



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA DUMAI**

Ezril

Institut Syariah Negeri Junjungan Bengkalis

Khadijah Ishak

Institut Syariah Negeri Junjungan Bengkalis

Een Erlina

Institut Syariah Negeri Junjungan Bengkalis

Mulyani

Institut Syariah Negeri Junjungan Bengkalis

Alamat: Jl. Poros Sungai Alam-Selatbaru Kec. Bengkalis, Kab. Bengkalis Riau

Korespondensi penulis: ezrilnur@gmail.com

Abstract. *This research aims to examine the factors that influence leadership, work motivation, work environment and work discipline on employee job satisfaction at the Dumai City Ministry of Religion office. This type of research is quantitative and uses primary data sources. The population in the study was 45 respondents. The sampling technique uses non-probability sampling. The number of data tested was 45 with data collection techniques using questionnaires. The data obtained was then obtained using Smart-PLS version 4. The results of this research show that leadership, work motivation, work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee job satisfaction. This research uses Robbins theory so that it has a positive and significant influence on employee job satisfaction.*

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Work Environment, Work Discipline, Employee Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kota Dumai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan sumber data primer. Populasi dalam penelitian sebanyak 45 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling. Jumlah data yang diuji sebanyak 45 dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan menggunakan Smart-PLS versi 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan teori Robbins sehingga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Peran seorang pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan faktor yang mendukung terciptanya organisasi yang baik. Hingga saat ini telah banyak penelitian yang dilakukan oleh para ilmuwan sebagai upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja. Seorang pemimpin harus mampu mengelola pola pikir karyawannya agar taat dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Seorang pemimpin yang baik harus

mampu menjelaskan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti sehingga kinerja karyawan meningkat di kemudian hari (Suryanto 2019).

Menurut teori yang dikemukakan oleh Robbins, keberhasilan suatu organisasi biasanya tidak terlepas dari kerja sama dan perilaku pemimpin dalam mencapai tujuan melalui upaya menggerakkan orang lain dalam organisasi atau instansi tersebut berdasarkan kapasitas, peran, perilaku, dan karakteristik seorang pemimpin. Karakteristik seorang pemimpin meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, faktor-faktor penghambat kepemimpinan, tindakan pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan (Suryanto 2019). Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi menjadi lebih baik, begitu pula sebaliknya kinerja pegawai yang buruk akan mempengaruhi kinerja organisasi menjadi lebih buruk. Peningkatan kinerja pegawai tentu bukan pekerjaan mudah dan akan membutuhkan waktu serta proses yang panjang. Selain meningkatkan pengawasan dan pembinaan, dilakukan pula penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dijalankan oleh pegawai melalui peran pemimpin yang mampu memimpin organisasi. Kepemimpinan merupakan kekuatan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam melakukan sesuatu maupun tidak melakukan sesuatu, bawahan dipimpin bukan dengan cara memerintah atau mendorong dari belakang. Pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhan, melalui tugas pimpinan yaitu mendorong bawahan agar memiliki kompetensi dan kesempatan untuk berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan kesempatan dalam bekerja. sehingga kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai (Nurnaningsih dan Putra 2022).

Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pengawasan secara langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif kepada karyawannya, hal tersebut akan menimbulkan minat karyawan untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas seorang pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya dan berkaitan dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dengan bawahannya. Seorang pemimpin dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memberikan motivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan dalam suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu (Nurnaningsih dan Putra 2022).

Sudah menjadi kodrat setiap manusia untuk selalu menginginkan perhatian, karena perhatian merupakan kebutuhan psikologis yang utama bagi setiap manusia. Dalam kehidupan pribadi seseorang membutuhkan perhatian agar bersemangat dalam menjalani hidup, begitu pula dalam dunia kerja seorang karyawan membutuhkan bantuan dan dorongan positif dari atasan agar dapat bekerja dengan baik. Hal tersebut diperkuat dengan teori hierarki Abraham H Maslow yang diterjemahkan oleh Achmad Fawaid dan Maufur yang menyatakan bahwa “motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan realisasi diri. Berdasarkan pandangan para ahli dalam mengenai pengertian motivasi, penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu rangsangan atau stimulus berupa dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mampu bekerja sama, bekerja secara efektif dan bekerja secara optimal guna mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dengan diberikannya motivasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih agresif dalam bekerja dan merasa lebih bahagia dalam bekerja sehingga dampaknya

terhadap pencapaian tujuan akan terasa lebih mudah tercapai (Ferils dan Utami 2022). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, menentukan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang baik, maka akan menurunkan motivasi dan semangat kerja yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Artoyo, manajemen yang baik memikirkan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena memang sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja. Lingkungan dianggap memiliki pengaruh yang kuat dalam membentuk perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan yang penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, kepemimpinan organisasi dan pola kebijakan (Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis 2018).

