

Analysis Of Leadership Style, Motivation, And Work Facilities On Employee Job Satisfaction At The Binjai City Environmental Agency

Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

Beni Husin ¹⁾; Sri Rahayu ²⁾; Saimara A.M Sebayang ³⁾

^{1),2),3)} Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Indonesia

Email: benihusin2000@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 Maret 2026]

Revised [26 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

KEYWORDS

Job Satisfaction, Leadership Style, Motivation, and Work Facilities.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, tingkat motivasi kerja, serta kondisi fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi ini dilaksanakan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh karyawan yang berjumlah 53 orang dijadikan sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan fasilitas kerja memiliki peran yang signifikan serta berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Secara khusus, ditemukan bahwa semakin baik pola kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja yang lebih tinggi juga berkorelasi positif dengan peningkatan kepuasan kerja. Demikian pula, ketersediaan dan kualitas fasilitas kerja terbukti memberikan kontribusi yang berarti terhadap kepuasan kerja karyawan di instansi tersebut.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, employee motivation, and the condition of work facilities on employee job satisfaction. The research was conducted at the Environmental Agency of Binjai City using a quantitative research approach. The sampling technique applied was saturated sampling, in which all 53 employees of the agency were included as respondents. Data were analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that leadership style, work motivation, and work facilities have a significant and positive effect on employee job satisfaction at the Environmental Agency of Binjai City. Specifically, better leadership practices are associated with higher levels of employee satisfaction. In addition, higher work motivation is positively correlated with increased job satisfaction. Likewise, the availability and quality of work facilities make a meaningful contribution to employee job satisfaction in this institution.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset terpenting yang dimiliki perusahaan, lebih penting daripada aset lainnya, karena SDM memainkan peran utama dalam bagaimana perusahaan diorganisasikan. SDM perlu dikelola dengan sebaik mungkin, secara berkelanjutan, dengan lebih fokus dan perhatian, dan hak-hak mereka harus dijaga dengan baik. Selain itu, SDM bekerja sama dengan pengusaha dan pemerintah untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga perlu terus meningkatkan keterampilannya, mengikuti perubahan di era global. Petugas penyuluh lingkungan adalah pegawai pemerintah daerah yang telah memenuhi kualifikasi dan standar yang dibutuhkan. Mereka secara resmi diberikan semua tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak oleh personel yang berwenang untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan kegiatan penyuluhan, manajemen program, mobilisasi masyarakat, dan pengembangan program Layanan Lingkungan Kota Binjai. Setiap pekerja berharap merasa bahagia saat melakukan pekerjaannya, karena ketika mereka merasa puas dengan pekerjaannya, itu menunjukkan bahwa perusahaan mengelola segala sesuatunya dengan baik dan memastikan karyawan bahagia saat melakukan tugas mereka. Kepuasan kerja diharapkan dapat membantu organisasi mencapai tujuannya secara lebih efektif karena menghasilkan hasil yang baik dan menunjukkan bahwa organisasi berjalan lancar.

Ada banyak hal yang dapat memengaruhi seberapa bahagia karyawan di tempat kerja, dan tiga hal penting adalah cara pemimpin bertindak, bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka, dan alat serta lingkungan kerja yang mereka gunakan. Pendekatan kepemimpinan yang positif dapat membantu membuat karyawan merasa lebih puas. Bawahan lebih cenderung menghormati pemimpin yang

