

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu

Juniar Ariyani Siregar¹, Junita Lubis², Fadzil Hanafi Asnora³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu

E-mail: juniarariyani978@gmail.com¹, junitayuri@yahoo.com²

Article History:

Received: 16 April 2025

Revised: 26 Mei 2025

Accepted: 03 Juni 2025

Keywords: *Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Jenis penelitian ini memakai Penelitian Kuantitatif. Metode analisis data memakai Uji Analisis Deskriptif, Uji Reabilitas, Uji Validitas, Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Regresi Linier Berganda. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu dengan jumlah 89 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan. Dapat dilihat pada hasil nilai R Square yaitu sebesar 0,649 atau 64,9%, artinya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64,9% sedangkan sisanya yaitu 35,1% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menjadi titik fokus tersendiri bagi suatu organisasi. Kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi maka diperlukan Kinerja sumber daya manusia yang efektif serta efisien karena kinerja organisasi merupakan hasil dari kinerja individu dan kinerja kelompok (Haryono, 2018). Melalui kepemimpinan yang baik serta tepat akan mampu membuat suatu organisasi yang sedang berhenti menjadi pulih kembali dan meningkatkan kinerjanya (Bangun, 2012). Ketika organisasi memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, berarti sumber daya manusia yang ada memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi melalui kepuasan kerja, maka diperlukan seorang pemimpin untuk memimpin organisasi atau perusahaan tersebut. Seorang pemimpin seharusnya mampu menjalankan empat fungsi manajemen yaitu *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*. Pemimpin sendiri memiliki arti sebagai seseorang yang memiliki kemampuan

untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Sedermayanti, 2017). Setiap pemimpin mempunyai pola perilaku yang ditunjukkan guna mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Selain gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi akan berdampak pada baik atau buruknya kinerja pegawai yang ada pada suatu organisasi. Untuk mendukung terwujudnya tujuan dari organisasi maka kepuasan kerja pegawai menjadi kunci utama dikarenakan jika kepuasan kerja seorang pegawai itu tinggi maka akan mendorong moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Menurut penelitian dari (Junaidi, 2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu diperlukannya peran seorang pemimpin untuk memotivasi pegawainya agar mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebagai langkah peningkatan kinerja pegawai. Motivasi merupakan suatu energi yang dapat membangkitkan dorongan dalam diri (Mangkunegara, 2013). Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dimiliki sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Fenomena yang terjadi di kantor dinas perhubungan Kabupaten Labuhanbatu adalah gaya kepemimpinan yang belum optimal, hal ini dapat dilihat dari kurangnya komunikasi yang terjalin antara pemimpin dengan karyawan. Sedangkan fenomena motivasi kerja yang terjadi pada kantor dinas perhubungan Kabupaten Labuhanbatu masih kurang adanya keinginan untuk mencurahkan segala tenaga sehingga suatu tujuan tidak tercapai maksimal dan sikap mental pegawai yang tidak positif terhadap situasi kerja sehingga motivasi kerjanya tidak kuat untuk mencapai tujuan kerja yang maksimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada motivasi kerja dalam diri pegawai karena tidak ada dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Fenomena Lingkungan kerja yang terjadi di kantor dinas perhubungan Kabupaten Labuhanbatu bahwa penerangan cahaya, pada ruangan kantor baik pencahayaan alami maupun pencahayaan buatan pada beberapa ruangan sudah memadai, namun suhu udara pada beberapa ruangan masih belum terpasang alat penyejuk ruangan sehingga pada siang hari yang amat terik terasa suhu ruangan meningkat sehingga kenyamanan bekerja sangat berpengaruh bagi pegawai didalam ruangan, dan masih kurangnya emosional dalam kelompok kerja sesama pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab bekerja.

Fenomena Kepuasan kerja yang terjadi di kantor dinas perhubungan Kabupaten Labuhanbatu bahwa keadaan dimana rekan sekerja tidak menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong sehingga menyebabkan kinerja pegawai rendah. Fenomena yang terjadi di kantor dinas perhubungan Kabupaten Labuhanbatu adalah kinerja pegawai yang belum optimal, hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Dari segi ketepatan waktu dan kehadiran masih sering didapati pemimpin atau pegawai yang sering terlambat dan absen tidak masuk kerja, dan masih ada sebagian pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi pada kepentingan kantor. Dan masih kurangnya kemampuan berinovasi dalam menyelesaikan dari tugas secara individu maupun menyelesaikan tugas secara kelompok sehingga, menyebabkan kinerja pegawai rendah.

