

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA DINAS PU BINA MARGA DAN SUMBER DAYA AIR KABUPATEN SIDOARJO**

**YUNI PRIYANTINI**

**Email: yuni.priyantini.123@gmail.com**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA  
SURABAYA**

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan, serta untuk mengetahui manakah diantara variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo.

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan sampel sebanyak 100 orang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS versi for windows*.

Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang ada dikatakan valid. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji  $t$  menggunakan software SPSS bahwa  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan kurang dari  $t_{tabel}$ . Artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil uji  $t$  menggunakan software SPSS bahwa  $t_{hitung}$  variabel kompensasi lebih dari  $t_{tabel}$ . Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja.

***Kata kunci: lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja***

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu Aset dalam Lembaga ataupun perusahaan yakni Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk Lembaga SDM, itu yakni aset yang dianggap sangat berpotensi dan esensial. Management SDM ataupun seringkali management personalia naik oleh sebab itu persyaratan masalah karyawan di perusahaan. Korelasi korporasi dengan karyawan tidak dapat dipisahkan dari korelasi simbiosis timbal balik, korelasi kerja sama, kebutuhan dan saling menguntungkan. Pengaturan profesional dengan fasilitasian SDM, ditandai dengan kompetensi di mana pekerjaan dan standar kualifikasi eksklusif

menawarkan ruang korelasi. Namun, ada elemen-elemen Lain bahwasanya perusahaan harus memperhatikan karyawan Anda, ataupun Lembaga. Perusahaan dalam melaksanakan aktivitas operasional selalu menunggu Level gizi maksimum karyawan untuk bertugas secara optimal. Banyak elemen memberi pengaruh izin kerja karyawan, tutupi kompensasi dan Lingkungan kerja. Kompensasi yakni bagian esensial dari karyawan. Selain itu, ada juga motivasi intensif untuk memotivasi karyawan untuk bertugas keras untuk menggapai Level produk yang Lebih tinggi. Kompensasi yakni Lembaga sekali pakal untuk meningkatkan kinerja kerja, motivasi dan kepuasan kerja kepada karyawan. Kompensasi diasumsikan oleh

karyawan karyawan seperti replikasi untuk pekerjaan mereka.

Kriteria yang harus dipertimbangkan ketika menentukan kebijakan remunerasi meliputi, diantara Lain, biaya hidup, produktivitas, Level upah yang berlaku secara umum, skill membayar dan upah selaku alat untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan.

Indikator Lingkungan kerja yakni selaku berikut: Lingkungan kerja internal; termasuk pencahayaan, warna, kebersihan, ventilasi, keamanan dan kebisingan. Selain itu, Lingkungan kerja eksternal terdiri dari suasana kerja, korelasi diantara orang-orang, dan korelasi diantara karyawan dan manajer. Dan kepuasan kerja berkaitan dengan perihal emosional yang ramah ataupun tidak untuk karyawan. Kepuasan kerja merefleksikan perilaku seorang dalam bertugas. Elemen-elemen yang memberi pengaruh kepuasan kerja yakni, kepuasan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, kesetaraan dan komponen genetik. Lingkungan kerja yang tidak ramah akan mengakibatkan kinerja yang buruk dan sebaliknya. Apabila Lingkungan kerja sangat ramah, maka akan tercipta rasa puas dalam kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini tentunya akan baik bagi perusahaan. Tidak ada ukuran kepuasan yang mutlak oleh sebab itu setiap karyawan memiliki standar kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, semangat kerja dan perputaran karyawan.

Upaya menggapai kepuasan yang optimal dapat dilakukan dengan fasilitasi pimpinan yang sependapat dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan Lembaga sangat esensial untuk menciptakan kepuasan karyawan yang optimal. Kepemimpinan yakni suatu perilaku ataupun cara yang dipilih dan diaplikasikan oleh seorang pemimpin untuk memberi pengaruh pikiran, perasaan, perilaku dan perilaku anggota Lembaga yang bersangkutan.

Seorang pemimpin yakni seseorang yang dapat menerapkan prinsip-prinsip motivasi, Disiplin dan produktivitas. Kepemimpinan yang

efektif sangat bergantung pada fondasi management yang kokoh. Kepemimpinan yakni kekuatan cita-cita, kekuatan spiritual dan kekuatan moral yang kreatif dan mampu memberi pengaruh seorang pegawai untuk menggapai kesuksesan. Kepemimpinan yakni elemen manusia yang menyatukan kelompok, memotivasi dan menetapkan tujuan eksklusif. Pemimpin yakni elemen tanpa syarat yang dibutuhkan untuk keberadaannya. Akibatnya, kepemimpinan harus dilakukan oleh seseorang yang memiliki keterampilan ataupun kekuatan di bidang eksklusif untuk secara kolektif memberi pengaruh pelaksanaan tindakan untuk menggapai satu ataupun Lebih tujuan.

DPU Bina Marga dan SDA Kab. Sidoarjo sama dengan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam Lembaga Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yang mengalami tugas untuk melayani masyarakat dalam menyediakan penyelenggaraan infrastruktur. Dalam hal ini kepala dinas selaku pemegang utama kepemimpinan telah banyak membuat kebijakan-kebijakan yang baik untuk memfasilitasi kinerja maupun kepuasan karyawan secara keseluruhan. Pemulihan Lingkungan kerja dan pemenuhan sarana prasarana aktivitas juga dirasa sudah cukup memadai serta kompensasi yang dialokasikan sudah disesuaikan dengan basic frekuensi jam kerja. Namun di DPU Bina Marga dan SDA Kab. Sidoarjo kepuasan kerja dirasa masih kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan wewenang serta tanggung jawab masing-masing. Hal ini dapat menghambat tercapainya visi dan misi DPU Bina Marga dan SDA Kab. Sidoarjo.

