

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT, AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT HEALTH SERVICE TALAUD ISLANDS REGENCY

Jeini Anggraini Tapedune¹, Imelda W.J. Ogi², Yantje Uhing³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: 1jeinitapedune1@gmail.com, 2ogiimelda7707@gmail.com, 3yantjeuhing@yahoo.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud, yang berjumlah 51 orang. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas) dan uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi). Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud, Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja

Abstract: The purpose of this study is to determine the influence of Leadership, Work Environment, and Communication on Employee Job Satisfaction at Health Service Talaud Islands Regency. The populations in this all employees at the Talaud Islands Regency Health Service, totaling 51 people. The sample size in this study is 51 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. The analysis used included the research instrument test (validity and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (multicollinearity test, heteroscedasticity test and normality test) and hypothesis testing (t test, F test and coefficient of determination). With this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study found that the Leadership, Work Environment, and Communication on Employee Job Satisfaction at Health Service Talaud Islands Regency. Leadership have an effect toward Employee Job Satisfaction at the Talaud Islands Regency Health Office, Work Environment have an effect toward Employee Job Satisfaction at Health Service Talaud Islands Regency,

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 1160

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Communication have an effect toward Employee Job Satisfaction at Health Service Talaud Islands Regency.

Keywords: *Leadership, Work Environment, Communication, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tantangan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan di segala bidang. Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga organisasi seharusnya memiliki sumber daya manusia yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia disini adalah pegawai yang merupakan kekayaan (*asset*) utama dalam suatu organisasi, sehingga perlu dibina agar menghasilkan pegawai yang berkualitas dimana mampu untuk mencapai tujuan dari organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Manajemen sumber daya manusia mengatur hubungan dan peranan pegawai agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi (Hasibuan, 2021:10).

Sumber daya manusia menempati posisi yang amat strategis dalam setiap organisasi bisnis karena manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran proses produksi bahkan jalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Begitu pentingnya faktor manusia ini, maka soal-soal kemanusiaan di dalam organisasi perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen. Tersedianya sumber daya manusia yang potensial dan produktif dalam rangka peningkatan produktivitas menjadi hal yang amat penting di era industrialisasi sekarang ini. Optimalisasi tanggung jawab organisasi dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong organisasi untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, maka perlu adanya keterlibatan pegawai dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Pegawai merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian organisasi adalah kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan dan tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan (Naufal, 2020). Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinan). Salah satu faktor keberhasilan seorang pemimpin adalah pemimpin tersebut harus mampu mempengaruhi

perilaku anggotanya serta mengarahkan anggotanya untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tersebut. Hal ini ditegaskan oleh Griffin & Menon (2019) yang menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Faktor kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam suatu organisasi karena pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan pencapaian misi suatu organisasi. Dalam pencapaian misi itu pemimpin harus bisa mengajak atau menghibau semua rekan-rekannya ataupun bawahannya dalam mengabdikan segenap kemampuan dan keahliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan seorang pemimpin didalam sebuah organisasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam melakukan tugas-tugasnya. Pemimpin bukan sekedar memerintah orang dibawahnya. Sosok pemimpin membantu diri mereka sendiri dan orang lain untuk melakukan hal yang benar. Mereka menetapkan arah, membangun visi yang menginspirasi, dan menciptakan sesuatu yang baru. Proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan organisasi. kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Lalu kepemimpinan ataupun *leadership* adalah kemampuan seorang pemimpin untuk membujuk, mempengaruhi serta mengarahkan orang lain yang dipimpin sehingga orang lain tersebut bekerja sebagaimana yang dikehendaki oleh pimpinan (Sutrisno, 2019). Dari hasil observasi yang peneliti dapatkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud, bahwa pimpinan sudah berkontribusi disaat ada tugas-tugas di luar lingkungan puskesmas seperti melakukan kegiatan kelapangan langsung, pimpinan datang tepat waktu, dan selalu membangun komunikasi terhadap bawahan.