memperlakukan orang lain dengan baik. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Cara seorang pemimpin berperilaku dan membuat keputusan memiliki dampak besar pada bagaimana karyawan merasa, berpikir, dan bertindak. Ini membangun kepercayaan yang lebih besar pada pemimpin, membuat orang lebih termotivasi, meningkatkan kebahagiaan mereka di tempat kerja, dan dapat membantu mengurangi konflik yang biasanya terjadi di perusahaan. Pergantian karyawan biasanya terjadi karena pekerja tidak bahagia dengan lingkungan kerja mereka. Mereka merasa bahwa pimpinan tidak mempercayai mereka, tidak membiarkan mereka berpendapat dalam pengambilan keputusan, dan tidak adil atau jujur kepada mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki arahan yang jelas cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan menikmati kepuasan kerja yang lebih baik. Motivasi yang tinggi di dalam diri karyawan sangat berharga bagi perusahaan karena membantu mencapai kepuasan kerja yang lebih besar. Ini adalah sesuatu yang pasti ingin dicapai perusahaan. Hal lain yang juga dapat memengaruhi seberapa bahagia karyawan dengan pekerjaan mereka adalah kualitas fasilitas kerja. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan karena membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Semakin baik dan bermanfaat fasilitas yang ditawarkan suatu organisasi, semakin bahagia dan puas karyawannya. Pada akhirnya, kondisi ini membantu membuat orang lebih bahagia dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Berdasarkan informasi yang diberikan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya, setiap individu yang bekerja memiliki harapan untuk merasa puas terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja ini memiliki peran penting karena dapat berdampak pada kinerja pegawai yang menjadi perhatian utama bagi pimpinan organisasi. Oleh karena itu, pimpinan perlu memahami faktor-faktor yang dapat membentuk dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai bentuk perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan apakah mereka merasa nyaman, dihargai, dan terpenuhi dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan kerja dengan rekan kerja, sistem kompensasi, serta faktor-faktor fisik dan psikologis yang memengaruhi pekerjaan. Selanjutnya, Afandi (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan pekerja melalui perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai dan makna bagi dirinya. Sementara itu, Priansa (2018) memandang kepuasan kerja sebagai kombinasi dari perasaan, keyakinan, dan cara berpikir seseorang dalam merespons pekerjaannya.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai cara seorang pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, serta menggerakkan bawahannya atau anggota kelompok untuk bertindak sesuai dengan arah dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup kemampuan pemimpin dalam mengarahkan perilaku orang lain dengan memanfaatkan kompetensi dan keahlian yang relevan, sehingga tujuan bersama dapat tercapai secara efektif. Menurut Mulyadi (2018), gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku khas yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan pegawainya guna mendorong mereka mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Busro (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang digunakan pemimpin untuk memotivasi pengikutnya agar bersedia bekerja sama dan melaksanakan arahan tanpa merasa tertekan. Sejalan dengan itu, Hasnawati et al. (2021) memandang gaya kepemimpinan sebagai kapasitas seseorang untuk membimbing, memotivasi, serta mengendalikan bawahan sehingga mereka terdorong secara sadar dan sukarela untuk menjalankan tugas demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi

Motivasi pada dasarnya berkaitan dengan upaya memberikan rangsangan atau dorongan yang memicu seseorang untuk bertindak. Dengan kata lain, motivasi dapat dipahami sebagai proses ketika kebutuhan dalam diri individu mendorongnya untuk melakukan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Menurut Sunyoto (2017), motivasi kerja merupakan kondisi internal yang membangkitkan keinginan seseorang untuk menjalankan aktivitas tertentu demi mewujudkan apa yang diharapkannya. Sementara itu, Samsudin (2018) memandang motivasi sebagai bentuk pengaruh atau dorongan eksternal yang diberikan kepada individu atau kelompok agar mereka bersedia melaksanakan tugas sesuai ketentuan. Adapun Afandi (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja muncul dari dalam diri individu karena adanya inspirasi dan semangat, sehingga mendorong seseorang bekerja dengan penuh keikhlasan, antusiasme, dan kesungguhan yang akhirnya menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja dapat dipahami sebagai seluruh sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Fasilitas tersebut berfungsi sebagai alat bantu yang memungkinkan pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien. Menurut Lupiyoadi (2017), fasilitas merupakan sarana yang bertujuan untuk memperlancar serta mempermudah pelaksanaan suatu kegiatan atau fungsi tertentu. Fasilitas juga menjadi bagian dari layanan yang dapat ditingkatkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas utama jasa yang diberikan, serta dapat menjadi pembeda antara satu lembaga dengan lembaga lainnya. Moenir (2018) menjelaskan bahwa fasilitas mencakup berbagai peralatan, perlengkapan, dan layanan pendukung yang digunakan untuk membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sementara itu, Robbins (2018) memandang fasilitas kerja sebagai bentuk perhatian atau pelayanan organisasi kepada karyawan guna mendukung kinerja mereka serta memenuhi kebutuhan kerja yang diperlukan, serta (3) peralatan dan dukungan fasilitas lain.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda sebagai metode utama dalam pengolahan dan analisis data. Tahapan awal analisis dimulai dengan pengorganisasian data melalui proses tabulasi, kemudian data tersebut diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24.0 guna mempermudah proses analisis. Selanjutnya, untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan fasilitas kerja sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen, digunakan model regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Uji ini bertujuan memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner benar-benar merepresentasikan konsep yang diteliti. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,3.

Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Instrumen penelitian dianggap reliabel apabila menghasilkan jawaban yang stabil dan konsisten antar pengukuran. Suatu variabel dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versi 24.0. Program ini digunakan untuk melihat hubungan antar variabel, menguji kebenaran hipotesis penelitian, serta melakukan pengujian untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan akurat.

Hasil Uji Instrumen Uji Validitas

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa validitas berkaitan dengan tingkat kesesuaian antara data yang benar-benar terjadi di lapangan dengan data yang diperoleh dan dilaporkan oleh peneliti. Untuk menilai apakah setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian valid atau tidak, dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation yang lebih besar dari 0,3. Berdasarkan kriteria tersebut, dilakukan pengujian validitas terhadap seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 1 Hasil Validitas Gaya Kepemimpinan Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	40.5472	57.060	.615	.835
P2	40.3396	56.882	.568	.838
P3	40.4906	56.370	.567	.838
P4	40.5660	58.943	.409	.849
P5	40.5472	59.368	.518	.842
P6	40.6604	57.344	.397	.853

P7	40.4906	57.101	.687	.832
P8	40.4528	55.291	.488	.845
P9	40.4528	52.060	.665	.830
P10	40.4717	59.908	.471	.845
P11	40.4717	59.754	.400	.849
P12	40.3774	56.432	.629	.834

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 12 pernyataan. Seluruh pernyataan memiliki nilai Corrected Item Total Correlation lebih besar dari 0,3. Nilai terendah terdapat pada pernyataan item 6 sebesar 0,397, yang masih berada di atas 0,3. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam variabel ini dapat dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Validitas Motivasi Kerja Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	39.5283	58.446	.575	.861
P2	39.6792	57.414	.701	.854
P3	39.5472	60.522	.519	.865
P4	39.9057	59.664	.549	.863
P5	39.4717	58.485	.579	.861
P6	39.7170	59.707	.480	.867
P7	39.7170	57.091	.620	.858
P8	39.5094	60.985	.457	.868
P9	39.3585	60.734	.485	.867
P10	39.4717	56.869	.648	.856
P11	39.6604	57.806	.646	.857
P12	39.5094	60.447	.461	.868

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Variabel motivasi kerja juga terdiri dari 12 pernyataan. Semua item memiliki nilai Corrected Item Total Correlation lebih dari 0,3, dengan nilai terendah pada item 8 sebesar 0,457, yang masih memenuhi kriteria validitas. Oleh karena itu, seluruh pernyataan dalam variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Validitas Fasilitas Kerja Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	16.8868	15.948	.597	.689
P2	16.9434	16.170	.448	.726
P3	16.9434	16.170	.571	.696
P4	16.9057	15.472	.460	.725
P5	16.9245	16.110	.464	.721
P6	17.0000	16.000	.434	.731

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Selanjutnya, variabel fasilitas kerja terdiri dari 6 pernyataan. Semua item memiliki nilai Corrected Item Total Correlation di atas 0,3, dengan nilai terkecil terdapat pada item 6 sebesar 0,434. Karena nilainya masih lebih besar dari 0,3, maka seluruh pernyataan dalam variabel ini juga dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Validitas Kepuasan Kerja Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	32.9811	39.711	.525	.836
P2	32.9245	38.956	.503	.838
P3	32.8491	38.169	.608	.829
P4	32.9811	39.365	.511	.837
P5	32.9623	38.845	.580	.832
P6	32.9245	35.802	.680	.821

P7	33.1698	39.298	.483	.839
P8	33.3208	36.645	.500	.841
P9	32.9811	37.519	.520	.837
P10	33.3585	35.657	.612	.828

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Untuk variabel kepuasan kerja, terdapat 10 pernyataan. Seluruh item memiliki nilai Corrected Item Total Correlation lebih besar dari 0,3, dengan nilai terendah pada item 7 sebesar 0,483. Dengan demikian, semua pernyataan dalam variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sementara itu, Ghazali (2018) menyatakan bahwa reliabilitas menggambarkan tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur variabel atau konstruk yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila penggunaannya berulang kali menghasilkan data yang relatif stabil dan tidak berubah secara signifikan. Dalam penelitian ini, kuesioner dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Koefisien	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,852	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,872	0,6	Reliabel
Fasilitas Kerja (X_3)	0,750	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,848	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel di atas, setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga hasil kuesioner dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