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penganalisis**

Berlandaskan Sugiyono (2017:2) diartikan selaku metode ilmiahnya dengan memperoleh data tujuan serta aplikasi eksklusif. Dalam penganalisisan ini, kami menerapkan metode penganalisisan kuantitatif. Berlandaskan Sugiyono(2018:3536), kuantitatif dapat diartikan selaku metode penganalisisan yang didasarkan filosofi positif, studi populatif ataupun contoh eksklusif, kumpulan data dengan menerapkan

alat penganalisisan, analisa kuantitatif/statistik data untuk pengujian yang telah ditentukan hipotesa.

Pemilihan metode kuantitatif dihasilkan dari kenyataan bahwasanya data penganalisisan dalam kerangka angka-angka yang akan dianalisa menerapkan data statistik dan ditujukan untuk menguji hipotesa yang ditetapkan dalam Bab 2.

Jenis metode kuantitatif yang diaplikasikan yakni metode survei yang bersifat deskriptif dan asosiatif ditinjau dari kausalitas. Berlandaskan Sugiyono (2017: 48), metode penganalisisan yakni metode penganalisisan kuantitatif yang diaplikasikan untuk memperoleh data, masa lampau ataupun sekarang, mengenai keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, korelasi variable, dan untuk menguji beberapa hipotesa tentang variable sosio dan psikologis dari contoh. dari populasi eksklusif, metode kumpulan data observasi (wawancara ataupun kuesioner) yang tidak mendalam dan hasil penganalisisan biasanya digeneralisasikan.

Berlandaskan Sugiyono (2018: 92), ungkapan pertanyaan korelasi yakni ungkapan pertanyaan penganalisisan yang menanyakan tentang korelasi diantara dua variable ataupun Lebih. Sugiyono (2018: 93) menambahkan bahwasanya kausaliti yakni kausaliti. Jadi ada variable bebas (variable pengaruh) dan variable terikat (pengaruh).

Dalam penganalisisan ini, Kementerian PU, Bina Marga, dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo menganalisa pengaruh secara sebagian dan simultan Lingkungan kerja, gaji, dan kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan dengan menerapkan metode penganalisisan kausaliti.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Berlandaskan Sugiyono (2017: 136 suatu bidang yang diumumkan, meliputi: Objek/topik dengan total dan karakteristik eksklusif, yang diaplikasikan peneliti untuk mempelajari dan

menarik kesimpulan. Populasi dalam penganalisisan ini yakni semua pegawai dan pekerja tidak tetap pada Kementerian PU, Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo yang bertotal 40 orang.

#### **b. Sampel**

Berlandaskan Sugiyono (2017: 137 bagian dari ukuran dan karakteristik populasi. Pengukuran sama dengan Langkah dalam menentukan sedikit banyaknya yang akan dikumpulkan pada saat melaksanakan penganalisisan. Ukurannya dapat ditentukan dengan menerapkan data statistik ataupun perkiraan penganalisisan. Oleh sebab itu populasi penganalisisan ini yakni 40 orang, maka sampel diambil secara omnidirection sampling. Oleh oleh sebab itu, yang akan diperiksa bertotal 40 orang.

### **3.3 Definisi Operasional Variable**

#### **A. Identifikasi Variable**

Berlandaskan Sugiono (2017:60), variable penganalisisan pada dasarnya yakni segala sesuatu yang peneliti tentukan untuk memperoleh informasi tentangnya dan menarik kesimpulan darinya.

Variable penganalisisan yang diaplikasikan dalam penganalisisan ini yakni:

#### **a. Variable Bebas (Independensi)**

yakni variable yang menjelaskan ataupun memberi pengaruh variable Lain. Dalam penganalisisan ini yang menjadi variable bebasnya yakni Lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepemimpinan (X3).

#### **b. Variable Terikat (Dependensi)**

yakni jenis variable yang dijelaskan ataupun dipengaruhi oleh variable bebas. Dalam penganalisisan ini yang sama dengan variable terikatnya yakni kepuasan kerja karyawan (Y).

## B. Definisi Operasional Variable

Definisi cepat yakni metrik untuk menentukan apakah pengukuran suatu variabel sangat baik atau buruk, hingga peneliti menentukan apakah pengukuran itu akurat. Definisi kerja dalam penganalisisan ini:

### a. Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan kerja yakni segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memberi pengaruh kinerja tugas mereka yang diembannya.

### b. Kompensasi (X2)

Kompensasi yakni sejumlah uang ataupun manfaat yang diperoleh oleh seorang karyawan selaku hasil dari pekerjaan karyawan tersebut.

### c. Kepemimpinan (X3)

Kepemimpinan yakni suatu skill dan kemauan yang harus dimiliki seseorang untuk memberi pengaruh, mendorong, mengajak, membimbing, menggerakkan dan, Apabila butuh, memaksa orang Lain untuk menerima pengaruh itu dan kemudian melaksanakan sesuatu yang dapat membantu menggapai suatu tujuan ataupun sasaran eksklusif.

