

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KECAMATAN COLOMADU KABUPATEN KARANGANYAR

Praptiestrini

Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

e-mail: praptiunsa6@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study were to analyze: 1) the influence of work environment to job satisfaction, 2) the influence of leadership to job satisfaction. This research is survey research. Primary data obtained from questionnaires to 40 respondents and performed analyzes with SPSS, with the results all questionnaires are valid and reliable. The data analysis using with multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and R total. The result showed that: 1) work environment significantly to job satisfaction 2) leadership influence significantly to job satisfaction.

Keywords: *work environment, leadership, and job satisfaction*

PENDAHULUAN

Otonomi daerah merupakan upaya bagi pemerintah pusat untuk memberikan keleluasaan bagi Pemerintah Daerah untuk mengembangkan serta memajukan daerah masing-masing dengan segenap potensi yang ada. Perubahan sistem pemerintahan ini menuntut adanya perubahan makna bahwa pemerintah dibentuk bukan untuk melayani dirinya sendiri ataupun dilayani oleh rakyat, melainkan untuk melayani kebutuhan rakyat. Perubahan makna tersebut, mengharuskan pemerintah daerah untuk dapat menjalankan fungsi pemerintahannya secara efisien. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas di dalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia di dalamnya. Sumber daya manusia yang ada disuatu organisasi harus dikelola dengan baik. Pemimpin organisasi harus selalu berinteraksi serta berkomunikasi langsung dengan pegawainya. Kondisi tersebut dapat memberikan rasa senang, aman dan nyaman dalam diri pegawai pada saat ia bekerja, sehingga terbentuk lingkungan kerja yang kondusif. Indikator lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang sehat memberikan kontribusi yang besar terhadap proses bekerja untuk kegiatan pelayan-

an kepada masyarakat yang efektif.

Menurut Nitiseminto (2000: 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, sehingga mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2001: 21), ada dua bentuk lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh elemen atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik meliputi: pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan pekerjaan, baik hubungan dengan atasan dengan bawahan atau sebaliknya dan sesama rekan kerja. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik meliputi: prosedur kerja dan struktur organisasi, tanggung jawab pekerjaan, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antarkelompok, serta kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja yang baik dapat mencegah timbulnya rasa jenuh dan stres pada diri pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga menjadikan seluruh pegawai mampu melakukan peran dan tugasnya secara optimal. Penelitian terdahulu (Fathonah, 2010) dan Syarifatul

Fajriyah dan R.J Iwan Prasetya (2015), telah menjelaskan betapa pentingnya lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tugas pemerintah sebagai agen pembangunan dapat tercapai apabila organisasi pemerintah memiliki sumber daya yang berkualitas sehingga mampu mengelola sumber daya daerah secara produktif serta mampu merancang kebijakan dan program pelayanan kepada masyarakat dengan prinsip yang efektif serta efisien. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena pimpinan merupakan seseorang yang bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Nugraha (2009: 4) menyatakan bahwa bagi karyawan seorang pemimpin akan selalu menjadi contoh dan teladan dalam bekerja di perusahaan atau organisasi karena pemimpin memiliki tugas sebagai fasilitator internal dalam menjalankan fungsi kontrolnya yang terarah kepada setiap bawahannya. Hal ini disebabkan hubungan antara manusia satu dengan yang lain bersifat simbiosis mutualisme, yaitu hubungan saling menguntungkan dan membutuhkan antara kedua belah pihak.

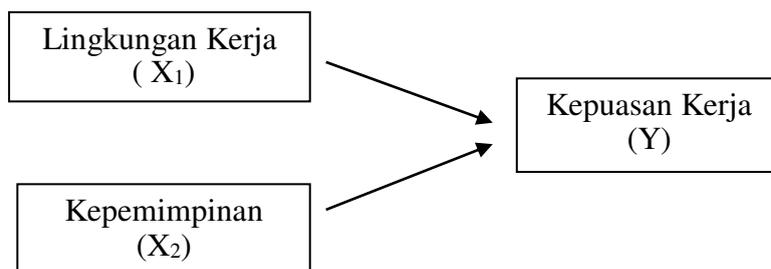
Penelitian terdahulu (Zahari dan Shurbagi, 2012) dan Syarifatul Fajriyah dan R.J Iwan Prasetya (2015), menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan adalah sebuah kunci kelangsungan hidup sebuah organisasi itu sendiri, karena pemimpin merupakan penggerak, pencetus tujuan, merencanakan, dan menggerakkan seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Menurut Handoko (2003: 294), memimpin 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 perorangan atau sekelompok orang tersebut berbuat sesuatu sesuai dengan kehendak pemimpin. Sehingga dapat

dikatakan, peran pimpinan merupakan kunci dalam menentukan keefektifan dan produktivitas suatu organisasi.