Proses komunikasi juga sangat penting dalam suatu organisasi, dimana pengelolaan komunikasi yang baik pada akhirnya akan memiliki pengaruh positif terhadap suatu konflik yang terjadi pada organisasi yang berujung pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Sesuai dengan hasil wawancara dengan Kasubbag di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud bahwa para pegawai memiliki komunikasi yang sangat baik antar sesama pegawai. Hal ini dapat terjadi karena semua pegawai saling menjaga hubungan baik antara satu dengan yang lainnya. Peningkatan kepuasan kerja sudah tentu menjadi hal yang dituju oleh setiap organisasi yang bersaing di era globalisasi ini. Komunikasi diperlukan agar pegawai mengetahui kewajiban dan tanggung jawabnya, hal ini berarti pegawai mengetahui posisinya dalam organisasi. Mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap pegawai dalam kelompoknya, agar mencapai satu tujuan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi/instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang terjadi tujuan perusahaan tercapai. Faktor komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pegawai merasa tanggap atau menerima informasi secara jelas dan baik yang berhubungan dengan pekerjaannya, maka akan berdampak pada kinerja yang akan membawa kemajuan bagi organisasi/instansi. Komunikasi mempunyai peranan penting didalam suatu instansi/organisasi. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya perlu adanya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja maupun atasan. Komunikasi yang baik dapat membantu pegawai dalam menyampaikan dan menerima pesan agar tidak terjadi kesalah pahaman. Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti, semakin baik komunikasi di dalam perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif sangat penting di dalam organisasi untuk menghindari hal-hal yang dapat mengganggu proses penyampaian pesan (Pratiwi dan Suthanaya, 2022).

Selain komunikasi, faktor lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab

kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik. Memperhatikan lingkungan kerja adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keadaan di sekitar tempat kerja, dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, antara lain kebersihan, penerangan dan lain-lain (Tamali dan Manasip, 2019). Nitisemito (2019:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keadaan di sekitar tempat kerja, dan sebagainya. lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, antara lain kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayati, 2021).

Dari uraian tersebut, penulis tertarik akan melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud".

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud.
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud.
4. Untuk mengetahui Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2021:10), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Kepuasan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2019:263), kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya.

Kepemimpinan

Menurut Yamin dan Maisah (2020:74), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021;39), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Komunikasi

Mangkunegara (2019:145), komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

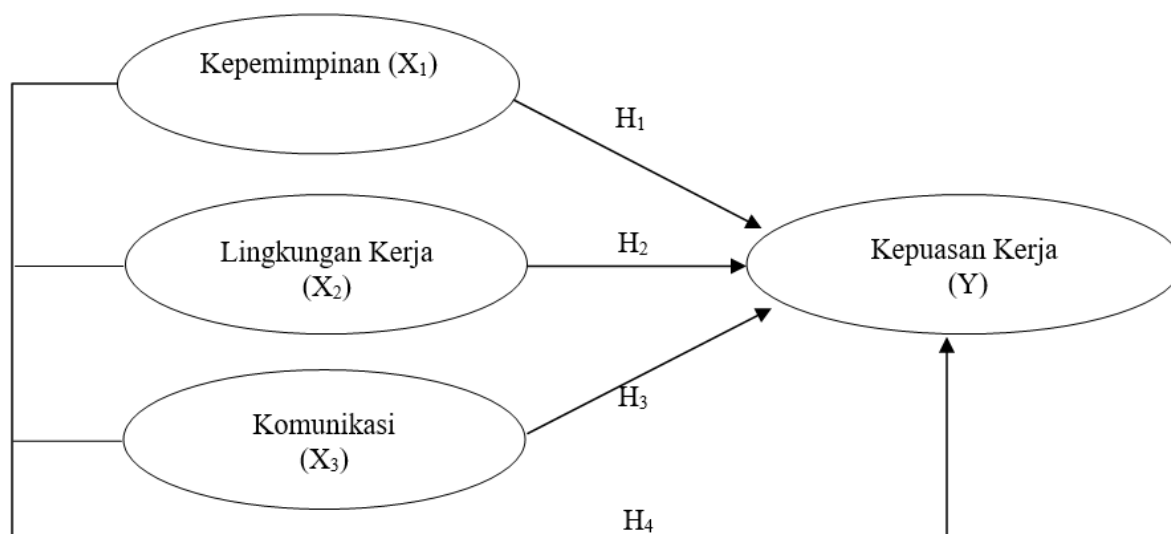
Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Ginaya (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada PT. Borneo Melintang Buana Ekspor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Borneo Melintang Buana Ekspor. Masalah yang terjadi pada perusahaan berupa gaya kepemimpinan, komunikasi antar individu serta rendahnya motivasi setiap karyawan. Populasi dalam penelitian ini menggunakan semua pegawai tetap maupun kontrak di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor yang berjumlah 350 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel dihitung menggunakan rumus slovin dan mendapatkan hasil 78 orang sebagai sampel. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, (2) Komunikasi Internal berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, (3) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) Kepemimpinan, komunikasi Internal, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian dari Eliyana, Ma'arif, & Muzakki (2019), *Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in The Transformasional Leadership Towards Employee Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung yang signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian dari Astuti dan Iverizkinawati (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, analisis regresi berganda Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, 3) kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

