

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh :

Cici Pramita Nababan <sup>1</sup>

Eirene Limbong <sup>2</sup>

Lamminar Hutabarat <sup>3</sup>

Universitas Darma Agung, Medan <sup>1,2,3)</sup>

E-Mail:

[cicinababan05@gmail.com](mailto:cicinababan05@gmail.com)

[irenelimbong1@gmail.com](mailto:irenelimbong1@gmail.com)

## ABSTRAK

*Tujuan Riset yakni untuk mengetahui pengaruh gabungan lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara. Metode Riset ini yakni dengan melakukan studi literatur terhadap undang-undang yang berkaitan dengan perpajakan, buku-buku, majalah, artikel dan peneliti-peneliti terdahulu dalam Riset ini dan memperoleh data dari data-data yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Sumber data dalam Riset ini diperoleh dari penyebaran kuisioner/kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara yang menjadi sampel Riset. Hasil Riset ini yakni hasil uji t (uji setengah) dengan nilai thitung > tabel (3,040 > 2,012) yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t (Uji Parsial) dengan nilai thitung > tabel (3,000 > 2,012) artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hasil uji serentak dengan nilai Fhitung > Ftabel (23,376 > 3,20) artinya variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh lingkungan kerja dan faktor kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 52,3% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam Riset..*

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Pada Dinas Koperasi*

## PENDAHULUAN

Dalam sesuatu organisasi sumber daya manusia ialah andil berarti kepada terselenggaranya cara pendapatan tujuan organisasi itu. Dalam usaha itu, organisasi wajib mempunyai banyak manusia yang memiliki keahlian dan bisa berkolaborasi untuk menggapai tujuan yang diresmikan organisasi.

Lingkungan kegiatan yang tidak mendukung bisa memunculkan efek- efek yang minus semacam antusias kegiatan yang kecil, tingkatan absensi yang besar, tingkatan kekeliruan dalam melaksanakan profesinya. Permasalahan lingkungan kegiatan butuh dicermati sebab tiap karyawan mengalami situasi serta atmosfer

lingkungan kegiatan tiap hari hendak pengaruhi hasil kegiatan mereka tiap hari.

Menghasilkan lingkungan kegiatan yang bagus serta mendukung membutuhkan kedudukan dari sesemansia atasan. Arahan butuh mengajak karyawannya buat menjaga lingkungan kegiatan yang nyaman serta aman. Daerah kegiatan yang nyaman serta aman itu terwujud sebab terdapatnya pemahaman arahan serta mengenai alangkah berartinya kedudukan lingkungan kegiatan buat memaksimalkan kemampuan pegawai.

Lingkungan Kegiatan memberikan pengaruh kepada besar rendahnya kemampuan pegawai. dengan terdapatnya lingkungan kegiatan yang bagus dapat

memotivasi pegawai dalam menjaga kemampuan alhasil tujuan industri bisa berhasil. Kepemimpinan yakni keahlian menyuruh serta pengaruhi manusia lain buat melakukan suatu pekerjaan supaya tujuan yang sudah diresmikan berhasil. Kepemimpinan pula bisa dimaksud selaku bagian yang dicoba oleh sesemana atasan dalam menjankan organisasi yakni selaku pengatur visi, motivator, serta pengutusan pekerjaan

Kedudukan kepemimpinan dalam Kesuksesan sesuatu Industri tidak senantiasa diukur oleh seberapa besar duit yang dipunyai melainkan terdapat perihal lain yang lebih berarti ialah Sumber Daya Manusia (SDM) yang terletak di industri. Sumber Daya Manusia mengggang andil yang amat berkuasa dalam kegiatan ataupun aktivitas industri. Sebab Sumber daya manusia ialah asset penting untuk industri yang tanpa terdapatnya pegawai.

Kesuksesan ataupun kekalahan penerapan kewajiban manusia dalam sesuatu organisasi ditetapkan oleh kemampuan yang dicapainya dalam durasi khusus. jadi dengan begitu kemampuan ialah senuah cara yang berjalan didalam industri dengan menggunakan sumber daya manusia( pegawai) bermaksud dalam menciptakan visi serta tujuan perusahaan yang membidik pada pengembangan serta perkembangan industri dengan seluruh peoses yang wajib dilewati. Arahan butuh mengajak karyawannya buat menjaga lingkungan kegiatan yang nyaman serta aman. Lingkungan kegiatan yang nyaman serta aman itu terwujud sebab terdapatnya pemahaman arahan serta mengenai alangkah berartinya kedudukan lingkungan kegiatan buat memaksimalkan kemampuan.