### d. Kepuasan kerja (Y)

Berlandaskan Afandi(2018), kepuasan kerja yakni kinerja ataupun respon emosional kepada berbagai elemen pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang apakah mereka menikmati pekerjaan mereka. Perilaku keseluruhan perseorangan untuk bertugas, yang menandakan perbedaan diantara total penghargaan yang diperoleh karyawan dan total yang mereka pikir harus mereka terima

## C. Indikator Variable dan Level Pengukuran Variable

Tabel 3.1 Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
Lingkungan Kerja	1. Beban kerja 2. Jumlah fasilitas dan sarana 3. Kualitas 4. Interaksi dan kerjasamakelompok	Interval
Kompensasi	1. Kesesuaian gaji dengan jam kerja 2. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan 3. Kesesuaian tunjangan dengan tanggung jawab	Interval
Kepemimpinan	1. <i>Telling</i> 2. <i>Selling</i> 3. <i>Participating</i> 4. <i>Delegating</i>	Interval
Kepuasan kerjakaryawan	1. Gaji atau upah 2. Promosi jabatan 3. Rekan kerja 4. Kondisi kerja	Interval

## 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode kumpulan data Sugioono (2017: 223) Anda dapat melaksanakan berbagai pengaturan, sumber dan metode. Dalam penganalisisan ini, data primer sama dengan sumber data penganalisisan, sehingga Sugiyono menambahkan bahwasanya metode kumpulan data primer dapat dilakukan melalui wawancara, angket, observasi, dan kombinasi dari ketiga metode tersebut. Berlandaskan konsep tersebut, penulis menerapkan metode kumpulan data pribadi (menanyai) untuk memperoleh data primer yang diinginkan. Mengidentifikasi dampak Lingkungan kerja, penggajian dan management terhadap kepuasan kerja pada Dinas PU, Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo. Penulis menerapkan beberapa metode kumpulan data, yakni:

### a. Kuisisioner

Survei yakni metode kumpulan data yang memberi responden serangkaian pertanyaan tertulis yang harus mereka jawab. Metode kumpulan data pribadi dalam penganalisisan ini yakni kuisisioner tertutup yang berisi beberapa pertanyaan ataupun pernyataan yang jawabannya dialokasikan, dan responden hanya

dapat memilih. Dalam hal ini, peneliti menerapkan rasio lykert, yang mengukur perilaku, pendapat, dan gagasan seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tanggapan karyawan dinilai dengan menerapkan rasio lykert. Sugiyono(2017;93) menjelaskan bahwasanya: Rasio lykert diaplikasikan demi menakar perilaku, opini, serta pandangan seorang ataupun kelompok terhadap kejadian sosial. Rasio lykert menerjemahkan variable terukur jadi Level respons, seperti elemen instrumen yang menerapkan rasio lykert

NO	JAWABAN	KODE	SKOR
1	SANGAT TIDAK SETUJU	STS	1
2	TIDAK SETUJU	TS	2
3	NETRAL	N	3
4	SETUJU	S	4
5	SANGAT SETUJU	SS	5

b. Observasi

Observasi yakni teknik kumpulan data yang bertujuan untuk mengamati secara Langsung fenomena di suatu fasilitas penganalisan

**3.5 Sumber dan Kumpulan Data**

1. Jenis Data

Penganalisan ini membutuhkan sejumlah data yang relevan dengan masalah penganalisan. Eksplorasi ini membutuhkan dua tipe data, dua tipe data:

a. Data Primer

Data mentah yakni data yang diperoleh Langsung dari fasilitas penganalisan. Dalam hal ini, data yang dikumpulkan menyangkut dampak Lingkungan kerja, remunerasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas PU, Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo. Data ini diperoleh atas dasar permintaan informasi (responden). Dalam hal ini, data disajikan dalam kerangka jawaban atas pertanyaan dan pernyataan, pertanyaan untuk wawancara Langsung dan pernyataan untuk survei publik.

b. Data Sekunder

Dari segi data yang dikumpulkan yakni Dinas PU, Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo yang meliputi: sejarah, struktur Lembaga, visi dan misi, dan total pegawai.

2. Sumber

Berlandaskan Sumber data Sekaran dan Bouji(2017:130), yakni data yang dapat dikumpulkan dari sumber primer atau sekunder. Data mentah yakni informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dalam kaitannya dengan tujuan analisis eksklusif dan variabel lampiran. Informasi yang dikumpulkan dari sumber yang ada disebut semacam data sekunder (data sekunder)..

**3.6 Analisa Data**

Sugiyono (2017:232) menjelaskan bahwasanya analisa data yakni proses mencari dan menyusun data secara sistematis dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengLembagakan data ke dalam kategori-kategori, mendeskripsikannya dalam satuan-satuan, mensintesis, menyusun menjadi templat, menyeleksi untuk diaplikasikan. .. Yang esensial akan dipelajari dan disimpulkan agar mudah dipahami oleh mereka dan orang Lain.

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk menilai independensi setiap variable independensi, Untuk hasil yang tidak efisien dan tidak efektif dari model regresi garis ganda menerapkan kuadrat terkecil atau OIS (kuadrat terkecil biasa) untuk variabel yang diamati, asumsi tradisional harus dipenuhi. Uji asumsi klasik yang diaplikasikan yakni selaku berikut:

a. Uji linearitas

Uji Liniitas sama dengan Langkah untuk menentukan apakah Liniitas tersebut sesuai dengan alokasi uji. Apabila hasil uji Liniitasnya Lini maka diaplikasikan regresi Lini.

Sebaliknya, Apabila hasil uji linearitas non-Lini, maka analisa regresi yang diaplikasikan yakni regresi non-Lini. Untuk mengetahui apakah data tersebut Lini ataupun tidak dengan Melihat nilai signifikansinya. Apabila kriteria Liniitas Lebih kecil dari 0,05 maka Model regresinya Lini.

