**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI**

**(Studi Pada Pegawai Bagian Suku Dinas Sosial di Kantor Walikota Jakarta Barat)**

**Adrian Bagus Firmansyah1, Hari Subagio2**

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

Surel *:* [*adrianbagus.11@gmail.com1*](mailto:adrianbagus.11@gmail.com1)*;* [*hari.subagio@budiluhur.ac.id2*](mailto:hari.subagio@budiluhur.ac.id2)*\**

***ABSTRACT***

*This research aims to determine the influence of leadership style, work environment and work discipline on employee job satisfaction among employees of the Social Service Department in the Mayor of West Jakarta. The 30 respondents included employees of the Social Services Department at the Mayor of West Jakarta. The method used is multiple linear regression analysis method using SPSS version 22 software and Microsoft Excel 2021. The sampling technique used in this research is Non Probability Sampling using saturated sampling. The research results show that Leadership Style has a significant influence on Job Satisfaction, Work Environment has a significant influence on Job Satisfaction, and Work Discipline has a significant influence on Job Satisfaction.*

***Keywords:*** *Leadership Style, Work Environment, Work Discipline and Job Satisfaction.*

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Pendahuluan** |  |

Sumber daya manusia selalu memegang peranan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusialah yang merencanakan, melaksanakan dan menentukan tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan, meskipun perusahaan mempunyai alat yang sangat canggih. Agar sukses, bisnis perlu mengetahui apakah karyawannya puas dengan pekerjaannya. Tidak ada keraguan bahwa bisnis mengharapkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang berdampak besar pada kemampuan mereka mencapai tujuan dan kesuksesan. Tingkat kepuasan kerja berbeda-beda tergantung pada tingkat kebutuhan dan sistem yang sesuai. Dalam mencapai kepuasan kerja pegawai terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi dalam memberikan kepuasan terhadap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dikatakan demikian, karena Gaya kepemimpinan mencakup seluruh perilaku atasan dalam menetapkan kebijakan, termasuk sikap dan perkataan atasan yang mempengaruhi bawahannya.

Selain itu, Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, suhu udara, keselamatan kerja, penerangan, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kepuasan para pegawainya. Jika pegawai sudah merasa puas akan lebih loyal kepada perusahaan dan lebih mampu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin merupakan proses melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan sikap, tingkah laku, dan taraf hidup yang baik. Disiplin kerja pegawai sangatlah penting karena dapat menunjukkan bagaimana pegawai berperilaku di tempat kerjanya dan mentaati peraturan organisasi yang berlaku.

Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Barat merupakan satuan kerja perangkat daerah (UKPD) di bawah Dinas Sosial Provinsi DKI Jakarta yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan sosial di tingkat Kota Administrasi Jakarta Barat. Suku Dinas Sosial Jakarta Barat menangani permasalahan yang ada di masyarakat. Serta melayani 8 kecamatan di wilayah Jakarta Barat.

Terdapat beberapa kepuasan kerja yang di dapatkan pada Suku Dinas Sosial Jakarta Barat di indikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang kurang optimal karena dalam hal lingkungan kerja terbilang sedikit ada kendala seperti obrolan antar pegawai yang terlalu keras sehingga mengganggu dan menyebabkan kebisingan, fasilitas yang ada dalam ruangan cukup terbatas, misalnya printer dan komputer. Keterbatasan seperti itu yang terkadang para pegawai keluhkan dan memperlambat terselesaikannya tugas dari instansi. Dan terkadang para pegawai masih saja ada yang terlambat datang, sehingga tugas-tugas mengalami kendala dalam pengerjaannya. Hal ini menunjukan bahwa kepuasan kerja belum meningkat. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Bagian Suku Dinas Sosial di Kantor Walikota Jakarta Barat)”.**

**Pembatasan Masalah**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel independen, sedangkan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Objek penelitian ini adalah Pada Bagian Suku Dinas Sosial di Kantor Walikota Jakarta Barat. Sampel penelitian ini dilakukan kepada 30 orang pegawai Suku Dinas Sosial di Kantor Walikota Jakarta Barat. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penyebaran kuesioner. Waktu penelitian dilakukan pada Maret – Juni 2024.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan membujuk orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memperoleh kemampuan atau pengetahuan unik dalam spesialisasi yang disukai melalui sarana organisasi, untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Fariska et al., 2022). Gaya kepemimpinan merupakan tindakan atau perilaku yang dimaksudkan untuk mendorong pekerja untuk mengikuti perintah yang diinginkannya agar sesuai dengan tujuannya (Wahyudi, 2017). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku atau tindakan yang digunakan oleh pemimpin guna dapat mempengaruhi para pegawai nya demi tercapainya tujuan dan target yang diinginkan dari organisasi.

