



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI HONORER BPSDM PROV. KALTIM

Rina Kusharyanti⁽¹⁾

Mochamad Ridwan⁽²⁾

Agus Sofiansyah⁽³⁾

¹BPSDM Prov. Kaltim

²BPSDM Prov. Kaltim

³ Rumah Manajemen

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai honorer di BPSMD Provinsi Kaltim. Data primer penelitian ini berasal dari kuesioner yang dibagikan. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Ukuran sampel yang digunakan adalah 30 pegawai honorer yang ada di BPSDM Prov. Kaltim. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan accidental sampling, yaitu sampel dipilih berdasarkan kemudahan dalam mendapatkan data yang diperlukan. Analisis dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan Aplikasi SmartPLS3.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai untuk variabel kepemimpinan dan Lingkungan kerja saat ini sudah baik. Nilai koefisien regresi Variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0,516, yang berarti jika kepemimpinan meningkatkan satu satuan maka kinerja akan meningkat 0,516, dan variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan adalah 0,205, yang berarti jika kepemimpinan meningkatkan satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat 0,205. Variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0,516, dan variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan adalah 0,205.

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

Introduction

Secara umum salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi adalah ditentukan oleh bagaimana tindakan dan langkah yang diambil seorang pemimpin. Dengan kata lain tingkat keberhasilan suatu organisasi dan tingkat kegagalannya selalu dihubungkan dengan keberadaan seorang pimpinan, dimana pengaruh kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga dipandang sebagai suatu proses dan kunci keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu pengaruh kepemimpinan ini tidak lepas dari pola perilaku

ARTICLE INFO

Received : 08-11-2023

Accepted : 28-11-2023

Online : 25-12-2023

*Correspondence: Mochamad
Ridwan

E-mail:

mochamadridwan10@gmail.com

pemimpin tersebut dalam menjalankan peran dan tanggung jawab yang diembannya selaku pengambil kebijakan.

Menurut (Terry, 2000) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan pengikutnya untuk berkolaborasi dengan keyakinan dan tekun mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinannya. Dengan demikian, para pemimpin harus terus menerus membina, meningkatkan, dan mendayagunakan perangkat kerja dalam tubuh organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengabdian, disiplin, dan keteladanan mereka. Mereka harus melakukan ini untuk melayani, mengayomi, dan menumbuhkan prakarsa dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan serta tanggap terhadap aspirasi yang tumbuh dan berkembang dalam Masyarakat (Terry, 2000).

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena Pekerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, terutama yang berkaitan dengan psikologi. Pengaruh itu sendiri dapat memiliki efek yang baik atau buruk. Menurut (Khoiri, 2013), Lingkungan kerja, sebagai bagian dari organisasi sebagai sistem sosial, sangat berpengaruh terhadap bagaimana individu berperilaku terhadap organisasi dan seberapa baik organisasi berjalan.

Jika lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan memungkinkan para pekerja bekerja semaksimal mungkin, emosi mereka akan berubah. Jika seorang pekerja merasa nyaman di tempat kerjanya, mereka akan lebih betah untuk melakukan hal-hal yang membuat waktu mereka dihabiskan secara efektif dan dengan hasil yang lebih baik. Lingkungan kerja ini mencakup hubungan kerja antara karyawan, hubungan kerja antara atasan dan bawahan, dan lingkungan kerja fisik.

Saat ini, lingkungan kerja dapat dirancang untuk mengikat pekerja. Lingkungan kerja telah menjadi rumah kedua bagi mereka yang bekerja di sana. Pada umumnya, karyawan mengharapkan lingkungan kerja mereka terang, aman, tenang, bersih, dan tidak bising. Mereka juga mengharapkan lingkungan kerja bebas dari gangguan dan ancaman yang menghambat pekerjaan mereka. Lingkungan kerja secara fisik dapat mencakup lokasi tempat kerja, kondisi bangunan, dan fasilitas kerja. Namun, lingkungan kerja non-fisik/psikologis membutuhkan disiplin dan kolaborasi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan pegawai pada pegawai honorer di BPSDM Prov. Kaltim.