#### b. Uji Normalitas

Memeriksa apakah variable mix ataupun residua terlokasi normal dalam Model regresi. Selakumana diketahui, uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwasanya nilai residua mengikuti alokasi normal. Apabila asumsi ini diLanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid (Imam Gozali dalam Totok Sudiyanto, 2015: 21).

#### c. Uji Autokorelasi

Dalam Model Regresi Linier, uji autokorelasi menentukan apakah ada hubungan antara kesalahan hash pada periode t dan kesalahan pada periode t1 (sebelumnya). Masalah autokorelasi terjadi ketika ada korelasi. Autokorelasi paling sering ditemukan pada regresi yang datanya berupa waktu ataupun deret periodik seperti bulan, tahun.

Untuk membangun hubungan antara residual dalam kasus lain dalam model regresi, digunakan uji autokorelasi. Regresi non-autokorelasi merupakan model regresi yang layak. Uji Watson Durban (DW) dapat digunakan untuk melakukan uji autokorelasi dengan kondisi berikut.

- 1) Jika  $d < d_L$ , maka ini terjadi autokorelasi positif.
- 2) Jika  $d_U < d < 4-d_U$ , maka ini tidak terjadi autokorelasi.
- 3) Jika  $4-d_L < d$ , maka ini terjadi autokorelasi negatif

#### d. Uji MuItikoinearitas

Uji koinearitas memeriksa apakah Model regresi menemukan korelasi diantara variable independensi (s). Namun, dengan regresi yang baik, seharusnya tidak ada korelasi diantara variable penjelas. Dalam penganalisan ini, matriks korelasi variable penjelas diaplikasikan untuk mendeteksi ada tidaknya kolinearitas dalam Model regresi, dan nilai

toleransi dan Farias Inflation Index (VIF) ditunjukkan dengan kalkulasi Windows SPSS. Apabila matriks korelasi antar variable penjelas menandakan korelasi yang tinggi (biasanya di atas 0,90), menandakan adanya masalah multilinearitas, yakni nilai tolerance  $<0>10$  (Santoso, 2018: 209).

#### e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah varians residual dalam model regresi tidak merata dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Disebut homoskedastis jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya tertutup, dan heteroskedastis jika berbeda. Model regresi yang baik yakni dengan ataupun tanpa heteroskedastisitas (Imam Gozai, 2015). Secara grafis ada ataupun tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilihat pada diagram pencar standar multivariat.

Menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dengan mencari ada tidaknya motif eksklusif dalam plot regresi. Heteroskedastisitas muncul ketika ada motivasi, seperti titik-titik yang melingkupi motif eksklusif beraturan (bergelombang, melebar, lalu meruncing). Model regresi homogen atau tidak heteroskedastis jika tidak terdapat motif yang berbeda dan titik divergen di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal.

#### 2. Analisa Regresi Lini Berganda

Persamaan regresi Lini berganda tersebut yakni selaku berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots$$

(Sugiyono, 2018:221)

Keterangan :

Y = kepuasan kerja karyawan

a = intersep/konstanta

b1 = koefisien regresi X1

b2 = koefisien regresi X2

b3 = koefisien regresi X3

X1 = lingkungan kerja

X2 = kompensasi

X3 = kepemimpinan

e = *standard error of estimate* (faktor kesalahan)

### 3. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Menghitung sejauh mana variabel independen dan variabel dependen berkorelasi. Nilai R bervariasi antara 0 dan 1. Semakin dekat nilainya dengan satu, semakin besar hubungan antara variabel independen dan dependen. Semakin mendekati 0, semakin kecil ataupun bahkan tidak ada korelasi diantara variabel bebas dengan variabel terikat.

Apabila nilai R (korelasi) positif, berarti peningkatan nilai variabel independensi akan menyebabkan nilai variabel dependensi meningkat, yang berarti terdapat korelasi satu arah diantara variabel independensi dengan variabel bebas. nilai variabel bebas. variabel tak bebas.

Tetapi Apabila nilai R (korelasi) negatif, korelasi yang dihasilkan yakni sebaliknya. Korelasi terbalik menandakan bahwasanya Apabila kenaikan nilai variabel independensi terjadi secara bersama-sama maka akan menyebabkan nilai variabel dependensi turun. Sebaliknya Apabila nilai variabel independensi turun bersama-sama maka akan menyebabkan nilai variabel dependensi meningkat.

### 4. Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Menghitung skill Model regresi untuk menjelaskan peralihan variabel dependensi selaku akibat dari peralihan variabel independensi. Apabila R<sup>2</sup> mendekati 1 ataupun 100, Model regresi Lebih baik dalam menjelaskan variabilitas variabel dependensi.

## 3.7 Pengujian Hipotesa

### 1. Uji T

Pengujian ini memeriksa apakah variabel independensi memiliki pengaruh internal ataupun sebagian terhadap variabel dependensi. Kami melakukan ini dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel untuk menguji hipotesis. Jika thitung lebih besar dari ttabel, kita menerima hipotesis pertama (H1), menolak hipotesis nol (H0), dan sebaliknya.

Selanjutnya, uji signifikansi merupakan pilihan. Terdapat alasan untuk menerima hipotesis pertama (H1) dan menolak hipotesis nol (H0) jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 alfa, dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 alfa.