Menurut Alex S. Nitisemita, disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan ketentuan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja menuntut adanya kemampuan untuk menaati peraturan, norma, undang-undang dan ketentuan yang berlaku. sehingga akan secara sadar melaksanakan dan menaatinya. Dalam disiplin kerja, faktor utamanya adalah kesadaran dan kewaspadaan terhadap peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja sangat penting dalam upaya menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi, maka sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan. Dalam menegakkan disiplin kerja, setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan sanksi. Pelanggaran disiplin adalah setiap perkataan dan tindakan pegawai yang melanggar ketentuan atau aturan disiplin kerja pegawai, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja, sedangkan sanksi disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai karena melanggar aturan disiplin kerja pegawai (Erliana, Akos, dan Priono 2019).

Berdasarkan hasil pengamatan awal saya mengenai permasalahan kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai, ditemukan beberapa hal yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Yang pertama menyangkut disiplin kerja, yaitu kurangnya kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan (Suryanto 2019).

Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dijalankan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan salah satu bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin memerlukan hukuman bagi yang tidak memenuhi standar yang ditentukan. Fenomena yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja belum berjalan dengan baik. Kepemimpinan belum mampu memberikan motivasi kerja yang terukur kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Begitu pula dengan masih adanya pegawai yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja Karyawan

Pendapat Robbins dan Judge mengenai kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang merupakan hasil dari evaluasi terhadap karakteristiknya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang baik memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu dengan tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Saputra dan Andani 2021).

Pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya, karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung diam saja atau menunjukkan sikap acuh tak acuh tergantung bagaimana sikap orang tersebut nantinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan harus menjadi isu manajemen utama dalam suatu organisasi. Menurut Weihrich, kepuasan kerja merupakan suatu pengalaman senang atau suka yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai (Lestari et al. 2020).

Kepemimpinan

Menurut Setiawan, kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni untuk mempengaruhi perilaku manusia baik secara individu maupun kelompok. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi cara berpikir, cara kerja setiap anggota agar dapat mandiri dalam pekerjaannya, terutama dalam pengambilan keputusan, demi mempercepat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Hartaroe, Mardani, dan Abs 2016). Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk memimpin secara efektif. Pemimpin adalah orang yang visioner dan mencapai tujuan dengan menggunakan kebijaksanaan (kewenangan). Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai pengaruh, dimana dalam suatu kelompok pemimpin dapat mempengaruhi orang lain agar mereka mau dan bersemangat dalam mencapai tujuan kelompok (Hasibuan 2018).

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam pekerjaannya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan mengenai tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Menurut Stone, semakin banyak sumber daya yang dimiliki oleh seorang pemimpin, maka semakin besar pula potensi kepemimpinannya yang efektif. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagaimana tidak, karena pada hakikatnya semua faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja individu karyawan bersumber dari penampilan dan pola kepemimpinan. Hubungan antara pemimpin dan karyawan merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya merasa lebih bergantung kepada pemimpin dibandingkan sebaliknya. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan terjadi proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berusaha mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya. Interaksi inilah yang menentukan derajat keberhasilan pemimpin dalam kepemimpinannya di dalam suatu organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge, motivasi kerja adalah kemauan untuk mengeluarkan usaha untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Hal ini tentu saja dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu (Fransisca dan Nawawi 2023). Motivasi merupakan suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, terdorong dan bersemangat untuk melaksanakan kegiatan dengan kesungguhan hati, kegembiraan dan hasil kegiatan yang dilaksanakannya benar-benar baik dan bermutu. Motivasi berasal dari bahasa latin “Movere” yang berarti dorongan atau tenaga penggerak. Motivasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang tidak disadari. Jadi bagi setiap individu kebutuhan untuk memotivasi berbeda-beda dari waktu ke waktu, kuncinya adalah kebutuhan mana yang paling dominan pada saat itu. Motivasi merupakan aktivitas pelaku sebagai tenaga untuk bangkit memenuhi kebutuhan kerja dan tugas sesuai dengan tujuan yang dilaksanakan. Motivasi merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan (Novialni dan Pragiwani 2020). Setelah kepemimpinan, faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi berbicara tentang bagaimana mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahlian yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan usaha yang dilakukan oleh seseorang atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan kerja individu.