Keahlian atasan dalam menggerakkan serta memberdayakan pegawai hendak pengaruhi kemampuan pegawai. Daya guna atasan dipengaruhi karakter bawahannya, terpaut dengan cara komunikasi yang terjalin antara atasan serta bawahannya. Arahan dibilang tidak sukses bila tidak bisa memotivasi,

menggerakkan serta melegakan pegawai pada sesuatu profesi serta lingkungan khusus. Kewajiban arahan yakni mendesak anak buah biar mempunyai kompetensi serta peluang bertumbuh dalam mengestimasi tiap tantangan serta kesempatan dalam bekerja

Manajemen Perkoperasian amat berarti supaya koperasi bisa berkembang serta bertumbuh alhasil bisa menolong semua organisasi dalam menggapai tujuan bersama. Sebab itu, Kepala Biro Koperasi serta UKM Provinsi Sumatera Utara berambisi semua partisipan supaya bisa menjajaki dengan bagus, karena penataran pembibitan hendak menaikkan pengawasan serta wawasan mengenai manajemen upaya koperasi dalam usaha tingkatan daya saing sumber daya manusia( SDM) sekalian menghasilkan koperasi yang Mandiri serta Kuat. Dikemukannya guna penting manajemen koperasi ialah memperjuangkan kepemimpinan koperasi untuk organisasi serta pengasuh dalam pengembangan kebijaksanaan serta strategi pemberdayaan koperasi dalam menciptakan tujuannya.

Kebijaksanaan dalam mengukur kebahagiaan kegiatan karyawan ialah kunci utama berhasilnya organisasi buat menjaga situasi lingkungannya. Tindakan ini dicerminkan oleh kedisiplinan serta hasil kegiatan. Kebahagiaan kegiatan dinikmati oleh profesi, luar profesi, campuran dalam serta luar profesi.

UKM (Usaha Kecil Menengah) mengggang andil yang amat besar dalam memajukan perekonomian Indonesia. Tidak hanya selaku salah satu pengganti alun- alun kegiatan terkini, UKM pula berfungsi dalam mendesak laju perkembangan ekonomi sesudah darurat moneter tahun 1997.

Bersumber pada penjelasan diatas, hingga pengarang terpikat melangsungkan riset yang hendak dituangkan dalam bnetuk catatan objektif yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan, Terhadap Kepuasan**

## **Kerja pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara”**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja bisa dimaksud selaku kehidupan sosial, intelektual serta fisik dalam industri yang membagikan pengaruh kepada pegawai dalam menuntaskan profesinya. Manusia tetap hendak senantiasa berupaya buat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya. Sedemikian itu pula dalam perihal menuntaskan profesi, pegawai selaku manusia tidak bisa dipisahkan dari bermacam kondisi di dekat tempat mereka bertugas, ialah lingkungan kegiatan.

#### **2.1.2 Kepemimpinan**

Dalam sesuatu organisasi, aspek kepemimpinan mengggang andil yang berarti sebab atasan seperti itu yang hendak menggerakkan serta memusatkan organisasi dalam menggapai tujuan serta sekalian ialah kewajiban yang tidak gampang. Tidak gampang, sebab wajib menguasai tiap sikap anak buah yang berbeda- beda.

Kepemimpinan diperlukan manusia sebab terdapatnya keterbatasan-keterbatasan khusus pada diri manusia. Kepemimpinan didefinisikan kedalam identitas persemusiaan, Kerutinan, metode pengaruhi manusia lain, interaksi, peran dalam organisasi serta anggapan hal akibat yang sah.

#### **2.1.2 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Salah satu yang bisa mengusik kelangsungan hidup industri yakni rendahnya tingkatan kepuasan kegiatan ataupun terdapatnya rasa ketidapuasan kegiatan, alhasil terjalin pemogokan liar, pelambanan kegiatan, serta penukaran karyawan. Pertanda itu bisa jadi pula ialah bagian dari keluh kesah tidak terdapatnya agunan keamanan mereka dalam bertugas, rendahnya hasil kegiatan, pendapatan pegawai, permasalahan disiplin serta bermacam kesusahan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode Riset yakni suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Ilmiah artinya kegiatan Riset didasarkan pada sifat keilmuan yang logis, empiris, dan sistematis. Riset ini dilakukan di Dinas Koperasi dan UKM Medan JL. Jenderal Gatot Subroto KM 5.5 No. 218, Cinta Damai, Kec, Medan Helvetia Medan Sumatera Utara, Juni s/d September 2023.