### 2. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dirancang untuk mengetahui apakah semua variabel penjelas memberi pengaruh variabel terikat secara bersamaan ataupun simultan. Untuk menguji suatu hipotesis, bandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Jika Fhitung lebih tinggi dari Ftabel, ada alasan kuat untuk menerima hipotesis pertama (H1) dan menolak hipotesis nol (H0), dan sebaliknya. Hal ini juga dapat menerapkan uji signifikansi. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis pertama (H1) harus diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak, dan sebaliknya

## PEMBAHASAN

### 4.2. Data Penganalisisan

#### 1. Karakteristik Responden

Responden yang diaplikasikan dalam penganalisisan ini yakni pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pegawai di Luar ASN yang bertugas di Dinas PU Jalan dan Air Wilayah Sidoarjo.

##### a. Klasifikasi Berlandaskan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 di bawah ini menandakan bahwasanya mayoritas responden yakni perempuan, yakni 25 (62,5%) dan 15 (37,5%)

**Tabel 4.1**  
Klasifikasi Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	15	37.5	37.5	37.5
Valid Perempuan	25	62.5	62.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Sumber : Lampiran pengolahan data SPSS*

##### b. Klasifikasi Responden Berlandaskan Usia

**Tabel 4.2**  
Klasifikasi Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	14	35.0	35.0	35.0
Valid 31-40 tahun	19	47.5	47.5	82.5
Valid > 40 tahun	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Sumber : Lampiran pengolahan data SPSS*

Tabel 4.2 di atas menandakan bahwasanya sebagian besar berusia diantara 31 dan 40 tahun, yakni 19 orang (47,5%). Sementara itu, ada 14 responden berusia 20 sampai 30 (35,0%), dan di atas 40 - 7 (17,5%).

##### c. Klasifikasi Responden Berlandaskan Status

**Tabel 4.3**  
Klasifikasi Status Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	8	20.0	20.0	20.0
Valid Menikah	32	80.0	80.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Sumber : Lampiran pengolahan data SPSS*

Tabel 4.3 di atas menandakan bahwasanya sebagian besar responden sudah menikah 32 orang (80,0%), dan belum menikah - 8 orang (20,0%).

#### d. Klasifikasi Responden Berlandaskan Pendidikan

**Tabel 4.4**  
Klasifikasi Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	14	35.0	35.0	35.0
D3	17	42.5	42.5	77.5
S1	8	20.0	20.0	97.5
S2	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Sumber : Lampiran pengolahan data SPSS*

Tabel 4.4 di bawah ini menandakan bahwasanya sebagian besar responden memiliki D3 sebanyak 17 orang (42,5%), SMA sebanyak 14 orang (35,0%), S1 sebanyak 8 (20,0%) dan S2 sebanyak 1 orang (2,5%).

#### 2. Deskripsi Jawaban Responden

##### a. Jawaban Responden Variable Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 4.5**  
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variable Lingkungan Kerja (X1)

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
IS	1	2.5	2.5	2.5
N	7	17.5	17.5	20.0
S	32	80.0	80.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	7.5	7.5	7.5
N	9	22.5	22.5	30.0
S	28	70.0	70.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
IS	2	5.0	5.0	5.0
N	8	20.0	20.0	25.0
S	30	75.0	75.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
IS	2	5.0	5.0	5.0
N	15	37.5	37.5	42.5
S	23	57.5	57.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
IS	3	7.5	7.5	7.5
N	5	12.5	12.5	20.0
S	32	80.0	80.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Sumber : Pengolahan data pada lampiran*

##### b. Jawaban Responden Variable Kompensasi (X2)

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	5.0	5.0	5.0
N	14	35.0	35.0	40.0
S	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	5.0	5.0	5.0
N	9	22.5	22.5	27.5
S	29	72.5	72.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	18	45.0	45.0	45.0
S	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan data pada lampiran

### c. Jawaban Responden Variable Kepemimpinan (X3)

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	10.0	10.0	10.0
N	14	35.0	35.0	45.0
S	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	7.5	7.5	7.5
N	21	52.5	52.5	60.0
S	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	10.0	10.0	10.0
N	14	35.0	35.0	45.0
S	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	6	15.0	15.0	15.0
N	21	52.5	52.5	67.5
S	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan data pada lampiran

### d. Jawaban Responden Variable Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	10.0	10.0	10.0
N	12	30.0	30.0	40.0
S	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	7.5	7.5	7.5
N	14	35.0	35.0	42.5
S	23	57.5	57.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	6	15.0	15.0	15.0
N	16	40.0	40.0	55.0
S	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	7.5	7.5	7.5
N	24	60.0	60.0	67.5
S	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan data pada lampiran

### 3. Diskripsi Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Pada pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penganalisisan pada 40 responden

diperoleh hasil bahwasanya instrumen penganalisisan terapan valid Apabila nilai probabilitasnya Lebih kecil dari 0,05 dan koefisien reliabilitasnya (Cronbach's alpha) Lebih besar dari 0,6.

### Uji Validitas dan Reliabilitas (X1)

Tabel 4.9 Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.479**	.502**	.422**	.761**	.769**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.007	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.479**	1	.688**	.674**	.469**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.502**	.688**	1	.555**	.585**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.422**	.674**	.555**	1	.413**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.761**	.469**	.585**	.413**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.008		.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.769**	.837**	.833**	.774**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.78	.480	40
X1.2	3.63	.628	40
X1.3	3.70	.564	40
X1.4	3.53	.599	40
X1.5	3.73	.599	40

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.58	3.840	.659	.837
X1.2	14.73	3.281	.719	.819
X1.3	14.65	3.464	.728	.817
X1.4	14.83	3.533	.631	.842
X1.5	14.63	3.471	.664	.834

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.35	5.310	2.304	5

Berlandaskan data pada Tabel di atas, dapat diketahui bahwasanya semua pertanyaan memiliki nilai probabilitas kurang dari 0,05. Ini berarti bahwasanya kueri untuk variable runtime (X1) valid dan masuk akal untuk pengujian Lebih Lanjut.