Faktor pendorong motivasi yang menyebabkan seseorang bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kegiatan dalam bekerja dapat berupa menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan seseorang (Faslah dan Savitri 2017).

Lingkungan Kerja

Setiap kantor memiliki karyawan yang bertugas untuk melaksanakan kegiatan operasional. Mereka melaksanakan kegiatan dalam lingkungan kerja yang dapat berdampak pada produktivitas kerja mereka (Panjaitan, Maludin 2017). Lingkungan kerja yang kondusif akan menunjang produktivitas karyawan dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya agar dapat mencapai dan meningkatkan produktivitas karyawan.

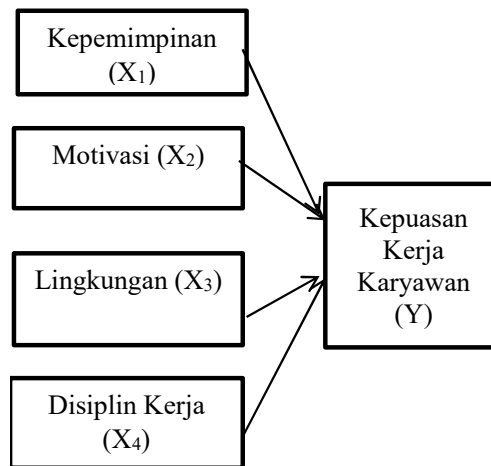
Menurut Wijayanto, pengertian lingkungan kerja adalah pemangku kepentingan internal merupakan kelompok atau individu yang tidak secara eksplisit menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena pemangku kepentingan internal sebenarnya merupakan anggota organisasi, dimana para manajer memiliki tanggung jawab terhadap kepentingannya.

Disiplin Kerja

Menurut Siagian, Disiplin Kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pandangan lain menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang dalam menaati segala peraturan

perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang sesuai dengan ketentuan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk tidak melakukan kelalaian, penyimpangan, atau kealpaan dalam melaksanakan pekerjaan. Definisi tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di kantor (Ferawati 2017). Kerangka Konseptual Kerangka konseptual merupakan penjelasan sementara dari gejala yang menjadi objek permasalahan, sehingga perlu dikaji dan dicermati apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan. Kerangka konseptual dapat ditunjukkan pada bagian akhir kajian pustaka (lihat gambar 1).

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis merupakan bagian penting dari penelitian, yang perlu dirancang sejak awal penelitian. Sebab hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu pertanyaan penelitian, yang diharapkan dapat menjadi pedoman jalannya penelitian. Dalam sebuah hipotesis terdapat beberapa komponen penting, yaitu asumsi sementara, hubungan antar variabel dan uji kebenaran (Yam dan Taufik 2021). Maka, berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian terhadap permasalahan yang terjadi di atas, peneliti dapat menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian menurut Siham (2017) bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian menurut Bentar, Purbangkoro dan Prihatini (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) juga menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian Gede Diatmika Paripurna (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Begitu pula dengan hasil

penelitian Lumentut dan Dotulong (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menurut Eddy Roflin, Iche Andriyanu Liberti (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H4: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