Populasi yakni suatu generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai sifat dan karakteristik tertentu yang relevan. Populasi Riset ini yakni seluruh pegawai Kantor Koperasi dan UKM Medan yang berjumlah 50 pegawai.

Sampel yakni sebagian dari populasi dan populasi yang digunakan untuk Riset yakni sejumlah karakteristik. Kemudian teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni teknik convenience sampling dengan sampel seluruh karyawan yang terdaftar di Pelayanan Koperasi dan UKM Medan JL. 218, Cinta Damai, Kek, Medan Helvetia Medan Sumatera Utara. Seluruh karyawan dijadikan sampel dari populasi yang berjumlah 50 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada 50 responden untuk dijawab. Sejumlah pernyataan dilontarkan kepada pihak tergugat dan kemudian responden diminta menjawab menurut pendapatnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.4 Uji Asumsi Klasik**

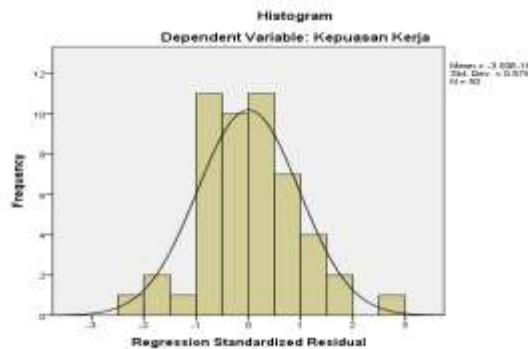
#### **4.4.1 Uji Normalitas**

Percobaan Normalitas dipakai buat mengenali apakah penyaluran suatu informasi menjajaki ataupun mendekati penyaluran wajar, ialah dengan wujud bel. Informasi yang bagus yakni informasi yang memiliki pola semacam penyaluran wajar, informasi itu tidak melenceng ke kiri ataupun kekanan.

#### **1. Pendekatan Histogram**

Buat mencoba normalitas informasi bisa diamati dengan kurva wajar, kurva wajar ialah kurva yang mempunyai

identitas spesial, ialah kalau mean, bentuk serta median terletak pada tempat yang serupa.



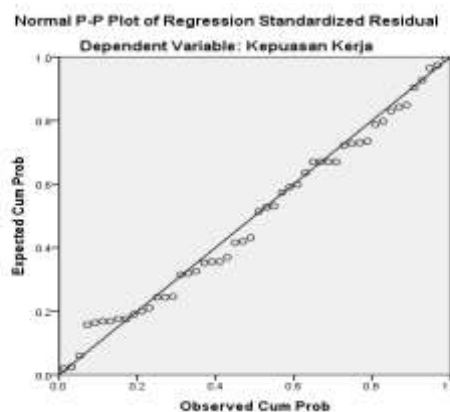
Gambar 4.1 Grafik Histogram

Sumber : Hasil diolah oleh Peneliti (2023)

Bersumber pada diagram histogram pada sketsa 4.1 nampak kalau Variabel terdistribusi dengan cara wajar, perihal ini ditunjukkan oleh penyaluran informasi yang berupa bel.

## 2. Pendekatan Grafik

PP Plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis lingkungan kerja dan kepemimpinan melawan nilai nilai yang di dapat dari kepuasan kerja pegawai.



Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot

Sumber : Hasil Diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan grafik P-P Plot pada gambar 4.2 diatas terlihat bahwa titik yang mengikuti data disepanjang garis diagonal. Dengan demikian data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Gejala muktikolonieritas dari toleransi dan nilai varian inflation faktor (VIP).

### 4.4.2 Uji Multikolonieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

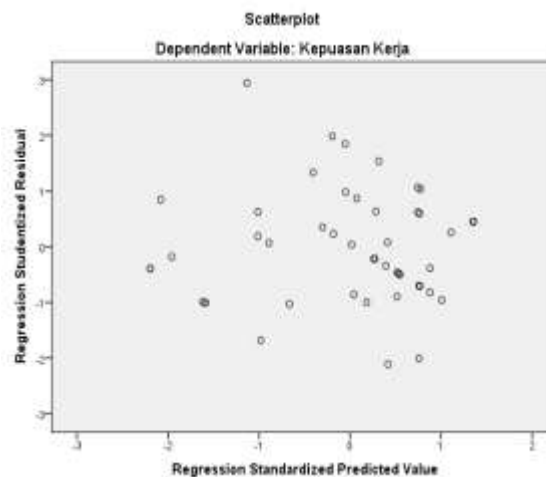
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.461	1.565		3.489	.001		
	Lingkungan Kerja	.263	.087	.396	3.040	.004	.628	1.592
	Kepemimpinan	.277	.092	.391	3.000	.004	.628	1.592