Literature Review

Kepemimpinan

Crainger menyatakan bahwa ada lebih dari 400 definisi tentang leadership. (Mullins & McLean, 2019). Salah satu dari banyak definisi kepemimpinan adalah memengaruhi orang lain. Kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling memengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya. Walaupun cukup sulit menggeneralisir, pada prinsipnya kepemimpinan (leadership) berkenaan dengan seseorang memengaruhi perilaku orang lain untuk suatu tujuan. Tapi bukan berarti bahwa setiap orang yang memengaruhi orang lain untuk suatu tujuan disebut pemimpin.

Berbeda dengan manajemen, kepemimpinan membahas bagaimana tujuan masa depan dapat dicapai. Robert House dari Wharton School di University of Pennsylvania juga menyatakan perbedaan antara kedua istilah tersebut. (Robbins, 2003).

Hal senada juga dikemukakan oleh (Mullins & McLean, 2019) yang menyatakan bahwa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian operasi bawahannya adalah bagian dari manajemen.

Berbeda dengan manajemen, kepemimpinan membahas bagaimana tujuan masa depan dapat dicapai. Robert House dari Wharton School di University of Pennsylvania juga menyatakan perbedaan antara kedua istilah tersebut. (Mullins & McLean, 2019), yaitu:

1. Manajer mengelola administrasi, pemimpin melakukan inovasi
2. Manajer mempertahankan apa yang ada, sedangkan pemimpin membangun yang baru.
3. Seorang manajer berkonsentrasi pada sistem dan struktur, sedangkan seorang pemimpin berkonsentrasi pada pelakunya.
4. Manajer membangun kepercayaan, pemimpin mengawasi
5. Manajer melihat detail, sedangkan pemimpin melihat secara keseluruhan
6. Manajer melakukan segala sesuatu dengan tepat, sedangkan pemimpin memilih tindakan apa yang harus dilakukan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka setiap hari. Jika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka, mereka akan melakukan pekerjaan mereka dengan sepenuh hati tanpa mengeluh. Sebagai contoh, kekurangan sirkulasi udara masuk di ruang kerja administrasi menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman dan tidak fokus saat bekerja. (Muayanah et al., 2017). Menurut (Tri Harsini et al., 2020) lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi pegawai. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan pegawai dalam bekerja sehingga mendorong pegawai untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan. Menurut Sarzoska dalam (Nugraha et al., 2016) Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memengaruhi kepuasan karyawan. Ini karena lingkungan kerja yang baik secara langsung dapat meningkatkan kepuasan karyawan menimbulkan keinginan untuk melakukan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman, dan aman.

Namun, kondisi lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut lebih banyak waktu dan tidak mendukung pembuatan sistem kerja yang lebih efisien. Perkataan "pembangunan" dan "pengembangan" mengacu pada perubahan yang dinamis dan cepat yang diharapkan memiliki dampak positif. Terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan adalah bagian dari pembangunan. Lingkungan kerja adalah komponen eksternal, baik fisik maupun non-fisik, dalam suatu organisasi. (Sofyan, 2013)

Menurut (Jensen & Luthans, 2006) kepuasan adalah suatu keadaan emosi senang, gembira atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Hasil kerja yang baik akan menunjukkan bahwa karyawan puas, senang, atau gembira. Sebaliknya, jika karyawan jenuh atau sedih, itu akan membuat mereka merasa lebih terbebani dengan pekerjaan mereka, lebih malas, dan dapat menyebabkan tekanan atau stres kerja.

Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins, 2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh semua karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. (Rivai, 2020). Menurut (Hariandja, 2002), Menurut pendapat ini, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (pegawai) dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut (Robbins, 2006) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. **Kualitas**
Pengukuran kualitas kinerja didasarkan pada penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka selesaikan, serta kesempurnaan tugas yang didasarkan pada kemampuan dan keahlian karyawan.
2. **Kuantitas**
Kuantitas yang dimaksud adalah jumlah yang dihasilkan yang ditunjukkan dengan jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu**
Ketepatan waktu didefinisikan sebagai jumlah aktivitas yang telah diselesaikan pada waktu yang ditetapkan dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektifitas**
Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, bahan baku, dan teknologi) yang dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit sumber daya yang digunakan.
5. **Kemandirian**
Kemandirian adalah tingkat di mana seorang pegawai dapat melakukan tugasnya sesuai dengan komitmennya. Ini juga merupakan tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab terhadap kantor mereka.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil interaksi antara orang dan tempat kerja mereka. (Locke, 1969) Kepuasan kerja adalah sebuah konsep yang dapat menggambarkan bagaimana orang berpikir tentang pekerjaan, Berbasis Goal Setting Theory (Locke, 1969), Kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan kerja seseorang dengan kenyataan yang mereka alami. Dengan kata lain, kepuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh perbedaan, atau ketidakpuasan, antara apa yang mereka dapatkan dan apa yang mereka harapkan. (Locke, 1969). Menurut definisi ini, kepuasan karyawan dalam suatu organisasi akan muncul ketika Tidak ada perbedaan antara apa yang mereka harapkan dan apa yang mereka dapatkan. Semakin jauh jarak antara apa yang mereka harapkan dan apa yang sebenarnya mereka dapatkan, semakin tidak puas karyawan dengan pekerjaan mereka.

Memperbincangkan teori tentang kepuasan kerja sangat banyak dibahas oleh para ahli dengan berbagai pendekatan ilmu masing-masing. Beberapa teori kepuasan kerja diantaranya seperti Goal Setting Theory dari (Locke, 1969), Vroom's Expectation Theory dari (Van Eerde & Thierry, 1996), Equity Theory dari (Adams, 1963) dan Two Factor Theory oleh (Alshmemri et al., 2017). Apabila menggunakan teori Goal Setting dari (Locke, 1969), Jadi, seberapa puas seseorang dengan pekerjaan mereka pada dasarnya ditentukan oleh seberapa jauh jarak antara apa yang mereka inginkan dan apa yang mereka miliki di tempat kerja. Selanjutnya apabila mendasarkan pada pendekatan Vroom's Expectation Theory (Van Eerde & Thierry, 1996) maka kepuasan kerja merupakan selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja muncul karena individu memiliki kemampuan dan kebutuhan.

Data dan Metode Penelitian

Hubungan Antara Variabel

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Sunyoto, 2013) "Gaya Kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan mendatang. Seorang

pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para pegawai, agar mereka terinovasi untuk lebih giat bekerja.”

Menurut (Rivai, 2020), menyatakan bahwa pemimpin dan kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja secara langsung. gaya kepemimpinan ini dapat pula mempengaruhi kinerja pegawai yang ada. Dengan demikian bisa terciptanya hubungan yang positif ataupun negative, tergantung pula bagaimana atau apa gaya kepemimpinan yang ditetapkan sang pemimpin untuk memimpin bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh (Rad & Yarmohammadian, 2006), menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai dalam suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan dalam perusahaan tersebut. Tidak masalah gaya kepemimpinan apapun yang ingin diterapkan oleh seorang pemimpin, sepanjang kepemimpinannya efektif

Kepemimpinan dalam konteks organisasi dapat dipandang sebagai kemampuan seseorang mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi & Hadari, 2004). Dalam konteks struktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga berarti usaha mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokoknya.

Seorang pimpinan harus memahami situasi dan kondisi pekerjaan dan permasalahan yang dihadapi oleh pegawai, sehingga antara pimpinan dan pegawai sama-sama mengetahui tentang pekerjaan yang dilakukan, apa yang diinginkan oleh pegawai dan pimpinan sehingga kepemimpinan dapat berjalan efektif dan efisien. Suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya tidak hanya tergantung pada pegawai saja tetapi perusahaan juga akan berhasil karena perilaku seorang pemimpin dalam memimpin perusahaan dan juga dari seluruh aset yang dimiliki oleh perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan lingkungan kerja dan kinerja pegawai didasarkan pada temuan penelitian (Roelofsen, 2002). (Musriha, 2011) bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja pegawai meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. (Lee & Brand, 2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja pegawai. Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan pegawai maupun karakteristik dari pekerjaan yang ditangani pegawai.