### Uji Validitas dan Reliabilitas (X2)

Tabel 4.10  
Uji Validitas dan Reliabilitas  
Kompensasi (X2)

Correlations				
	X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.462**	.418**
	Sig. (2-tailed)		.003	.007
	N	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.462**	1	.280
	Sig. (2-tailed)	.003		.080
	N	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.418**	.280	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.080	
	N	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.830**	.766**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	40	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on allvariables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.656	3

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.55	.597	40
X2.2	3.68	.572	40
X2.3	3.55	.504	40

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7.22	.743	.551	.435
X2.2	7.10	.862	.449	.583
X2.3	7.22	.999	.410	.631

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10.77	1.666	1.291	3

Berlandaskan data pada Tabel di atas, Anda dapat Melihat bahwasanya semua pertanyaan memiliki nilai probabilitas kurang dari 0,05 dan elemen alfa 0,656. Oleh sebab itu, berarti pertanyaan tentang variable kompensasi (X2) esensial dan dapat diandalkan untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Validitas dan Reliabilitas (X3)

Tabel 4.11 Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan (X3)

Correlations					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.317*	.609**	.496**
	Sig. (2-tailed)		.046	.000	.001
	N	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.317*	1	.194	.415**
	Sig. (2-tailed)	.046		.231	.008
	N	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.609**	.194	1	.272
	Sig. (2-tailed)	.000	.231		.090
	N	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.496**	.415**	.272	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.090	
	N	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.833**	.638**	.716**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on allvariables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.45	.677	40
X3.2	3.33	.616	40
X3.3	3.45	.677	40
X3.4	3.18	.675	40

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	9.95	2.049	.658	.553
X3.2	10.08	2.635	.386	.718
X3.3	9.95	2.356	.466	.677
X3.4	10.23	2.281	.514	.647

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.40	3.785	1.945	4

Berlandaskan data pada Tabel di atas, dapat diketahui bahwasanya semua pertanyaan memiliki nilai probabilitas kurang dari 0,05 dan koefisien alpha sebesar 0,716. Dengan demikian berarti elemen pertanyaan untuk variable kepemimpinan (X3) sudah benar dan reliabel pada pengujian selanjutnya.

**Uji Validitas dan Reliabilitas (Y)**

Tabel 4.12 Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.530**	.313*	.192	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000	.049	.234	.000
	N	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.530**	1	.720**	.544**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.313*	.720**	1	.603**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.192	.544**	.603**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.234	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.659**	.893**	.849**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on allvariables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3.50	.679	40
Y.2	3.50	.641	40
Y.3	3.30	.723	40
Y.4	3.25	.588	40

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	10.05	2.869	.401	.831
Y.2	10.05	2.305	.791	.634
Y.3	10.25	2.244	.686	.686
Y.4	10.30	2.831	.544	.761

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.55	4.254	2.062	4

Berlandaskan data pada Tabel di atas, dapat diketahui bahwasanya semua pertanyaan memiliki nilai probabilitas kurang dari 0,05 dan koefisien alpha sebesar 0,788. Dengan demikian, berarti pertanyaan mengenai variable kepuasan kerja (Y) sudah benar dan reliabel untuk pengujian Lebih Lanjut.

**4.3. Hasil Penganalisisan**

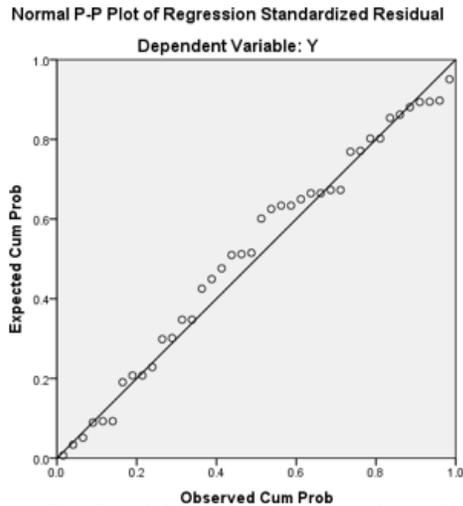
**1. Pengujian Asumsi Klasik**

Sebelum melaksanakan analisa statistik, pengujian hipotesa memerlukan beberapa asumsi untuk menghindari kesalahan.

**a. Normalitas**

Pengujian normalitas yakni guna menguji apa variable mix ataupun residua beralokasi normal dalam Model regres. Asumsi normalitas ini dapat dibuat dengan

memperhitungkan plot probabilitas normal yang menjadi perbandingan alokasi kumulatif dari alokasi normal. Alokasi normal membuat garis diagonal Lurus dan data residua akan dibandingkan dengan garis diagonal. Apabila alokasi memiliki sisa normal, garis yang mewakili data aktual akan mengikuti garis diagonal



Gambar 4.1 P-P Plot Sumber : Lampiran

b. Autokorelasi

Analisa regresi dapat membangun korelasi diantara variable independensi saja ataupun korelasi itu sendiri. Prosedur untuk mendeteksi masalah autokorelasi menerapkan uji Darbin Watson

Tabel 4.13 Nilai Durbin Watson

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 <sup>a</sup>	.859	.847	.806	1.905