Sumber : Hasil Diolah oleh Peneliti (2023)

Bersumber pada bagan 4. 16 bisa diamati angka Tolerance Variabel Lingkungan Kegiatan (X1) serta Kepemimpinan (X2) ialah 0, 628 lebih besar dari 0, 10. Sedangkan itu, angka VIF Variabel Lingkungan kegiatan (X1) serta Kepemimpinan (X2) ialah 1. 592 lebih kecil dari 10, 00 alhasil kalau bisa disimpulkan tidak terjalin multikolonieritas.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Percobaan heteroskedastisitas dipakai buat mencoba apakah dalam bentuk regresi ada ketidaksamaan varians dari residual sesuatu pengamat ke observasi yang lain. Bentuk regresi yang bagus yakni yang tidak terjalin heteroskedastisitas yang bisa dibuktikan dengan memakai pendekatan diagram.



Gambar 4.3: Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan yang grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda yakni berupa koefisien untuk Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

masing-masing variabel independent. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Berdasarkan hasil Riset ini, maka dilakukan analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (Lingkungan kerja dan Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Pegawai) sebagai berikut:

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.461	1.565		3.489	.001
Lingkungan Kerja	.263	.087	.396	3.040	.004
Kepemimpinan	.277	.092	.391	3.000	.004

Sumber : Hasil Diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh dua variabel yang digunakan dalam Riset yaitu Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan, sehingga terbentuklah persamaan sebagai berikut ini :

$$Y = 5.461 + 0.263X_1 + 0.277X_2$$

#### 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Percobaan t dicoba buat mencoba apakah dengan cara parsial Variabel bebas (X1) serta (X2) memiliki akibat yang penting kepada variabel terikat (Y). Ttabel bisa diamati pada bagan statistic pada penting 0,052= 0,012 dengan bagian independensi df= n-3 ataupun 50-3=47, hasil didapat ttabel sebesar 2,012.

Tabel 4.18 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.461	1.565		3.489	.001
Lingkungan Kerja	.263	.087	.396	3.040	.004
Kepemimpinan	.277	.092	.391	3.000	.004

Sumber : Hasil Diolah Oleh Peneliti (2023)

Dari tabel 4.18 dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  masing-masing variabel. Untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.040 > 2,012$  dan signifikan  $0,04 > 0,05$ . Nilai  $t_{tabel}$  dapat diperoleh dari dk 50( $50-3=47$ ) pada taraf signifikan 0,05 sebesar 2,012. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang artinya lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sedangkan untuk variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  ( $3.000$ )  $> t_{tabel}$  ( $2,012$ ) dan nilai signifikan (Sig.)  $0,04 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

#### 4.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.19 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.963	2	127.982	23.376	.000 <sup>b</sup>
	Residual	257.317	47	5.475		
	Total	513.280	49			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Tabel 4.19 menunjukkan Fhitung sebesar 23,376 dan Ftabel dk = 50-2= 48 dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh dengan 3,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Fhitung (23,376) > Ftabel (3,20), lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan UKM di Provinsi Sumatera Utara.

#### 4.6.3 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dipakai buat mengukur sepanjang mana keahlian Variabel independent sanggup menarangkan Variabel dependent. Dengan tutur lain, koefisien pemastian dipakai buat mengukur keahlian Variabel bebas (Lingkungan Kegiatan serta Kepemimpinan) kepada Variabel terikat (Kepuasan Kegiatan Karyawan).

Table 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.499	.477	2.340

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan table 4.21 diatas dapat disimpulkan

1. Nilai R = 0,706, artinya hubungan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Pegawai cukup kuat.
2. Nilai Adjusted R Square = 477 atau

47,7%, sehingga persentase pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai dan sisanya 52,3% kepuasan kerja pegawai diepengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam Riset ini.

Tabel 4.22 Tabel Interval Koefisien Determinan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-1,99	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang

0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Ridwan (2012)

## 4.7 Interpretasi Hasil Riset

### 4.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yakni kehidupan sosial, psikis, dan fisik organisasi yang memberikan dampak terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, berdasarkan hasil uji t (quasi-test) variabel lingkungan kerja, berikut nilai t-nya. variabel sebesar 3,040 dengan tingkat signifikan 0,004, nilai t-tabel  $\alpha = 2,012$  dengan derajat kebebasan (df)  $5\% = 50 (50 - 3)$ . Berdasarkan kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel} (3,040 > 2,012)$  dan  $sig < 0,05$  maka  $H_a$  diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sumatera Utara. Koperasi Provinsi dan Dinas Usaha Kecil dan Menengah.