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai

Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologis pegawai. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat pegawainya bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis pegawai di perusahaan.

Tentu saja pegawai kerja tidak datang dengan sendirinya, disamping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri pegawai, ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Banyak perusahaan kurang memperhatikan faktor ini, meskipun penting dan berdampak besar. Pegawai yang memiliki lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan kurang produktif, sementara pegawai yang memiliki lingkungan kerja yang sangat menyenangkan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih produktif, yang tentu saja akan menguntungkan perusahaan.

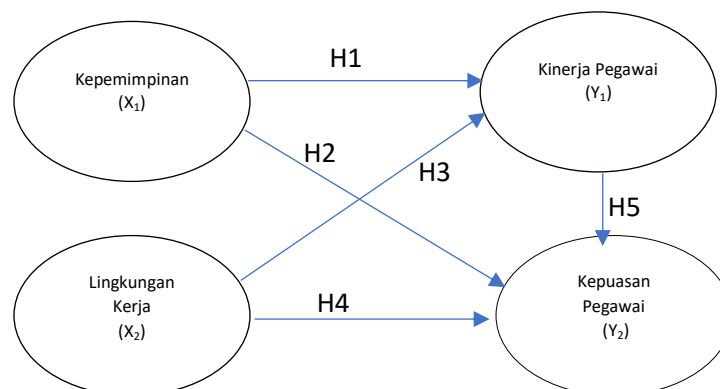
Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pegawai

Menurut (Wibowo, 2012) mengatakan bahwa ada hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi, ada kemungkinan kepuasan kerja disebabkan oleh kinerja atau prestasi kerja, sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain, ada kemungkinan bahwa kepuasan kerja disebabkan oleh kinerja kerja, sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif.

Kemudian (Vecchio, 2006) mengatakan biasanya percaya bahwa kinerja membuat orang bahagia. Ketika kinerja dihargai, baik dari sumber intrinsik maupun eksternal, kepuasan akan diukur. Pekerja akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka merasa kompensasi mereka adil.

Menurut (Wibowo, 2012) Karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja, kepuasan kerja dapat digunakan sebagai prediktor kinerja. Pekerja yang puas melakukan lebih baik dalam memenuhi tanggung jawab yang disebutkan dalam deskripsi pekerjaan. Perasaan positif mendorong kreativitas, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, memori yang lebih baik, dan mendorong bantuan dan dukungan dari rekan kerja.

Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

Hipotesis

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai.
5. Kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Ukuran sampel yang digunakan adalah 30 pegawai honorer yang ada di BPSDM Prov. Kaltim. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan *accidental sampling*, yaitu sampel dipilih berdasarkan kemudahan dalam mendapatkan data yang diperlukan. Analisis dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan Aplikasi SmartPLS3.

Finding and Discussion

Tabel 1. Path Coefficients

Variable Influence	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistik	P Values
Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0,516	0,519	0,089	5,794	0,000
Kepemimpinan -> Kepuasan Pegawai	0,205	0,210	0,086	2,389	0,017
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,218	0,219	0,065	3,345	0,001
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Pegawai	0,458	0,460	0,082	5,577	0,000
Kinerja Pegawai -> Kepuasan Pegawai	0,163	0,160	0,082	1,981	0,048

Sumber: Data yang dimiliki dengan SmartPLS, 2023

Hipotesis 1

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh antara Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai memberikan pengaruh positif dengan nilai original sampel estimate sebesar 0,516 dapat diketahui pula bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena mempunyai T-statistik sebesar 5,794 ($> 1,69$). Sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis pertama. Hipotesis pertama yang memperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. **Artinya hipotesis 1 diterima.**

Hipotesis 2

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh antara Kepemimpinan dan Kepuasan pegawai memberikan pengaruh positif dengan nilai original sampel estimate sebesar 0,205 dapat diketahui pula bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai karena mempunyai T-statistik sebesar 2,389 ($> 1,69$). Sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua. Hipotesis kedua yang memperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai. **Artinya hipotesis 2 diterima.**