Menurut (Fariska et al., 2022) gaya kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, keterampilan komunikasi, kemampuan untuk mengontrol bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan kontrol emosi.

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala alat dan bahan yang ditemukan dalam lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerja secara individu maupun kelompok (Budiyanto, 2022). Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan dan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas lingkungan fisik kerja adalah dengan menerapkan metode 5S, diantaranya adalah seiri (memilah), seiton (penataan kerapian yang sistematis), seiso (resik), seiketsu (standarisasi) dan Shitsuke (disiplin diri) (Vanessa & Nawawi, 2022). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang ada disekitar para pegawai yang dimana keadaan tersebut memiliki pengaruh bagi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas instansi. Menurut (Budiyanto, 2022), Ada beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menyatukan semua kondisi fisik yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik yaitu penerangan, suhu udara, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, suara bising, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, penggunaan warna, dekorasi di tempat kerja, dan keamanan kerja.

1. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mewakili segala situasi yang timbul berkaitan dengan hubungan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, ataupun dengan rekan kerja. Indikator lingkungan kerja non-fisik yaitu hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.

**Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap menghargai peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri seorang karyawan dan menuntunnya untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan yang ada dalam perusahaan. (Alam & Wanialisa, 2021). Disiplin adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasyim et al., 2022). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku kesadaran dan kesediaan yang dimiliki setiap pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam instansi tertentu dan mau untuk beradaptasi dengan sukarela terhadap peraturan/norma yang ada.

Menurut (Sumanti & Firmansyah, 2021) mengemukakan bahwa indikator kedisiplinan kerja pegawai adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

**Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau kecewa seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempatnya bekerja.(Vanessa & Nawawi, 2022). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau menentang pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kondisi dirinya (Jopanda, 2021). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan sikap seseorang, baik itu perasaan maupun tingkah laku dalam mengemban tanggung jawab yang telah diberikan instansi.

Menurut (Hasyim et al., 2022), Indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji atau insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

**Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir bertujuan untuk mengemukakan secara teoritis hubungan atau keterikatan antar variabel yang akan diteliti.

Berikut ini adalah gambar dari kerangka berpikir yang peneliti buat:

Gaya Kepemimpinan

(X1)

H1

Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Lingkungan Kerja

(X2)

H2

H3

Disiplin Kerja

(X3)

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Metode** |  |

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tipe penelitian kuantitatif dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2019) Penelitian kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dan kemudian menganalisis data kuantitatif dan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari hasil jawaban kuesioner yang disebarkan peneliti kepada responden. Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran serta keterangan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada suku dinas sosial di kantor walikota jakarta barat.

**Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah area umum yang terdiri dari subjek atau objek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai suku dinas sosial di kantor walikota jakarta barat yang berjumlah 30 orang. Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling.* Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh.* Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah tidak meningkatkan keterwakilan dan tidak mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh. Dikarenakan populasi yang ada pada Suku Dinas Sosial di Kantor Walikota Jakarta Barat berjumlah 30 pegawai. Maka yang digunakan untuk sampel penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu 30 pegawai.

**Teknik Analisis Data**

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan bantuan analisis dengan program *software* Microsoft Excel 2021 dan *Statistic Product Service and Solution* (SPSS) 22. Microsoft Excel 2021 digunakan untuk melakukan tabulasi hasil data dari jawaban responden. Sedangkan SPSS 22 digunakan untuk menganalisis data. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, uji analisis regresi linear berganda, uji analisis koefisien determinasi, dan uji t.