- H₁: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi diduga Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud.
- H₂: Kepemimpinan diduga Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud.
- H₃: Lingkungan Kerja diduga Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud.
- H₄: Komunikasi diduga Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel penelitian baik variabel *dependent* maupun *independent*.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian di laksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 1 bulan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling*

Menurut Riduwan (2022:8) menyatakan bahwa populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud, yang berjumlah 51 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau teknik total sampling, dimana populasi diambil seluruhnya menjadi sampel, yaitu 51 responden.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021). Uji validitas menggunakan analisis korelasi pearson, keputusan mengetahui valid tidaknya butir instrumen. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung $> r$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *oneshot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) $\geq 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2021).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Dilakukan dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi (diatas 0,9) dan nilai R^2 yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 maka mengindikasikan adanya multikolinieritas (Ghozali, 2021).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat adak tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-studentized (Ghozali, 2021).

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2021:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$

2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Suharyadi dan Purwanto, 2011: 228). Adapun langkah untuk Uji Parsial (uji t).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini untuk menunjukkan seberapa besar presentase yang ditimbulkan oleh variabel bebas. Dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25, koefisien determinasi melalui tabel model *summary* dengan melihat kolom *R Square*. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen (Ghozali, 2021:46).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud merupakan badan yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan kesehatan di daerah tersebut. Dinas ini berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud juga bertanggung jawab atas pengawasan dan pengendalian terhadap berbagai institusi kesehatan di daerah, seperti rumah sakit, puskesmas, puskesmas pembantu, posyandu, poskesdes, dan bidan praktik swasta (BPS). Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara bertempat di jalan baru Kelurahan Batulewene, Teling atas, Kecamatan Melonguane, Kabupaten Kepulauan Talaud. Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud memiliki visi: “mewujudkan masyarakat Kabupaten Kepulauan Talaud yang sehat, berdaya dan berkelanjutan. Memiliki misi: “meningkatkan kapasitas manajerial kelembagaan hingga ke aras desa: untuk memperkuat upaya pengelolaan kesehatan berbasis Gugus Pulau, mengembangkan sarana dan prasarana kesehatan: yang lebih memadai untuk meningkatkan akses masyarakat, mempersiapkan sumberdaya aparatur pelayan kesehatan: yang profesional dan responsif untuk meningkatkan pelayanan kesehatan yang komprehensif, dan mewujudkan kualitas hidup masyarakat yang pro-aktif: dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan diri dan lingkungan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan (X_1)	X1.1	0,000	Valid	0,872	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1	0,000	Valid	0,918	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		

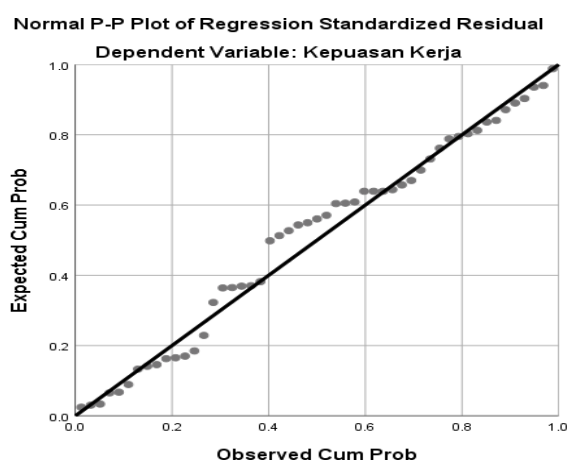
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
	X2.6	0,000	Valid		
	X2.7	0,000	Valid		
Komunikasi (X ₃)	X3.1	0,000	Valid	0,867	Reliabel
	X3.2	0,000	Valid		
	X3.3	0,000	Valid		
	X3.4	0,000	Valid		
	X3.5	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,000	Valid	0,863	Reliabel
	Y.2	0,000	Valid		
	Y.3	0,000	Valid		
	Y.4	0,000	Valid		
	Y.5	0,000	Valid		