Faktor lain yang ikut mendorong seorang untuk bekerja secara optimal adalah kepuasan kerja. Menurut Handoko (2003: 193), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul pada diri pegawai berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Dalam organisasi, pertentangan bisa terjadi antara pimpinan dengan pegawai. Kepuasan kerja dapat tercipta karena adanya hubungan timbal balik positif antara pimpinan dengan bawahan, sehingga bawahan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian terpenting dari organisasi. Menurut Hasibuan (2009: 202), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap menyenangi dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam kehidupan berorganisasi membawa dampak positif terhadap produktivitas pegawai. Menurut Robbins dalam Didit Darmawan (2013: 58), seseorang tidak hanya sekedar melakukan interaksi dengan rekan kerja, atasan, kebijakan organisasi, dan lingkungan kerja tertentu yang memungkinkan untuk tidak sesuai atau sesuai dengan dirinya. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja seseorang dipengaruhi banyak faktor, tidak hanya dinilai dari gaji yang diperoleh, tetapi berhubungan dengan faktor lain, yaitu atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan peraturan. Kepuasan kerja muncul akibat bentuk hasil perilaku pegawai dalam organisasi dan bersifat dinamis atau berubah sewaktu-waktu. Berdasarkan hasil observasi peneliti akan melihat peran lingkungan kerja dan kepemimpinan di kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar, di mana Kecamatan adalah bagian dari birokrasi pemerintahan yang harus memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa kepentingan ekonomi.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; (2) untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar: Kerangka Konseptual Variabel Penelitian

Sumber: Fathonah (2010); Koesmono (2005); Maryati (2014); Nugraha (2009); Robbins (2006); Handoko (2003); Zahari dan Shurbagi (2012); Syarifatul Fajriyah dan R.J Iwan Prasetya (2015)

Keterangan:

Variabel bebas: Lingkungan Kerja (X_1); Kepemimpinan (X_2)

Variabel terikat: Kepuasan kerja (Y)

Hipotesis

H₁: Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

H₂: Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei di kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar, dengan pertimbangan data yang diperlukan dalam penelitian tersedia serta diperolehnya izin penelitian. Jenis data yang digunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif berupa jawaban responden/kuesioner tentang lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Data kualitatif tersebut selanjutnya akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert, sedangkan data kuantitatif adalah data yang diukur dengan skala *numeric*/angka. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar sebanyak 40 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus atau *total*

sampling. Menurut Umar (2004: 51) mendefinisikan metode sensus atau *total sampling* yaitu cara pengumpulan data yang mengambil setiap unsur populasi atau karakteristik yang ada dalam populasi. Penelitian ini menggunakan SPSS dengan analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2).

Definisi Operasional Variabel

1. Kepuasan Kerja

Robbins (2006: 65), menyebutkan ada sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain: tipe atau jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang hormat dan adil, keamanan kerja, peluang menyumbangkan gagasan, gaji, pengakuan terhadap prestasi kerja, dan kesempatan untuk maju. Elemen yang termasuk dalam kepuasan kerja, menurut Ward and Sloane dalam Koesmono (2005: 56), sebagai berikut: hubungan dengan rekan kerja; hubungan dengan pimpinan; kemampuan dan efisiensi pimpinan; jam kerja; kesempatan berinisiatif; kesempatan promosi; gaji; keamanan kerja; pekerjaan itu sendiri; dan keseluruhan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon emosional pegawai kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar terhadap berbagai aspek pekerja-

an. Indikatornya meliputi: pimpinan; gaji; rekan kerja; *reward*; dan kondisi kerja.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Maryati (2014: 139) Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Jika pegawai kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan produktivitas kerja akan meningkat. Indikatornya meliputi: keamanan, kenyamanan, fasilitas, kebersihan, penerangan, dan interaksi antar pegawai.