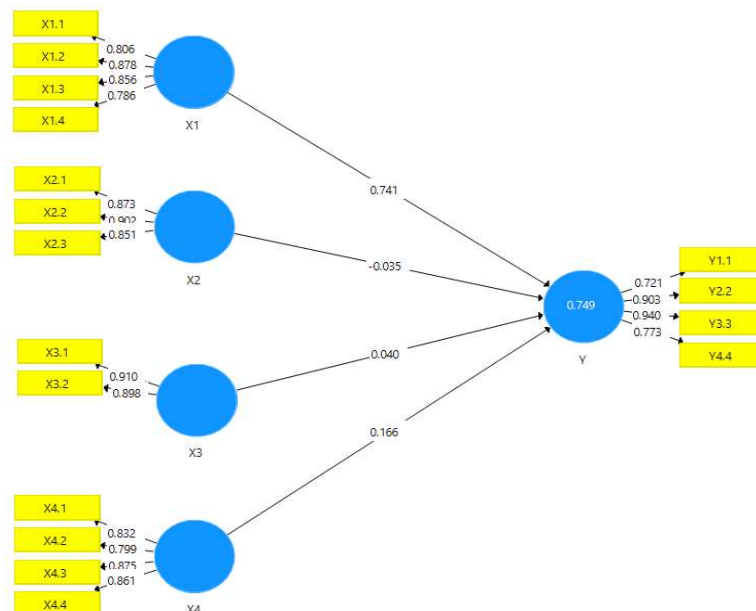
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai selama kurang lebih 3 bulan terhitung sejak bulan Juni 2024. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah pegawai atau karyawan di kantor Kementerian Agama Kota Dumai yang berjumlah 45 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari tempat yang diteliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode, yaitu kuesioner, observasi dan dokumentasi. Sementara itu, teknik analisis data untuk penelitian ini menggunakan teknik analisis data Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS. SEM-PLS merupakan SEM berbasis varians atau komponen, dimana indikator-indikator dari satu variabel laten tidak berkorelasi dengan indikator-indikator variabel laten lainnya dalam satu model penelitian. Kelebihan SEM-PLS adalah bersifat non-parametrik atau tidak memerlukan berbagai asumsi. Jumlah sampel yang diperlukan dalam SEM-PLS tidak banyak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dengan menggunakan SmartPLS V.4, diperoleh hasil pengujian Measurement Model atau Outer Model seperti pada gambar berikut:

Gambar 2. Hasil Pengujian Measurement Model atau Outer Model

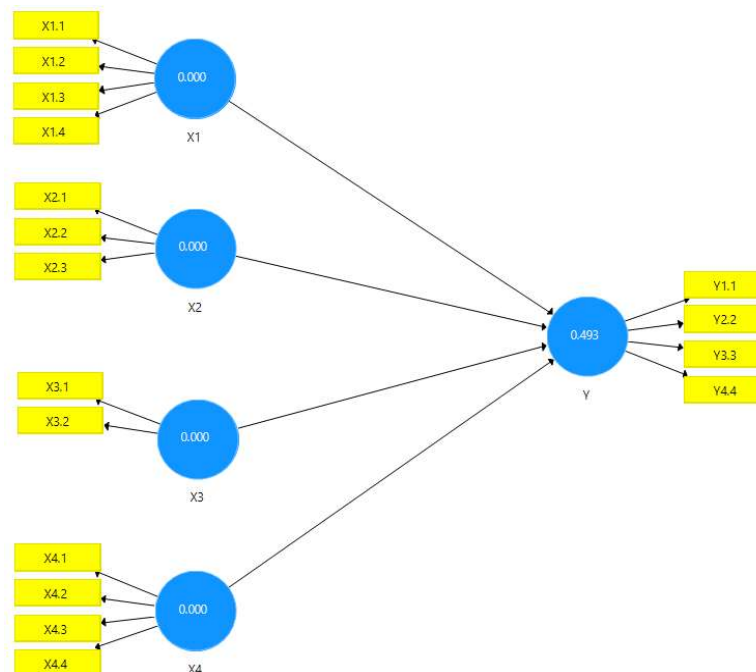


Berdasarkan Gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa semua indikator memiliki nilai Outer Loading lebih dari 0,7 dan hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian telah mampu dijelaskan oleh indikatornya dan memenuhi syarat validitas Konvergen.

Tahap evaluasi model struktural (Inner model) terdiri dari pengujian kebaikan model (Model fit) dan pengujian hipotesis. Uji kebaikan model dilakukan dengan memperhatikan nilai R-square (R²) dan Q-square (Q²). Pengujian hipotesis parsial dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi hubungan antar variabel (Direct dan Indirect Effect).