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran

Dari hasil kalkulasi yang dilakukan didapatkan nilai Watson Durbin sebesar 1,905 yang artinya masih dibawah 5. Akibatnya, autokorelasi dihindari dalam penganalisisan ini.

a. Uji Multikolinearitas

Adanya multilinearitas sama dengan pelanggaran terhadap asumsi Klasik, oleh sebab itu menyebabkan estimasi ISM menjadi tidak terdefinisi (tidak Langsung) dan varians dan standard error tak terhingga. Gejala multilinearitas dapat dideteksi dengan menerapkan nilai Variance Inflation Factor

(VIF). Dalam penganalisisan ini, matriks korelasi variable penjelas diaplikasikan untuk mendeteksi ada tidaknya kolinearitas dalam Model regresi, dan nilai-nilai toleransi dan indeks inflasi (VIF) ditentukan menerapkan kalkulasi SPSS for Windows. Apabila matriks korelasi antar variable penjelas menandakan korelasi yang tinggi (biasanya di atas 0,90), menandakan adanya masalah multilinearitas, yakni nilai toleransi <0> 10 (Santoso, 2017: 209)

Tabel 4.14 Nilai Tolerance dan VIF

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.792	1.134				
	X1	.268	.098	.299	2.740	.010	.328
	X2	.659	.161	.412	4.089	.000	.385
	X3	.323	.110	.305	2.932	.006	.362

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran

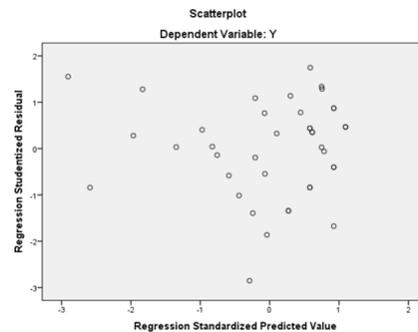
Dari ketiga variable diatas terlihat bahwasanya nilai VIF & It; 0.10, jadi mereka mengatakan tidak ada multi-linearitas dalam Model.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk perbedaan varians residua dari satu periode pengamatan ke periode pengamatan Lainnya. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu objek dapat dilihat dengan scatter plot, suatu regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas Apabila:

1. Titik-titik data berada di atas dan di bawah ataupun sekitar 0.
2. Titik-titik data dikumpulkan tidak hanya di atas ataupun di bawah.
3. Ujungnya melebar dan tidak bisa mekerangka motif bergelombang yang melebar, lalu menyempit dan melebar Lagi. Alokasi titik data tidak boleh bermotif

Gambar 4.2 Diagram Scatterplot



Sumber : Lampiran

e. Model Analisa Regresi Lini Berganda

Hasil analisa regresi berganda untuk menguji Lingkungan kerja (X1), gaji (X2), kepemimpinan (X3) untuk variable terikat kepuasan kerja pada Dinas PU dan Sumber Daya Air Sidoarjo disajikan pada Tabel di bawah ini

Tabel 4.15 Hasil perhitungan regresi linier berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-2.792	1.134		-2.462	.019		
	X1	.268	.098	.299	2.740	.010	.328	3.047
	X2	.659	.161	.412	4.089	.000	.385	2.595
	X3	.323	.110	.305	2.932	.006	.362	2.763

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.16 Hasil perhitungan regresi linier berganda

Model	R	Model Summary <sup>b</sup>			
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 <sup>a</sup>	.859	.847	.806	1.905

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi Lini berganda yang dihasilkan setelah kalkulasi yakni Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwasanya nilai konstanta 2,792 artinya Apabila variable bebas Lingkungan kerja (X1), remunerasi (X2) dan kepemimpinan (X3) yakni nol, maka Lingkungan kerja (X1), penghargaan (X2) dan kepemimpinan (X3)) mengalami pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), sebesar 2792.

3 Pengujian Hipotesa

1. Pengujian Hipotesa Pertama

Hipotesa pertama yakni terdapat pengaruh yang signifikansi diantara variable Lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepemimpinan (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap variable kepuasan kerja (Y). Uji-F berbasis keputusan untuk hipotesa pertama ini:

- 1) H0 ditolak dan H1 diperoleh Apabila F hitung > F Tabel. Hal ini menandakan bahwasanya terdapat pengaruh diantara variable X1,X2,X3 dengan variable Y.
- 2) H1 ditolak dan H0 diperoleh Apabila F hitung < F Tabel. Hal ini menandakan bahwasanya tidak terdapat pengaruh diantara variable X1,X2,X3 dengan variable Y.

$$Y = 2,792 + 0,268 X1 + 0,659 X2 + 0,323 X3 + e$$

Tabel 4.17 Hasil perhitungan uji simultan (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.465	3	9.488	3.378	.031 <sup>a</sup>
	Residual	84.270	30	2.809		
	Total	112.735	33			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Kalkulasi regresi Lini berganda menghasilkan Fhitung 73 163 dan Ftabel 2.87. Dengan demikian terbukti bahwasanya Fhitung Lebih besar dari Ftabel yang berarti H0 ditolak dan Ha diambil pada taraf signifikansi 0,000. Artinya secara simultan dua variable bebas yakni Lingkungan kerja (X1), remunerasi (X2) dan kepemimpinan (X3) mengalami pengaruh terhadap variable terikat kepuasan kerja (Y).