3. Kepemimpinan

Handoko (2003: 294), 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 antarseseorang (pemimpin) dengan sekelompok orang lain yang menyebabkan orang seorang atau sekelompok orang berbuat sesuatu yang sesuai dengan kehendak pemimpin. Kepemimpinan merupakan si-

kap seseorang yang memimpin di kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar dan mempengaruhi hubungan kepatuhan/ketaatan bawahan serta untuk mencapai tujuan organisasi. Indikatornya meliputi: keteladanan; motivasi; kepercayaan diri; *good management*; *relationship*; dan orientasi pada tujuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Menurut Singarimbun dan Effendi (2003: 139-140), keputusan pada sebuah butir pertanyaan dapat dianggap valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan teknik *one shot methods*, yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dan didapatkan hasil variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Y) dari masing-masing pertanyaan kesemuanya valid. Hasil analisis datanya dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y_1	0,306	0,304	Valid
Y_2	0,624	0,304	Valid
Y_3	0,565	0,304	Valid
Y_4	0,655	0,304	Valid
Y_5	0,460	0,304	Valid
Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X1)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,624	0,304	Valid
X1_2	0,820	0,304	Valid
X1_3	0,812	0,304	Valid
X1_4	0,804	0,304	Valid
X1_5	0,617	0,304	Valid
X1_6	0,502	0,304	Valid
Butir Pertanyaan Variabel Kepemimpinan (X2)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2_1	0,671	0,304	Valid
X2_2	0,893	0,304	Valid
X2_3	0,619	0,304	Valid
X2_4	0,912	0,304	Valid
X2_5	0,328	0,304	Valid
X2_6	0,773	0,304	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Untuk menguji reliabilitas akan digunakan Cronbach alpha dengan program SPSS, instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha > 0,6. Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien Cronbach alpha seluruh variabel (lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja) lebih besar dari 0,60; sehingga dapat dikatakan butir-butir pertanyaan seluruh variabel dalam keadaan reliabel, sehingga semua pertanyaan penelitian dapat dipergunakan. Hasil analisis datanya dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Pengujian Hipotesis

1. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Berdasarkan tabel 3 tersebut, dapat diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,770 - 0,304 X_1 + 0,307 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

- 1) Koefisien konstanta bernilai +21,770 artinya jika lingkungan kerja dan kepemimpinan dianggap konstan, maka nilai kepuasan kerja pegawai adalah positif.
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai -0,304; hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti apabila lingkungan kerja semakin menurun, maka kepuasan kerja semakin menurun, dengan asumsi kepemimpinan konstan.
- 3) Koefisien regresi kepemimpinan bernilai + 0,307; hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti apabila kepemimpinan semakin meningkat, maka kepuasan kerja semakin meningkat, dengan asumsi lingkungan kerja konstan.

Dari analisis persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai kecamatan Colomadu Kabu-paten Karanganyar adalah kepemimpinan yang ditunjukkan dengan koefisien regresi persamaannya sebesar 0,307.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,873	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,880	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,749	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien (B)	Nilai t	Signifikansi
Konstanta	21,770	6,206	0,000
Lingkungan Kerja (X ₁)	-0,304	-2,983	0,005
Kepemimpinan (X ₂)	0,307	3,148	0,003

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

2. Hasil Uji t

Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai *p-value*/nilai sig < α . Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5% (Djarwanto PS dan Subagyo, 2003:54).

Berdasarkan hasil uji t dari tabel 4 di bawah ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

(1) Hipotesis 1

Hasil uji t dapat dilihat, bahwa nilai signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $0,005 < level\ of\ significant\ 0,05$; maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar (H1 terbukti).

(2) Hipotesis 2

Hasil uji t dapat dilihat, bahwa nilai signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar $0,003 < level\ of\ significant\ 0,05$; maka kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar (H2 terbukti).

3. Hasil Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan apabila nilai sig < α akan diperoleh hasil signifikan (Djarwanto PS, 2003: 269). Hasil Uji F dapat dilihat dari tabel 5 di bawah ini:

Hasil analisis diperoleh *probability value* sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan, terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar sudah tepat.