Selanjutnya dilakukan tahap Multi-Group Analysis (PLS-MGA) untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan pengaruh yang signifikan antara kedua jenis pendukung. Hasil proses Bootstrapping pada model struktural dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3. Hasil Uji Model Struktural atau Inner Model



Pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai estimasi sampel asli (O) untuk mengetahui hubungan antar variabel, serta nilai t-statistik (T) dan nilai p-value (P) untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan. Nilai sampel asli yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif, sedangkan nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif. Nilai t-statistik lebih dari 1,96 atau nilai p-value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (<0,05) menunjukkan hubungan antar variabel signifikan. Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Nilai Hubungan Antar Variabel

	<i>Sampel Asli</i>	<i>Statistik T</i>	<i>Nilai P</i>	<i>Ket</i>
X1 → Y	0.741	4.791	0.000	Positif Signifikan
X2 → Y	0.547	2.225	0.000	Positif Signifikan
X3 → Y	0.640	5.319	0.004	Positif Signifikan
X4 → Y	0.166	4.115	0.003	Positif Signifikan

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai pengaruh variabel X1 terhadap Y sebesar 0,741 dengan nilai p sebesar 0,000 ($<0,05$) dan t-statistik sebesar 4,791 ($>1,96$). Dengan demikian, H1 diterima yaitu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y).
- 2) Nilai pengaruh variabel X2 terhadap Y sebesar 0,547 dengan nilai p sebesar 0,000 ($<0,05$) dan t-statistik sebesar 2,225 ($>1,96$). Dengan demikian, H2 diterima yaitu (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y).
- 3) Nilai pengaruh variabel X3 terhadap Y sebesar 0,640 dengan nilai p sebesar 0,004 ($<0,05$) dan t-statistik sebesar 5,319 ($>1,96$). Dengan demikian H3 diterima, yaitu (X3) berpengaruh terhadap (Y).
- 4) Nilai pengaruh variabel X4 terhadap Y sebesar 0,166 dengan nilai p-value sebesar 0,003 ($<0,05$) t-statistik sebesar 4,115 ($>1,96$). Dengan demikian H4 diterima, yaitu (X4) berpengaruh terhadap (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan penyajian data, kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Diterimanya hipotesis pertama ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Diterimanya hipotesis kedua ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Diterimanya hipotesis ketiga ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Diterimanya hipotesis keempat ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bentar, Aidin, Murdijanto Purbangkoro, and Dewi Prihatini. 2017. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 3(1).
- Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis, Sofyan Idris. 2018. "Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat." *Megister Manajemen* 2(1): 41.
- Eddy Roflin, Iche Andriyanu Liberti, Pariyana. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus." *E-jurnal. Universitas Diponegoro*: 11.
- Erliana, Misransyah Akos, and Singgih Priono. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar)." *Administraus: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* 3(2): 31.
- Faslah, Roni, and Meghar Tremtari Savitri. 2017. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 1(2): 40–53.
- Ferawati, Apfia. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada." *Jurnal Agora* 5(1): 1–131.
- Ferils, Muh, and Mega Utami. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamuju." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 1(1): 30–39.

- Fransisca, Lia, and M Tony Nawawi. 2023. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT PERFECT COMPANION INDONESIA)." 05(04): 1034–42.
- Gede Diatmika Paripurna, I. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*: 581–93.
- Hartaroe, Brina Putri, Ronny Malavia Mardani, and M Khoirul Abs. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Malang." 10: 82–94.
- Hasibuan, Siti Maisarah. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 71–80.
- Lestari, Indah, Mila Triani, Stie La, and Tansa Mashiro. 2020. "The Asia Pacific Journal of Management Studies Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak." *Journal of Management Studies* 7(3): 167.
- Lumentut, Mauritz D.S, and Lucky O.H Dotulong. 2015. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi." *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174* 3(1): 74–85.
- Novialni, Riska, and Meita Pragiwani. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Pt. Mitra Karunia Indah." *Responsive* 3(1): 35.
- Nurnaningsih, Nurnaningsih, and Pand Putra. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama." *Amsir Management Journal* 3(1): 49–51.
- Panjaitan, Maludin, Sunyoto. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." *Management Analysis Journal* 3(12): 1–12.
- Rahayu, Ikawati, Muhammad Hidayat, and Badaruddin. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat." *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)* 1(1): 78 – 85.
- Saputra, Steven, and Kurniati W Andani. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL Di Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3(1): 98.
- Siham. 2017. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin." *Kindai* 13(2): 195–200.
- Suryanto, Dasep. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 1(1): 2.
- Susanto, Natalia. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." *Agora* 7(1): 6–12.
- Yam, Jim Hoy, and Ruhayat Taufik. 2021. "Hipotesis Penelitian Kuantitatif." *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi* 3(2): 96.