Banyak penelitian-penelitian terdahulu yang membahas tentang gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja pegawai, serta kepuasan kerja. Diantaranya penelitian dari (Junaidi R. &, 2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Tampi, 2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari (Tahir, 2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian (Changgiawan, 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini didukung oleh penelitian dari (Arda, 2017) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian dari Dalam penelitian (Tahir A. R., 2017) juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. (Suwarjo, Pengaruh Motivasi , 2017) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Sutrisno, 2016) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Paramita, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, 2017) indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut: 1 .Kemampuan Mengambil Keputusan, 2. Kemampuan Memotivasi, 3. Kemampuan Komunikasi, 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan, 5. Tanggung Jawab, 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Motivasi

Menurut Weiner, pengertian motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dengan kegiatan tertentu. Sedangkan Menurut John W Santrock, Pengertian motivasi adalah proses memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama. Indikator motivasi kerja menurut (Sedermayanti, Sumber Daya Manusia, 2015) yaitu: 1. Gaji(salary), 2. Supervisi, 3. Hubungan Kerja, 4. Pengakuan atau Penghargaan(recognition), 5. Keberhasilan(achievement).

Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan Menurut (Agus, 2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Menurut (Fachrezi, 2020), Adapun indikator lingkungan kerja,yaitu: 1. Fasilitas, 2. Kebisingan, 3. Sirkulasi udara, 4. Hubungan Kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan pandangan dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan (Hani, 2014). Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya serta kondisi dirinya (Mangkunegara A. A., 2013). Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan dapat berupa upah dan gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan antar karyawan, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berkaitan dengan diri sendiri berupa

usia, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut: 1. Upah merupakan jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar, 2. Pekerjaan merupakan keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab, 3. Kesempatan Promosi merupakan tersedianya kesempatan untuk maju, 4. Penyelia merupakan kemampuan untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan, 5. Rekan sekerja merupakan keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian deskriptif menurut (Sugiono, 2018) adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi. Menurut (Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, 2015) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sample tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, 2019). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan yang berjumlah 89 pegawai (40 Pegawai ASN dan 49 Pegawai non ASN).

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh pegawai yang ada di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Adapun yang menjadi objek penelitian ini sebagai variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), kepuasan kerja (X4) dan yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai kantor dinas perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Adapun jumlah pegawai tersebut sebanyak 89 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan cara kuesioner.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti.

Analisis Regresi Lineier Berganda. Metode regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar dampak gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja seluruh pegawai kantor dinas perhubungan. Persamaan yang menyatakan bentuk hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), kepuasan kerja (X4) dan variabel kinerja pegawai (Y) disampaikan dalam bentuk persamaan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

Dimana

- Y : Kinerja Pegawai
- α : Konstanta
- β_{1-4} : Koefisien
- X1 : Gaya kepemimpinan
- X2 : Motivasi
- X3 : Lingkungan Kerja

X4 : Kepuasan Kerja
€ : Variabel Pengganggu / Standart error

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, yang mana uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara varisial. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara beberapa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS (Statistik Product and Service Solution)* versi 20.0, maka dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.173	1.683		3.522	.000
	Gaya Kepemimpinan	.348	.114	.262	3.045	.003
	Motivasi	.043	.101	.033	3.423	.007
	Lingkungan kerja	.717	.106	.535	6.739	.000
	Kepuasan kerja	.740	.184	.429	3.621	.003

Sumber: Data di Olah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 3.173 + 0.348 X_1 + 0.043 X_2 + 0.717 X_3 + 0.740 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta sebesar 3.173 menyatakan bahwa jika nilai variabel independen dianggap nol gaya kepemimpinan (X_1) = 0, motivasi (X_2) = 0, Lingkungan kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) = 0 maka nilai kinerja pegawai sebesar 3.173
2. Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0.348 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0.043 yang berarti bahwa jika motivasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
4. Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0.717 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
5. Koefisien kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0.740 yang berarti bahwa jika kepuasan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan

Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t. Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 1.996 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas untuk pengujian dua pihak. Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.173	1.683		3.522	.000
Gaya Kepemimpinan	.348	.114	.262	3.045	.003
Motivasi	.043	.101	.033	3.423	.007
Lingkungan kerja	.717	.106	.535	6.739	.000
Kepuasan kerja	.740	.184	.429	3.621	.003

Sumber: Data di olah, 2025

Nilai statistik uji t yang terdapat pada tabel 2 selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk menentukan apakah variabel yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan thitung dengan t_{tabel} adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3.045 < 1,996$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan thitung dengan t_{tabel} adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3.423 < 1,996$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan thitung dengan t_{tabel} adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($6.739 < 1,996$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan thitung dengan t_{tabel} adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3.621 < 1,996$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	608.410	4	160.602	51.892	.000 ^a
Residual	202.180	84	2.605		
Total	900.590	88			

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil yang diperoleh dari perbandingan Fhitung dengan Ftabel adalah Fhitung > Ftabel (51,892 > 2,74), maka pada tingkat kekeliruan 5% Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti keempat variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu peneliti juga melakukan pengujian dengan cara melihat tingkat signifikansi yang dapat dilihat pada tabel diatas. Dari tabel ANOVA diatas diperoleh nilai signifikansi uji F sebesar 0,000, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hasil yang diperoleh dengan tingkat signifikansi adalah Ho ditolak dan kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur sebesar besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Kelemahan penggunaan R^2 adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, maka dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2011). Hasil estimasi didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi Variabel

Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std.Error of the Estimate
1	.752 ^a	.649	.718	160.907

Sumber: data di olah, 2025

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Untuk nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4 tepatnya dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,649 atau 64.9%, artinya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64,9% sedangkan sisanya yaitu 35,1% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung < t-tabel (3.045 < 1,996), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Tampi, 2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dengan kegiatan tertentu, proses memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung < t-

tabel ($3.423 < 1,996$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Tampi, 2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t -hitung $< t$ -tabel ($6.739 < 1,996$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan pandangan dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan (Hani, 2014). Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya serta kondisi dirinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t -hitung $< t$ -tabel ($3.621 < 1,996$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tahir, 2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variable gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Dapat dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,649 atau 64,9%, artinya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64,9% sedangkan sisanya yaitu 35,1% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, A. (2015). Manajemen Produksi. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Medan: Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Vol. 18, No. 1.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Changgiawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production . One Way Production: Jurnal agora, 5(3), 1-7.
- Fachrezi, H. &. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Hani, T. H. (2014). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irfan, A. J. (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Junaidi, R. &. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan* . Sumatera Barat: 1-13.
<https://doi.org/10.31227/0sf.io/bzq75>.
- Junaidi, R. &. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Sumatera Barat: UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*., Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paramita, L. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Kalimantan Timur: eJournal Administrasi Negara.
- Paramita, L. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Kalimantan Timur: eJournal Administrasi Negara.
- Riandiasari, P. H. (2021). *Uji Validitas Dan Reabilitas*.
<https://Doi.Org/10.22460/Fokus.V4i5.7557>.
- Sedermayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedermayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedermayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian* . Bandung: ALFABETA.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwarjo, A. &. (2017). *Pengaruh Motivasi* . Semarang: Jurnal AMIK JTC INFOKAM, 13(1), 63.
- Suwarjo, A. &. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan* . Semarang: Jurnal AMIK JTC INFOKAM, 13(1), 63.
- Suwarjo, A. &. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada LKP Alfabank Semarang)*. Semarang: Jurnal AMIK JTC INFOKAM, 13(1), 63.
- Suwarjo, A. &. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi(Studi Kasus Pada LKP Alfabank Semarang)*. Semarang: Jurnal AMIK JTC INFOKAM, 13(1), 63.
- Tahir, A. R. (2017). *Pengaruh Kompetensi SDM dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang*. Kabupaten Pinrang: Nobel Management Review.
- Tahir, A. R. (2017). *Pengaruh Kompetensi SDM san Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang*. Kabupaten Pinrang: Nobel Management Review, 59.
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Negara Indoneisa,tbk(Regional Sales Manado)*. Manado: Acta Diurna.3(4).