### 4.7.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan yakni kemampuan seseorang untuk mempengaruhi manusia lain (bawahan) agar manusia lain tersebut mau menuruti kemauan atasannya, meskipun secara pribadi ia tidak menyukainya. Berdasarkan hasil uji t (quasi test)  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan diperoleh  $t_{hitung}$  variabel ini sebesar 3,000 dan taraf signifikansi 0,004, nilai tabel  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df) = 50 (50-3) yakni 2,012. Berdasarkan kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel} (3,000 > 2,012)$  dan  $sig < 0,05$  maka  $H_a$  diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Koperasi Provinsi Sumatera Utara. dan layanan UKM.

### 4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan semanusia karyawan terhadap pekerjaannya, apakah ia senang atau tidak, sebagai akibat interaksinya dengan lingkungan kerjanya, atau perasaan sikap mental, serta penilaian semanusia karyawan terhadap pekerjaannya. Variabel lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara berdasarkan hasil pemeriksaan bersama (simultan). Artinya, menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif seperti adanya penerangan di setiap ruangan di perusahaan dan selalu menjaga hubungan antara karyawan dan atasan dapat memberikan rasa kepuasan kerja kepada karyawan. Dengan nilai  $R = 0,706$ ,  $customized R\ square = 477$  atau 47,7%, maka persentase pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh gabungan terhadap kepuasan kerja karyawan dan sisanya sebesar 52,3% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh manusia lain. Faktor yang tidak dijelaskan dalam Riset. Kemudian dari hasil Riset uji simultan (Uji F) diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,376  $> F_{tabel} 3,20$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja, kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Dari hasil Riset dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:  $Y = 5,461 + 0,263X_1 + 0,277X_2$ . Nilai konstanta sebesar 5,461 dapat diartikan jika



lingkungan kerja dan kepemimpinan (X1 dan X2) bernilai nol maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 5,461%.

1. Hasil uji t (uji parsial) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,040 > 2,012$ ) artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
2. Uji t (Uji Parsial) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,000 > 2,012$ ) artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai.
3. Hasil Uji Simultan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $23,376 > 3,20$ ) artinya variabel Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil Uji Determinasi diperoleh nilai Adjusted R sebesar 0,477 atau 47,7% artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh faktor Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan. Sedangkan sisanya 52,3% oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam Riset.

## 2. Saran

Bersumber pada Kesimpulan serta riset yang sudah dicoba, hingga periset mengemukakan anjuran yang bisa jadi bisa jadi materi estimasi untuk pihak Dinas Koperasi serta UKM Provinsi Sumatera Utara yakni selaku berikut:

1. Diharapkan kepada Pegawai yang ada pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara bekerja sama dalam meningkatkan Lingkungan kerja, saling mendukung agar suasana lingkungan kerja dapat dikatakan lebih baik lagi
2. Disarankan agar pemimpin Bapak Ir.Suherman M.Si meningkatkan sektor pengembangan karir dengan cara mengadakan program promosi untuk setiap pegawai yang memiliki kinerja yang sangat baik, dan memperhatikan hubungan dengan setiap pegawai agar

tercipta hubungan yang baik antara pemimpin dengan pegawai sehingga tercipta kepemimpinan yang lebih baik lagi.

3. Hendaknya juga Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara dapat meningkatkan kebersamaan untuk seluruh pegawai sehingga dapat tercipta kepuasan kerja yang juga dirasakan bagi seluruh pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu Mangkunegara (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Alex S Nitisemito, (2015), *Manajemen Personalial, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Anoraga, Pandji (2015). *Psikologi Kepemimpinan*. Cetakan ke-2. Jakarta: Rhineka cipta Bandung:Remaja Rosadakarya.
- Badeni, M.A. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Cooper dan schindler. (2015) *Bussiness Research Method*. New York: Mc Graw Hill
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center Of Academic Publishing Service), Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

- Juliansyah Noor. (2015). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis* Jakarta: Kencana
- Kartono. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaliigrafindo  
*Persada*
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,
- Nitisemito. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Budi
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Edisi 16
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen*
- Siagian, Sondang P. (2015). *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta : Rhineka Cipta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*.
- Strauss (2015). *Personel: The Human Problem of Management*. Prentice-hall of india, New Delhi.
- Syadam, Gouzali. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tony Wijaya (2015), *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Graha Ilmu Yogyakarta