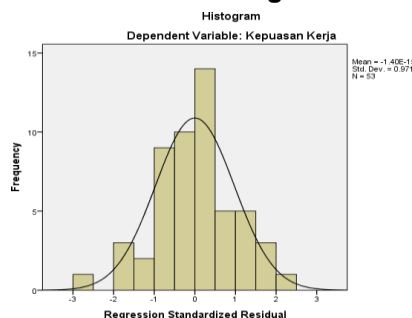
Model regresi yang baik, kecuali untuk model yang sangat sederhana, harus memenuhi asumsi klasik. Pemenuhan asumsi klasik bertujuan untuk menghindari permasalahan statistik dalam penyusunan model regresi. Selain itu, model regresi yang telah dibangun dinyatakan memenuhi persyaratan statistik, sehingga hasil yang diperoleh dapat diterima dan memiliki makna yang logis (Gani dan Amalia, 2018).

Uji Normalitas

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Distribusi normal merupakan pola distribusi data yang membentuk kurva menyerupai lonceng (bell-shaped) ketika ditampilkan dalam bentuk histogram.

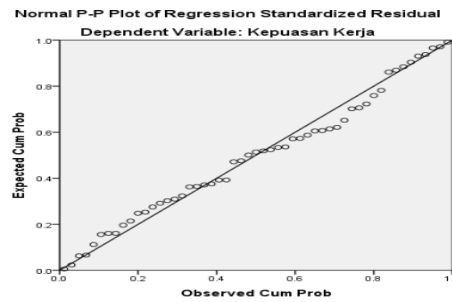
Sementara itu, grafik normal probability plot (PP-Plot) dapat dikatakan menunjukkan distribusi normal apabila membentuk garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas, dengan titik-titik data berada di sekitar garis diagonal tersebut (Nuryadi et al., 2017). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu melalui analisis grafik dan uji statistik.

Gambar 1 Histogram



Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tampilan histogram hasil uji normalitas, dapat terlihat bahwa data mengikuti pola distribusi normal karena membentuk kurva lonceng. Namun, hanya mengandalkan histogram saja belum cukup akurat, terutama jika jumlah data terbatas. Oleh karena itu, diperlukan pemeriksaan tambahan menggunakan normal probability plot.

Gambar 2 Probability Plot

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Pada grafik PP-Plot yang ditampilkan, titik-titik data menyebar dan cenderung mengikuti arah garis diagonal, serta membentuk pola yang mendekati garis tersebut. Berdasarkan kedua grafik tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas menggunakan grafik terkadang dapat menimbulkan kesulitan, karena meskipun data tampak berdistribusi normal pada grafik, belum tentu benar-benar normal jika diuji secara statistik. Oleh karena itu, selain menggunakan metode grafik, perlu juga dilakukan uji statistik. Dalam penelitian ini digunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk menguji normalitas data. Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan distribusi data. Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa data berdistribusi normal, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal. Penentuan H_0 dan H_a sangat bergantung pada alat uji yang digunakan. Jika nilai signifikansi (p-value) dari uji normalitas lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, yang berarti data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima, yang menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal (Gani dan Amalia, 2018).

Tabel 5 Hasil Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardize d Residual

N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72301306
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.054
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.201	4.965
	Motivasi	.168	5.965
	Fasilitas Kerja	.385	2.596

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

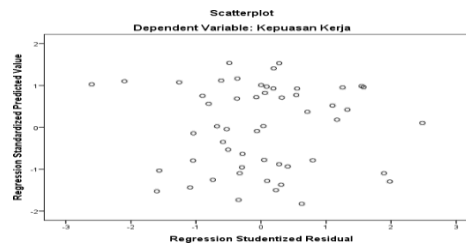
Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, maka model regresi dianggap bebas dari masalah multikolinieritas dan dapat diterima.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi ketika variasi dan nilai residual (sisa kesalahan) tidak sama pada setiap pengamatan. Sebaliknya, jika sebaran data dan nilai residual relatif sama antar pengamatan, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik ditandai dengan sebaran titik data yang merata dan tidak menunjukkan pola variasi yang tidak teratur. Suatu variabel dikatakan memenuhi asumsi

homoskedastisitas apabila titik-titik pengamatan yang berada di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu (Gani dan Amalia, 2018).