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Hasil dan Pembahasan** |  |

**Uji Validitas**

**Tabel 1. Uji Validitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel Penelitian** | **Item Pernyataan** | **Corrected Item-Total Correlation** |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | X1.1 | ,739 |
| X1.2 | ,603 |
| X1.3 | ,839 |
| X1.4 | ,825 |
| X1.5 | ,784 |
| X1.6 | ,817 |
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | ,487 |
| X2.2 | ,795 |
| X2.3 | ,602 |
| X2.4 | ,812 |
| X2.5 | ,805 |
| X2.6 | ,756 |
| X2.7 | ,801 |
| X2.8 | ,472 |
| X2.9 | ,431 |
| X2.10 | ,642 |
| X2.11 | ,465 |
| X2.12 | ,682 |
| Disiplin Kerja (X3) | X3.1 | ,638 |
| X3.2 | ,693 |
| X3.3 | ,606 |
| X3.4 | ,619 |
| X3.5 | ,721 |
| X3.6 | ,587 |
| X3.7 | ,776 |
| X3.8 | ,556 |
| Kepuasan Kerja (Y) | Y.1 | ,731 |
| Y.2 | ,684 |
| Y.3 | ,759 |
| Y.4 | ,782 |
| Y.5 | ,654 |
| Y.6 | ,558 |
| Y.7 | ,460 |

Sumber : SPSS V.22

Dapat dilihat pada tabel diatas, Uji validitas pada penelitian ini dinyatakan valid. Dikarenakan berdasarkan nilai r melalui rumus df = n-2, sehingga 30-2 = 28 dengan nilai sig. 0,05, Maka rtabel = 0,3610. Terlihat dalam Corrected Item-Total Correlation dimana nilai keseluruhan dari rhitung gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,3610 maka dapat dinyatakan semua pernyataan valid.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel Penelitian** | **Cronbach’s Alpha** | **Keterangan** |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | ,916 | Reliable |
| Lingkungan Kerja (X2) | ,911 | Reliable |
| Disiplin Kerja (X3) | ,881 | Reliable |
| Kepuasan Kerja (Y) | ,875 | Reliable |

Sumber : SPSS V.22

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukan bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

**Uji Normalitas**

**Tabel 3. Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 30 |
| Normal Parametersa,b | Mean | ,0000000 |
| Std. Deviation | 2,51017100 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,135 |
| Positive | ,135 |
| Negative | -,103 |
| Test Statistic | | ,135 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,172c |

Sumber : SPSS V.22

Dengan jumlah responden yang sebanyak 30 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,172 > 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

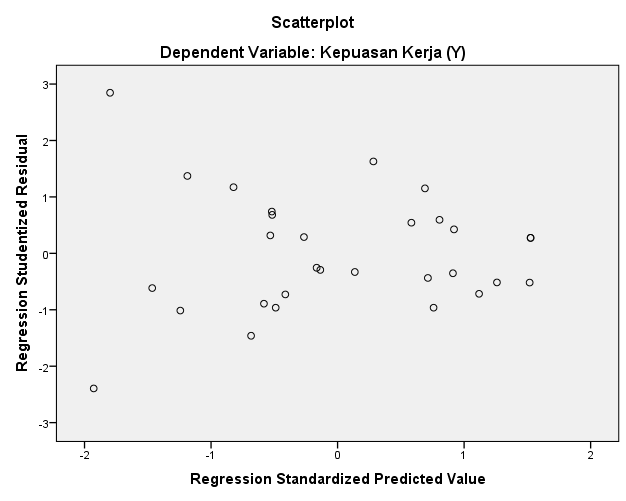
**Tabel 4. Uji Variance Inflation Facktor (VIF) dan Tolerance**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1,416 | 3,935 |  | ,360 | ,722 |  |  |
| Gy Kepemimp. (X1) | ,481 | ,185 | ,454 | 2,596 | ,015 | ,362 | 2,761 |
| Lingk. Kerja (X2) | ,029 | ,125 | ,040 | ,229 | ,821 | ,355 | 2,815 |
| Disiplin Kerja (X3) | ,419 | ,218 | ,403 | 1,924 | ,065 | ,252 | 3,962 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y) | | | | | | | | |

Sumber : SPSS V.22

Dapat diketahui bahwa hasil dari uji multikolinieritas bisa dilihat dari nilai *Tolerance* dan VIF masing-masing variabel independen: Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai *Tolerance* : 0,362 > 0,1 dan nilai VIF : 2,761 < 10, Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai *Tolerance* : 0,355 > 0,1 dan nilai VIF : 2,815 < 10, dan Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai *Tolerance* : 0,252 > 0,1 dan nilai VIF : 3,962 < 10. Jadi, diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : SPSS V.22

