

program

software SPSS for windows versi 25.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya OKU Timur. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.44 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-	7.714		-0.318	0.751

Sumber : Output SPSS 25

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.618	.382	.360		3.236	
	kepemimpinan	0.263	0.111	0.265	2.370	0.021
	Lingkungan kerja	0.714	0.170	0.470	4.209	0.000

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -2.455 + 0,263X_1 + 0,714X_2$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah nilai konstanta

(a) bertanda negatif, yaitu -2.455 artinya apabila kepemimpinan dan lingkungan kerja sama

dengan

(0) maka kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan yaitu sebesar 0,263 artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,714 artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi kepemimpinan (0,263)

dan lingkungan kerja (0.714) kerana $0,263 < 0,714$ maka lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.45 Koefisiensi Korelasi

Berdasarkan hasil table di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi pada R adalah 0,618 yang berarti hubungan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan variabel dependen kepuasan kerja karyawan adalah kuat.

Tabel 4.46 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.0 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur. Dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.47 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 a	.382	.360	3.236

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa nilai *Adjusted R Square* (Koefisien determinasi) sebesar 0,360 = 36 persen artinya variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya OKU Timur sebesar 36% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, diantaranya motivasi kerja, promosi jabatan, dan sistem upah.

Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara individu/parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.48 Uji t

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.455	7.714		-.318	.751
	Kepemimpinan	.263	.111	.265	2.370	.021
	Lingkungan Kerja	.714	.170	.470	4.209	.000

Sumber : Output SPSS 25

1. Uji F (Simultan)

Uji F (Anova) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.47 Uji F

ANOVA ^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.001	2	184.500	17.623	.000 ^b

Residual	596.733	57	10.469
Total	965.733	59	

Sumber : Output SPSS 25

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji validitas menjelaskan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian mempunyai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} 0,2542 dari sampel sebanyak 60 karyawan. Dari hasil yang didapatkan bahwa semua item pertanyaan(indikator) valid.

Dari uji reabilitas kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur masing-masing nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,779, 0,516, dan 0,779. Karena semua nilai $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan reliabel.

Nilai *adjusted R-Square* sebesar 0,360 (36%) hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini dipengaruhi variabel dependen sebesar 36% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain selain variabel yang dianalisis dari penelitian ini. Adapun pembahasan penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur

Dari uji reabilitas kepemimpinan memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,779, karena nilai reabilitas kepemimpinan $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan reliabel. Hasil persamaan regresi kepemimpinan memiliki nilai 0,263. Hasil pengujian hipotesis (Uji t) secara individual/parsial berdasarkan hasil output *software SPSS for windows* versi 25 t_{hitung} kepemimpinan 2.370 $> t_{tabel}$ sebesar 1.671 dan signifikan 0,000 $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur

Dari uji reabilitas kepemimpinan memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,516, karena nilai reabilitas lingkungan kerja $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja reliabel. Hasil persamaan regresi lingkungan kerja memiliki nilai 0,263. Hasil pengujian hipotesis (Uji t) secara individual/parsial menunjukkan 4.209 nilai t_{hitung} lingkungan kerja 4.209 $> t_{tabel}$ sebesar 1.671 dan signifikan 0,000 $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan

kerja karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur

Dari uji reabilitas kepuasan kerja karyawan memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,779, karena nilai reabilitas kepuasan kerja karyawan $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan reliabel. Hasil pengujian hipotesis (Uji f) secara bersama-sama/simultan menunjukkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar $17.623 > 2,38$. dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan adalah dari hasil uji t (parsial) dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan pada variabel kepemimpinan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur. Dari hasil uji t (parsial) dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur. Berdasarkan hasil uji F (silmutan) nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpilkan secara bersama-sama (silmutan) terdapat pengaruh secara signifikan variabel dependen yaitu kepemimpinandan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- AdiWilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing .
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara .
- Indriani, p, Dama, H, & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Kota Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mukson, & Lubis, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2(2).
- Mukson, Hamidah, & Prabuwo, A. S. (2020). *Lingkungan Kerja dan Orientasi Kewirausahaan*. Jawa Tengah: Penerbit Lakeisya.
- Pratama, A. Y, Ismiasih, & Suswatiningsih, T. E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatra Utara. *Jurnal Agrifit*, 2(1), 22-33.
- Priyatno. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Samsudin, H. (2018). *Kinerja Karyawan : Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: indomedia Pustaka.
- Silitongan. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian dan Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, & Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Tim. (2022). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas PGRI Palembang.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Cv Pustaka Media.