Gambar 3 Scatter Plot



Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y, tanpa menunjukkan pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen yang diduga memengaruhinya (Gani dan Amalia, 2018).

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Mode	Unstandardized Coefficients			Standardize d Coefficients
	I	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.119	2.159	
	Gaya Kepemimpinan	.316	.106	.381
	Motivasi	.299	.114	.366
	Fasilitas Kerja	.332	.134	.229

Pembahasan

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t ini sering disebut sebagai uji parsial. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Riyanto dan Hatmawan, 2020). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel koefisien, khususnya pada kolom nilai t dan signifikansi (sig). Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut: jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% dengan taraf signifikansi 5%, serta derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus $n - k$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel atau konstruk yang diuji. Dengan demikian diperoleh $df = 53 - 4 = 49$, sehingga nilai t tabel untuk $df = 49$ adalah 1,67655.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji-t) Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.445	.155
	Gaya Kepemimpinan	2.987	.004
	Motivasi	2.618	.012
	Fasilitas Kerja	2.482	.017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Pengujian H₁ : Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

Variabel gaya kepemimpinan (X₁) memiliki nilai t sebesar 2,987 dengan tingkat signifikansi 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Secara khusus, 2,987 lebih besar dari 1,67655 dan 0,004 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak. Artinya, gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Ketika pemimpin

menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Bawahan cenderung lebih menghormati pemimpin yang juga menghargai mereka. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang menghubungkan tujuan organisasi dengan kepentingan individu, sehingga keduanya dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, persepsi mereka terhadap pemimpin, serta perilaku kerja mereka. Gaya kepemimpinan yang baik dapat membangun kepercayaan antara pimpinan dan pegawai, meningkatkan semangat kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif juga dapat mengurangi potensi konflik dan permasalahan dalam organisasi. Tingkat turnover karyawan umumnya meningkat ketika pegawai merasa tidak puas dengan lingkungan kerjanya. Hal ini sering terjadi karena mereka merasa tidak dipercaya oleh pimpinan, tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, atau diperlakukan secara tidak adil dan tidak transparan.

Penjelasan tersebut sejalan dengan temuan beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Diputra dan Suryadi (2022), Tarjo et al. (2022), Mustika dan Oktavianti (2021), Michael dan Nawawi (2020), Krisnaldy (2020), serta Effendy (2020). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengujian H₂ : Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

Variabel motivasi (X₂) memiliki nilai t sebesar 2,618 dengan tingkat signifikansi 0,012. Hal ini berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (1,67655) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hasilnya signifikan secara statistik. Dengan demikian, H₂ diterima dan H₀ ditolak. Artinya, variabel motivasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Motivasi kerja yang tinggi sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tingkat kepuasan kerja pegawai yang optimal, yang merupakan tujuan utama organisasi. Perusahaan dapat memilih cara terbaik untuk mendorong motivasi karyawan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing. Menurut Rivai (2017), individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung membuat keputusan yang lebih baik dalam bertindak karena keputusan tersebut mendukung pencapaian tujuan yang mereka inginkan. Rahayu (2018) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja tinggi akan memberikan dampak positif bagi diri mereka sendiri maupun bagi perusahaan. Sebaliknya, pegawai yang kurang termotivasi dan tidak puas terhadap pekerjaannya akan memberikan dampak negatif baik bagi dirinya maupun bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gautama dan Marchyta (2022), Diputra dan Suryadi (2022), Tarjo et al. (2022), Mustika dan Oktavianti (2021), Bagajjo (2021), Michael dan Nawawi (2020), serta Rahayu dan Aprianti (2020). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengujian H₃ : Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

Variabel fasilitas kerja (X₃) memiliki nilai t sebesar 2,482 dengan tingkat signifikansi 0,017. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (2,482 > 1,67655) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,017 < 0,05). Oleh karena itu, H₃ diterima dan H₀ ditolak. Artinya, variabel fasilitas kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