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Terlihat pada gambar diatas bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Korelasi Sederhana**

**Tabel 5. Uji Korelasi Pearson**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | |
|  | | Gaya Kepemimpinan (X1) | Lingkungan Kerja (X2) | Disiplin Kerja (X3) | Kepuasan Kerja (Y) |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | Pearson Correlation | 1 | ,691\*\* | ,793\*\* | ,802\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Lingkungan Kerja (X2) | Pearson Correlation | ,691\*\* | 1 | ,797\*\* | ,675\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |  | ,000 | ,000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Disiplin Kerja (X3) | Pearson Correlation | ,793\*\* | ,797\*\* | 1 | ,795\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 |  | ,000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Kepuasan Kerja (Y) | Pearson Correlation | ,802\*\* | ,675\*\* | ,795\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | |

Sumber : SPSS V.22

Dalam menentukan analisis koefisien korelasi terdapat klasifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Korelasi 0 : Tidak Ada Korelasi Antara Kedua Variabel
2. > 0 – 0,25 : Korelasi Sangat Lemah
3. > 0,25 – 0,5 : Korelasi Cukup
4. > 0,5 – 0,75 : Korelasi Kuat
5. > 0,75 – 0,99 : Korelasi Sangat Kuat
6. 1 : Korelasi Sempurna

Berdasarkan keterangan pada *output* mengenai korelasi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 Koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja sebesar 0,802, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja jika dilihat dari nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05, artinya ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

1. Variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 Koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,675, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Korelasi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dilihat dari nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05, artinya ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

1. Variabel Disiplin Kerja (X3) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 Koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,795, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Korelasi antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja dilihat dari nilai sig. sebesar 0,000 > 0,05, artinya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja.

**Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1,416 | 3,935 |  | ,360 | ,722 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | ,481 | ,185 | ,454 | 2,596 | ,015 |
| Lingkungan Kerja (X2) | ,029 | ,125 | ,040 | ,229 | ,821 |
| Disiplin Kerja (X3) | ,419 | ,218 | ,403 | 1,924 | ,065 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y) | | | | | | |

Sumber : SPSS V.22

Berdasarkan hasil data tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 1,416 + 0,481 X1 + 0,029 X2 + 0,419 X3 + ε

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta 1,416 artinya jika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja 0 (tidak ada penambahan), maka kepuasan kerja bernilai sebesar 1,416.
2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,481. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 48,1% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,029. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 2,9% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,419. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 41,9% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

**Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)**

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,844a | ,712 | ,679 | 2,651 | 1,821 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y) | | | | | |

Sumber : SPSS V.22

Terlihat dari tabel diatas bahwa nilai Koefisien Determinasi/Kd/*Adjusted R* *Square* menunjukan 0,679 artinya sebesar 67,9% dari nilai Kepuasan Kerja dipengaruhi variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 32,1% (100% - 67,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Uji T**

**Tabel 8. Uji T**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1,416 | 3,935 |  | ,360 | ,722 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | ,850 | ,120 | ,802 | 7,094 | ,000 |
| Lingkungan Kerja (X2) | ,480 | ,099 | ,675 | 4,846 | ,000 |
| Disiplin Kerja (X3) | ,827 | ,119 | ,795 | 6,943 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y) | | | | | | |

Sumber : SPSS V.22

Aturan dalam Uji t sebagai berikut :

1. Jika thitung > ttabel H1 diterima
2. Jika thitung < ttabel H1 ditolak
3. Jika Sig. < 0,05 H1 diterima
4. Jika Sig. > 0,05 H1 ditolak

Hasil dari Uji t pada tabel diatas yaitu sebagai berikut:

1. **Gaya Kepemimpinan (X1)**
2. Thitung Gaya Kepemimpinan (7,094) > ttabel (2,056), maka H1 diterima dan H0 ditolak.
3. Sig. Gaya Kepemimpinan (0,000) < alpha (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

1. **Lingkungan Kerja (X2)**
   * + - 1. Thitung Lingkungan Kerja (4,846) > ttabel (2,056), maka H2 diterima dan H0 ditolak.
         2. Sig. Lingkungan Kerja (0,000) < alpha (0,05), maka H2 diterima dan H0 ditolak.

Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

1. **Disiplin Kerja (X3)**
2. Thitung Disiplin Kerja (6,943) > ttabel (2,056), maka H3 diterima dan H0 ditolak.
3. Sig. Disiplin Kerja (0,000) < alpha (0,05), maka H3 diterima dan H0 ditolak.

Artinya, variabel Disiplin Kerja (X3), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Simpulan** |  |

Berdasarkan pada hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Pegawai Suku Dinas Sosial di Kantor Walikota Jakarta Barat. Maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Pegawai Suku Dinas Sosial di Kantor Walikota Jakarta Barat, Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Pegawai Suku Dinas Sosial di Kantor Walikota Jakarta Barat, dan Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Pegawai Suku Dinas Sosial di Kantor Walikota Jakarta Barat.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran untuk Suku Dinas Sosial di Kantor Walikota Jakarta Barat yaitu pihak instansi sebaiknya mempertahankan dan lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan agar pegawai melakukan pekerjaan dengan kepuasan kerja yang optimal. Instansi disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman kepada pegawai agar pegawai dapat kepuasan dalam bekerja. Dengan cara meningkatkan fasilitas kerja, seperti alat kerja di perlengkap, suasana ruang kerja dibuat nyaman dan sejuk, dan hubungan antar pimpinan dan pegawai ditingkatkan guna dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Dan pihak instansi sebaiknya mempertahankan serta meningkatkan lagi disiplin kerja terutama pada waktu absensi di tempat kerja. Perlu adanya pengawasan lebih untuk para pegawai sehingga pegawai lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya dan sanksi/hukuman diberlakukan lebih tegas lagi agar para pegawai yang melanggar jera.

|  |  |
| --- | --- |
| **Daftar Rujukan** |  |

Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, *4*(2), 172–180.

Astuti, D., Hanna Luthfiana, Nanda Hanifah Putri, Nazwa Shyreen Alieviandy, Novita Syahidah Sari, & Nurul Aulia Pratama. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *4*(2 SE-Articles), 199–214. https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1221

Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt . NESITOR. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *25*(2), 79–93. https://doi.org/10.55886/esensi.v25i2.475

Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *12*(6), 602. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04

Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *1*(9), 1897–1906. https://doi.org/10.47492/jip.v1i9.348

Fariska, D., Chandra Kirana, K., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, *13*(1 SE-Articles), 79–88. https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i1.1200

Fenianti, & Nawawi, M. T. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT . TUNAS Latar belakang Seseorang dapat diartikan sebagai aset utama yang mengatur , menganalisis dan mengarahkan mempertimbangkan kepuasan kerja itu sendiri .*

Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. . (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Revisi). BUMI AKSARA.

Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(2), 583–589.

Irma Muhammad, A. Y. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, *Vol 12*, *No 2 (2020)*, 253–258. https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376/1040

Jopanda, H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen*, *6*(1 SE-Articles), 84–101. https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164

Kasmawati, Y. (2018). Pengaruh Capital dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Dosen yang Dimediasi Kepuasan Kerja: Studi Kasus Dosen Universitas Budi Luhur. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, *5*(1), 18. https://doi.org/10.30998/jabe.v5i1.3160

Kristanto, D. (2019). Analisis Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Manajemen Mutu Pada Universitas Budi Luhur. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, *3*(2). https://doi.org/10.31602/atd.v3i2.2038

Nadya Pally, Y. F., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, *14*(1), 140–147. https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3136

Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *Journal of Management & Business*, *5*(2), 2022–2082. https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436

Rinda, R. T., Maulana, H., & Fitriani, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Inovator*, *11*(1 SE-Artikel), 145–153. https://doi.org/10.32832/inovator.v11i1.6816

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.

Sumanti, V., & Firmansyah, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, *3*(1), 47–65. https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.91

Syahruddin, S., Ramly, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, *5*(3), 484–496. https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.501

Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(2), 497. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257

Wahyudi, W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Ramayana Department Store Kebayoran Lama Jakarta Selatan. *Ekonomia Dan Manajemen*, *6*(2), 139–155.