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas dengan *P-Plot of Regression*



Gambar 1. *Normal Probability Plot*

Sumber: Data Olahan, 2025

Gambar 1 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

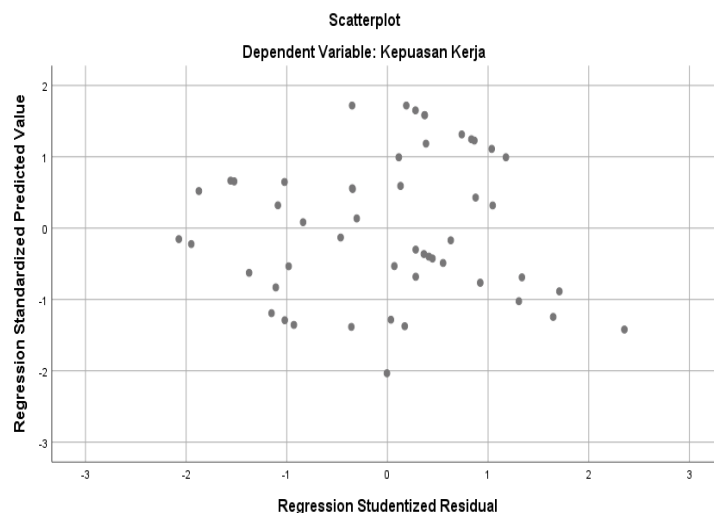
Tabel 2. Hasil Uji Multikolieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	0.365	2.739
	Lingkungan Kerja	0.319	3.136
	Komunikasi	0.535	1.868

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model.

Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatterplot*



Gambar 2. *Scatterplot*

Sumber: Data Olahan, 2025

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-2.926	2.679
	Kepemimpinan	0.341	0.115
	Lingkungan Kerja	0.420	0.088
	Komunikasi	0.173	0.084

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 3, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,926 + 0,341 X_1 + 0,420 X_2 + 0,173 X_3 + e$$

Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar -2,926, dimana angka tersebut mempunyai arti variabel independen yaitu variabel bebas bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien regresi bernilai positif X_1 sebesar 0,341 menunjukkan setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kepemimpinan, maka besarnya Kepuasan Kerja akan mengalami perubahan sebesar 0,341 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi X_2 bernilai positif sebesar 0,420 menunjukkan setiap perubahan nilai sebesar satu satuan pada Lingkungan Kerja, maka besarnya nilai Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 0,420 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi X_3 bernilai positif sebesar 0,173 menunjukkan setiap perubahan nilai sebesar satu satuan pada Komunikasi, maka besarnya nilai Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,173 dengan asumsi variabel independen yang lain nilainya tetap.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Uji F Simultan

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.193	3	110.064	28.902	0.000 ^b
	Residual	178.984	47	3.808		
	Total	590.176	50			

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel 4 diatas, diperoleh hasil uji F-secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 28,902. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom* (Df) = $n - k - 1 = 51 - 3 - 1 = 47$ adalah sebesar 2,80. Oleh karena nilai F_h sebesar 28,902 > F_t sebesar 2,80 dan juga tingkat signifikan $p-value = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima atau terbukti.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	-	2.679		-1.092	0.280
		2.926				
	Kepemimpinan	0.341	0.115	0.328	2.978	0.005
	Lingkungan Kerja	0.420	0.088	0.521	4.757	0.000
	Komunikasi	0.173	0.084	0.180	2.062	0.045

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 4,757; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $51 - 3 - 1 = 47$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 2,011. Nilai t_{hitung} untuk Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 4,757 > nilai t_{tabel} sebesar 2,011 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,005 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_2) yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima atau terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebesar 2,687; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $51 - 3 - 1 = 47$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 2,011. Nilai t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebesar 2,687 > nilai t_{tabel} sebesar 2,011 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_3) yang menyatakan Lingkungan Kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima atau terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi (X_3) adalah sebesar 2,062; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $51 - 3 - 1 = 47$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 2,011. Nilai t_{hitung} untuk Komunikasi (X_3) adalah sebesar 2,062 > nilai t_{tabel} sebesar 2,011 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_4) yang menyatakan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima atau terbukti.

Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	0.648	0.626	1.95145

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 6 pada model *summary*, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,805. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi secara simultan mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,648. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Komunikasi (X_3) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 64,8% dan sisanya 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai secara bersamaan telah berjalan dengan baik sehingga memberikan dampak yang positif di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud. Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan yang layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para pegawai, sikap saling menghargai sewaktu berbeda pendapat adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka secara terus-menerus. Selain itu juga, komunikasi antara atasan dan bawahan, serta sesama rekan kerja harus terjalin dengan baik. Kepuasan kerja pegawai tidak bisa lepas dari kenyataan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan tampak dalam sikap positif pegawai atas segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya dan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian dari Mulidya dan Sunaryo (2018), menemukan bahwa secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian dari Umar, dkk (2020), menemukan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud dalam mengatur kepemimpinan sudah maksimal sehingga adanya kepemimpinan memudahkan pembuatan perencanaan yang baik dalam melibatkan seluruh pegawai dalam mencegah hal-hal yang tidak diinginkan, hal ini dapat dilihat dari atasan yang selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, atasan yang bersifat rasional dalam menentukan tujuan organisasi dan bersifat objektif dalam menilai bawahannya, selalu memberikan arahan rencana dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Selain itu, atasan selalu memberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki bawahannya dan bersikap tegas dalam mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud dalam penelitian ini yang

diukur dengan keteladanan, rasionalitas dan objektivitas, instruksi kerja, pembagian tugas, dan ketegasan dalam bertindak. Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai terutama pada moral kerja dan prestasi kerja pegawai, agar pegawai sehingga dapat memberikan pengaruh yang optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian dari Makutika, Adolfinia, dan Uhing (2018), menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian dari Sahat, Simbolon, dan Parhusip (2022), menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari lingkungan kerja yang kondusif sehingga sangat baik dari segi lingkungan kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud mampu memberikan kenyamanan dan rasa semangat dalam bekerja bagi para pegawai, antara lain; penerangan/cahaya di tempat kerja membantu pekerjaan mereka, sirkulasi udara atau kelembapan di tempat mereka bekerja mengalir dengan baik, dan dapat beradaptasi dengan kelembapan di tempat mereka bekerja. Dengan hal tersebut para pegawai akan memaksimalkan produktivitas kerja yang dimiliki untuk memberikan kontribusinya kepada instansi. Upaya peningkatan lingkungan kerja yang telah dilakukan diantaranya dengan membersihkan area kerja pegawai dan mengadakan kegiatan bersama antar rekan kerja, bawahan dan atasan setiap setahun sekali. Upaya tersebut masih belum optimal sehingga perlu upaya lain yang bertujuan untuk meningkatkan lingkungan kerja pegawai diantaranya melakukan pemeriksaan fasilitas kerja seperti jendela, AC, lampu ruangan dan peralatan kebersihan setiap sebulan sekali, mengganti fasilitas yang rusak, melakukan penataan ulang dengan nuansa yang baru setiap tahunnya dan meningkatkan aktivitas bersama rekan kerja, bawahan dan atasan setiap sebulan sekali. Oleh karena itu, diharapkan kepada pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung, agar kinerja pegawai terus ditingkatkan hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Dewi, Suharto, dan Widodo (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian serupa dari Kurniawan, Soetjipto, dan Hermawan (2022), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal ini berarti komunikasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud tersebut berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang memiliki hubungan yang harmonis baik sesama pegawai atau pegawai kepada pimpinan dan juga ketika salah satu pegawai itu sakit maka pegawai yang lain datang mengunjungi untuk saling menjaga hubungan yang harmonis. Oleh karena itu, diharapkan pimpinan dapat terus menjaga dan meningkatkan komunikasi yang baik dengan pegawai, yang dapat dilakukan pimpinan dengan cara tetap memberlakukan setiap peraturan kepada semua pegawai agar pegawai tidak merasa pimpinan mendiskriminasikan pegawainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Umar, dkk (2023), menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian serupa dari Simbolon, Dwi, dan Parhusip (2022) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud.
4. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Indikator terendah pada variabel Kepemimpinan yaitu indikator keteladanan, perlu melakukan *mentoring* yang tepat, yaitu atasan sebaiknya memberikan contoh yang baik untuk bawahannya, antara lain; memberikan saran dan dukungan untuk pengembangan kemampuan kerja pegawai, serta menjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat mempersiapkan dirinya dalam kemajuan organisasi dan menciptakan hubungan keterikatan sehingga meningkatkan profesional kerja sehingga pegawai dapat memberikan berkontribusi yang baik dan komitmen dalam bekerja.
2. Indikator terendah pada variabel Lingkungan Kerja yaitu indikator hubungan atasan dengan bawahan, disarankan untuk selalu menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama karyawan dan hubungan atasan dengan bawahan. perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan energi positif dan bersemangat dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
3. Indikator terendah pada variabel Komunikasi yaitu indikator dukungan, Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Talaud sebaiknya meningkatkan hubungan antar rekan kerja sehingga mendapatkan dukungan dari rekan kerja lain dalam bekerja sama guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu, sebaiknya perlu memberikan pelatihan pelatihan terkait adanya perubahan teknologi yang digunakan agar memudahkan pegawai dalam beradaptasi dengan teknologi baru.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan hasil ini dapat dijadikan acuan perbandingan dalam penelitian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., dan Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, Vol.6, No.1, Hal. 26-41. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>. Diakses 14 Mei 2023.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas Jawa Tengah: Penerbit CV. PenaPersada.
- Dewi, C.R., Suharto., dan Widodo, D.S. (2018). *Effect Ofwork Environment and Communication Work On Job Satisfaction Through motivation PT. Indo Premier Sekuritas Indonesia. International Journal of Business and Management Invention*, Vol.7, No.7, pp. 60-67. [https://www.ijbmi.orgpapersVol\(7\)7Version-210707026067.pdf](https://www.ijbmi.orgpapersVol(7)7Version-210707026067.pdf). Diakses 18 Mei 2023.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki (2019). *Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in The Transformasional Leadership Towards Employee Performance. European*