Fasilitas kerja memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan karena dapat membantu pegawai bekerja lebih efektif dan menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik. Fasilitas kerja merupakan sarana atau prasarana yang mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara lebih efisien. Rasa nyaman di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan pegawai terhadap fasilitas yang disediakan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Rianti (2023), Diputra dan Suryadi (2022), serta Effendy (2020) menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang baik berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, yang juga dikenal sebagai interpretasi parameter bersama (Riyanto dan Hatmawan, 2020). Hasil uji F disajikan dalam tabel ANOVA pada kolom nilai F dan signifikansi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut: jika nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Mode	I	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	2013.185	3	671.062	85.282	.000 ^b
	Residual	385.570	49	7.869		
	Total	2398.755	52			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 85,282 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai F tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (dk), dengan perhitungan pembilang $n-k-1$, yaitu $53-4-1 = 48$. Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh F tabel sebesar 2,80. Karena nilai F hitung (85,282) lebih besar daripada F tabel (2,80) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka H_4 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

(Y) pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Menurut Priansa (2018), kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan, keyakinan, dan penilaian individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta kondisi dan fasilitas lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan karena pemimpin yang memberikan arahan jelas dan dukungan akan membuat pegawai merasa dihargai. Motivasi yang tinggi mendorong kinerja yang lebih optimal, namun hal tersebut perlu didukung oleh ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Oleh karena itu, kombinasi antara kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena mereka merasa didukung, dihargai, dan memiliki sumber daya yang cukup untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Diputra dan Suryadi (2022), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kondisi kerja berperan penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 menggambarkan sejauh mana model penelitian mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai ini berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Semakin kecil nilai R^2 , semakin lemah kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati angka 1, semakin besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Riyanto dan Hatmawan, 2020).

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.916 ^a	.839	.829

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R Square sebesar 0,839. Hal ini menunjukkan bahwa 83,9% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan fasilitas kerja. Sisanya sebesar 16,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (2,987) yang lebih besar daripada t tabel (1,67655) serta nilai signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,05.
2. Variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Bukti empirisnya adalah nilai t hitung (2,618) yang lebih tinggi dari t tabel (1,67655) dan nilai signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,05.
3. Variabel fasilitas kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,482 yang lebih besar dari t tabel 1,67655 serta nilai signifikansi 0,017 yang lebih kecil dari 0,05.
4. Variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 85,282 yang lebih besar daripada F tabel 2,80 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Saran

1. Pimpinan disarankan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, serta memberikan arahan yang jelas dan umpan balik secara berkala terhadap kinerja mereka.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, organisasi perlu memberikan penghargaan dan apresiasi yang sesuai dengan prestasi serta kontribusi yang telah dicapai karyawan.
3. Diperlukan peningkatan kualitas fasilitas kerja, khususnya fasilitas pendukung operasional, agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
4. Pembagian tugas dan beban kerja sebaiknya disesuaikan dengan kompetensi dan keahlian masing-masing karyawan melalui evaluasi pekerjaan yang dilakukan secara rutin, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Bagajjo, W. S. (2021). The Impact of Motivation on Employees' Job Satisfaction. *Technium Social Sciences Journal*, Vol. 16, ISSN: 2668-7798
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Diputra, A. A. C., dan Suryadi. (2022). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Multi- Mart 41 Batanghari). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, Vol. 2, No. 1
- Effendy, A. H. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Facilities on Job Satisfaction of Civil Servants at the Regent's Office of Central Tapanuli Regency. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, Vol. 8, No. 2
- Gani, I., dan Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data – Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gautama, C., dan Marchyta, N. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kesesuaian Kompensasi Pada Cv. Opto Elektronik Di Kota Makassar. *AGORA*, Vol. 10, No. 2
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasnawati., et al. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja. Gowa: Pusaka Almaida
- Krisnaldy. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Kelurahan Serua Indah, Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, Vol. 3, No. 1
- Kurniawan, A. W. and Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Lupiyoadi, R. (2017). *Manajemen pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat
- Michael dan Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. II, No. 1
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Mustika, L. S., dan Oktavianti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Mensa Binasukses. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1
- Nuryadi., et al. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media Priansa
- DJ. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 9, No. 1
- Rahayu, N., dan Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal BRAND*, Vol. 2, No. 2
- Rianti, S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Truntum Hotel Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, Vol. 7, No. 1
- Rivai, V. (2015). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Riyanto, S. dan Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group
- Tarjo., et al. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. FIF Group Cabang Muara Bungo. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora (JASIORA)*, Vol. 4, No. 4