4. Hasil Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X. Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen* amat terbatas (Djarwanto PS, 2003: 164). Hasil Uji F dapat dilihat dari tabel 6 di bawah ini:

Tabel 4: Hasil Uji t

Variabel <i>Independent</i>	<i>p-value</i> /nilai Sig	α	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,005	0,05	Ada pengaruh/signifikan
Kepemimpinan	0,003	0,05	Ada pengaruh/signifikan

Dependent variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 5: Hasil Uji F

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig
<i>Regression</i>	40,191	2	20,095	8,568	0,001 ^a
<i>Residual</i>	86,784	37	2,346		
Total	126,975	39			

a. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan*

b. *Dependent Variabel: Kepuasan Kerja*

Sumber: data primer diolah, 2016

Tabel 6: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,5630 ^a	0,317	0,280	1,532

a. *Predictors:* (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan

b. *Dependent Variabel:* Kepuasan Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* adalah 0,280, berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X_1), dan kepemimpinan (X_2) dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) pada pegawai kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar dan sebesar 28,0% sedangkan sisanya 72,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti, misalnya kompensasi, pelatihan kerja, komunikasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Hal ini mengindikasikan apabila lingkungan kerja semakin turun, maka kepuasan kerja semakin menurun. Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian meliputi: keamanan, kenyamanan, fasilitas, kebersihan, penerangan, dan interaksi antar pegawai. Fenomena yang terjadi di kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar adalah, terbatasnya fasilitas dalam bekerja seperti komputer. Dalam kenyataannya tidak semua pegawai dapat mengoperasikan komputer, sehingga terjadi ketidaknyamanan individu, yang berakibat ketidakpuasan kerja. Demikian juga dalam hal interaksi antar pegawai dapat mengakibatkan kedekatan yang berlebihan, sehingga akan memicu permasalahan baru, akibatnya kepuasan kerja menurun. Permasalahan yang timbul tidak terlalu berpengaruh terhadap pegawai kecamatan karena mereka merupakan

pegawai negeri yang peraturannya sudah jelas. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fathonah (2010) dan Syarifatul Fajriyah dan R.J Iwan Prasetya (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini meliputi: keteladanan; motivasi; kepercayaan diri; *good management*; *relationship*; dan orientasi pada tujuan.

Hal ini mengindikasikan bahwa apabila kepemimpinan semakin baik, maka kepuasan kerja semakin tinggi. Kepala kantor kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar sudah menunjukkan sikap keteladanan, memberikan motivasi terhadap bawahannya, memiliki kepercayaan diri pada saat memimpin, memiliki manajemen yang baik, menjaga hubungan dengan bawahannya serta berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zahari dan Shurbagi, 2012) dan Syarifatul Fajriyah dan R.J Iwan Prasetya (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil analisis data dalam penelitian ini mendukung semua hipotesis yang diajukan, kecuali hipotesis terhadap variabel lingkungan

kerja tidak berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Hal ini mengindikasikan bahwa terbatasnya fasilitas pegawai contohnya komputer dan interaksi antar pegawai yang negatif sehingga menimbulkan masalah baru. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar adalah kepemimpinan-

an. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan yang dapat memotivasi bawahannya serta didukung adanya kepercayaan diri, manajemen yang baik, hubungan yang baik, kebijakan yang sesuai dengan peraturan organisasi akan membuat pegawai lebih optimal dalam bekerja, pemberian penghargaan, serta kejelasan dalam jenjang karir, kesamaan visi, misi, serta kerja sama yang baik antar sesama rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Djarwanto dan Subagyo, Pangestu. 2003. *Statistik Induktif*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Fajriyah, Syarifatul, RJ Iwan Prasetya. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Central Asia Tbk. Cabang Utama Jawa Barat*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol 1 No 3, Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Fathonan, Siti, Ida Utami. 2010. *Pengaruh kompensai, pengembangan karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri(Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi*. Jurnal Excellent, 1 (1):h:4-8.
- Handoko, Hani. 2003. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesmono, H. Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7 No 2, Surabaya: Universitas Widya Mandala.
- Maryati, MC. 2014. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia
- Nugraha, Firnawan Ajie. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Tekstil PT. Kosoema Nanda Klaten*. Surakarta: Fakultas Ekonomi UMS.
- Robbins, S.P . 2006. *Perilaku Organisasi*. Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2003. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2003. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Umar, H. 2004. *Riset Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Zahari, Ibrahim Bin, Adel Mohamed Ali Shurbagi. *The effect of organizational culture and the relationship between transformational leadership and job satisfaction in petroleum sector of libya*. 2012. International Business Research, 5 (9).