2. Pengujian Hipotesa Kedua

Hipotesa kedua yakni terdapat pengaruh yang signifikansi terhadap kepuasan kerja (Y) diantara variable bebas Lingkungan kerja (X1), remunerasi (X2) dan kepemimpinan (X3). Pengujian hipotesa kedua dengan uji-t

Tabel 4.18 Hasil perhitungan uji parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-2.792	1.134		-2.462	.019		
	X1	.268	.098	.299	2.740	.010	.328	3.047
	X2	.659	.161	.412	4.089	.000	.385	2.595
	X3	.323	.110	.305	2.932	.006	.362	2.763

a. Dependent Variable: Y

derajat kebebasan  $df = (nk-1) = 3431 = 30$ , dan Level kepercayaan 5% ataupun 0,05, nilai Tabelnya yakni 2,02108. Penjelasan untuk masing-masing variable yakni selaku berikut:

a) Lingkungan Kerja (X1)

Total t dalam penganalisisan ini yakni 2740 dengan Level signifikansi 0,010, yang berada di bawah nilai pada Tabel 2.02108. Hal ini menandakan adanya pengaruh variable Lingkungan kerja (X1) terhadap variable kepuasan kerja (Y).

b) Kompensasi (X2)

Pembilang t untuk variable ini yakni 4,089 dengan Level signifikansi 0,000, yakni

2,02108 di bawah t Tabel. Hal ini menandakan adanya pengaruh variable Lingkungan kerja (X2) terhadap variable kepuasan kerja (Y).

c) Kepemimpinan (X3)

Total t untuk variable ini yakni 2932 dengan Level signifikansi 0,006 Lebih rendah dari Tabel 2,02108. Hal ini menandakan pengaruh variable kepemimpinan (X3) terhadap variable kepuasan kerja (Y)

### KESIMPULAN

Berlandaskan analisa data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwasanya:

1. Untuk pengujian pengaruh secara simultan diaplikasikan uji F, dimana variable Lingkungan kerja, remunerasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap variable kepuasan kerja pada Dinas Jalan Umum dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo. Dengan demikian, Fhitung terbukti Lebih besar dari Ftabel, yang berarti H0 ditolak dan H1 diperoleh. Artinya variable Lingkungan kerja, gaji dan kepemimpinan secara simultan (simultan) mengalami pengaruh signifikansi terhadap variable kepuasan kerja.

2. Penganalisisan ini menandakan bahwasanya terdapat pengaruh sebagian variable kepemimpinan dan Lingkungan kerja yang tidak mengalami pengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja pada Dinas PU, Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo. Hal ini oleh sebab itukan dampak pandemi COVID-19 terhadap para pekerja. Sedangkan variable gaji mengalami pengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja, hasil uji t SPSS menandakan bahwasanya total variable Lingkungan kerja dan kepemimpinan Lebih kecil dari Tabel. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikansi diantara variable Lingkungan kerja dan kepemimpinan sebagian terhadap kepuasan kerja. Walaupun hasil uji t dengan menerapkan SPSS menandakan bahwasanya t-number variable kompensasi Lebih besar dari Tabel. Artinya diantara variable gaji terdapat pengaruh yang signifikansi terhadap kepuasan kerja. Hal ini oleh sebab itukan ada beberapa undang-

undang THR untuk tier eksklusif yang dialihkan oleh aktivitas COVID19.

3. Selanjutnya berlandaskan pengujian ini variable gaji sama dengan variable yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada Dinas PU, Jalan dan Air Kabupaten Sidoarjo.

### 5.2 Saran

1. Untuk penganalisisan selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variable Lain yang memberi pengaruh kepuasan kerja. Berlandaskan Yona Arina (2015) menambahkan variable Disiplin kerja dan komitmen Lembaga dalam penganalisisan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Untuk Lingkungan kerja, maka DPU Bina Marga dan SDA Kab. Sidoarjo butuh melaksanakan Pemulihan dalam hal menciptakan ketenangan bagi karyawan dalam bertugas misalnya dengan cara memberikan sarana prasarana sesuai dengan kebutuhan yang menunjang tercapainya pekerjaan. Misalnya seperti komputer, printer, scanner, dan Lain selakunya.

3. Untuk kompensasi, maka disarankan pada DPU Bina Marga dan SDA Kab. Sidoarjo untuk melaksanakan Pemulihan kompensasi finansial dalam hal Pemulihan gaji dan pemberian bonus untuk karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

4. Untuk kepemimpinan, maka disarankan pada DPU Bina Marga dan SDA Kab. Sidoarjo yakni pemberian sanksi yang sama bagi peLanggar aturan. Bertindak adil dan Disiplin diLingkungan kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji. 2015. Psikologi Kerja. Rineka Cipta: Jakarta.

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2016. Manajemen

Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.

Artana. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & SPA. Hal 66. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*.

Chaisunah, Ani Muttaqiyathun. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya). Universitas Ahmad Dahlan.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Cetakan Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Hayati, Rini Rahmah. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Fakultas Ekonomi Universitas Galuh.

Mathis, Robert L. Dan Jho H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Salemba Empat: Jakarta.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset: Yogyakarta.

Ramadya, Warastra Adhi, Sudharto P. Hadi dan Sri Suryoko. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Departement Pada PT Astra International,

Tbk - Daihatsu Branch Office Semarang. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.

Rumada, Gede dan I Wayan Mudiarta Utama. 2018. Pengaruh Kompensasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono, Prof. Dr. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.

Tamali, Hendro dan Adi Munasip. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pelindo I (Persero) Belawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

Tri, Widodo. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga. E - Jurnal Manajemen Universitas Udayana.

Wahyuningtyas, Nadya. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Wibowo. 2018. *Perilaku dalam Organisasi*. Rajawali Pers: Jakarta.