Hipotesis 3

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Pegawai memberikan pengaruh positif dengan nilai original sampel estimate sebesar 0,218 dapat diketahui pula bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai karena mempunyai T-statistik sebesar 5,577 ($> 1,69$). Sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis keempat. Hipotesis ketiga yang memperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai. **Artinya hipotesis 3 diterima.**

Hipotesis 4

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan pegawai memberikan pengaruh positif dengan nilai original sampel estimate sebesar 0,458 dapat diketahui pula bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai karena mempunyai T-statistik sebesar 2,389 ($> 1,69$). Sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua. Hipotesis kedua yang memperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai. **Artinya hipotesis 4 diterima.**

Hipotesis 5

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dan Kepuasan Pegawai memberikan pengaruh positif dengan nilai *original sample estimate* sebesar 0,163 dapat diketahui pula bahwa Kinerja Pegawai memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Minat Beli karena mempunyai T-statistik sebesar 1,981 ($> 1,69$). Sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis kelima, yang menyatakan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. **Artinya hipotesis 5 diterima.**

Conclusion

Hasil penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan; kepemimpinan juga mempunyai pengaruh besar terhadap kepuasan karyawan; lingkungan kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan; dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan karyawan. Kinerja karyawan juga berpengaruh besar terhadap kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat teori untuk mengembangkan kinerja pegawai pada BPSDM Prov. Kaltim. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kepemimpinan. Kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi pegawai akan meningkatkan kinerja. Selain itu Lingkungan Kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai, Kondisi lingkungan kerja yang dapat membantu pegawai untuk bekerja tentu akan meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan di tempat kerja yang perlu diperhatikan tidak hanya lingkungan fisik, namun lingkungan mental serta lingkungan sosial.

Selain itu, peningkatan Kinerja Pegawai akan meningkatkan Kepuasan Pegawai, kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan kepuasan mereka. Berarti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja harus di perhatikan, disesuaikan dengan kondisi yang ada pada instansi pemerintah. Dari hasil penelitian kepuasan kerja pegawai Honorer di BPSDM Prov. Kaltim telah terjaga dengan baik.

Daftar Pustaka

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(8), 646–666.
- Khoiri, M. M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta. *Hanata Widya*, 2(6).
- Lee, C., & Brand, J. (2005). Enhanced quantum reflection of matter-wave solitons. *Europhysics Letters*, 73(3), 321.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336.
- Muayanah, S., Haryono, A. T., & Wulan, H. S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Semarang). *Journal of Management*, 3(3).
- Mullins, L. J., & McLean, J. E. (2019). *Organisational behaviour in the workplace*. Pearson Harlow.
- Musriha, M. (2011). PENGARUH SERVICESCAPE DAN KUALITAS KOMUNIKASI KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS NASABAH MELALUI KEPUASAN NASABAH BANK MANDIRI DI SURABAYA. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 15(2), 247–268.
- Nawawi, H., & Hadari, M. (2004). *Kepemimpinan yang Efektif, yogyakarta*. Gajah Mada Univesity Press.
- Nugraha, I., Bayu, M., & Surya, I. B. K. (2016). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja*. Udayana University.
- Rad, A. M. M., & Yarmohammadian, M. H. (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19(2), 11–28.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Roelofsen, P. (2002). The impact of office environments on employee performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *Journal of Facilities Management*, 1(3), 247–264.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).

- Sunyoto, D. (2013). Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Perilaku Organisasional. *Jakarta: CAPS (Center For Axademic Publishing Service)*.
- Terry, G. R. (2000). Prinsip-Prinsip Manajemen (Alih Bahasa: J Smith). *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Tri Harsini, W., Diah, A. A., & Putri, W. (2020). PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SLEMAN. *Cakrawangsa Bisnis, 1(2)*, 201–211.
- Van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 81(5)*, 575.
- Vecchio, R. P. (2006). *Organizational Behavior: Core Concepts*. Thomson/South-Western. <https://books.google.co.id/books?id=c4dOPwAACAAJ>
- Wibowo, U. B. (2012). Teori kepemimpinan. *Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta [Skripsi].[Internet].[Diunduh 26 September 2017]. Tersedia Pada: Http://Staff. Uny. Ac. Id/Sites/Default/Files/Tmp/C, 20201113*.