Research on Management and Business Economics, Vol.25, No.3, pp. 144-150.
<https://jarma.triatmamulya.ac.id/index.php/Managementarticleview69>. Diakses 18 Mei 2023.

Ganiya, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada PT. Borneo Melintang Buana Ekspor. *Jurnal Manajemen*, Vol. 15, No.2, Hal. 364-375.
<https://fe.ummetro.ac.id/ejournalindex.php/JMarticleview670439>. Diakses 14 Mei 2023.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Griffin, B., & Menon, V. (2019). *Manual of Cardiovascular Disease*. Wolters Kluwer.

Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartono. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kurniawan, J., Soetjipto, B.E., & Hermawan, A. (2022). *the effect of work environment and motivation on job satisfaction and organizational commitment and their impact on organizational citizenship behavior*. *International Journal of Management and Informatics*, Vol.1, No.3, pp.23-35.
<https://jmi.stekom.ac.id/index.php/jmi/article/view/7>. Diakses 14 Mei 2023.

Makutika, D.H.P., Adolfini., dan Uhing, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, Vol.6, No.4, Hal.3473-3482.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21656>. Diakses 14 Mei 2023.

Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi dua. Bandung: Alfabeta.

Mulidya, E dan Sunaryo, H. (2018). pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan (pada KUD Pakis kec. Pakis Kab. Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Vol.7, No.12, Hal.76-87.
<https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/1306>. Diakses 14 Mei 2023.

Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Jakarta: Ghalia.

Noufal, M.F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, Vol.4, No.1, Hal. 1-9.
<https://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/34>. Diakses 18 Mei 2023.

Pratiwi, P.A.A., dan Suthanaya, I.P.B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Villa The Leaf Jimbaran. *Journal Research of Management*, Vo.3, No.2, Hal. 160-168.
<https://jarma.triatmamulya.ac.id/index.php/Managementarticleview69>. Diakses 18 Mei 2023.

Riduwan. (2022). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Robbins (2019). *Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sahat, S., Maria, D.S., dan Parhusip, P.T. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. United Rope Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.22, No.2, Hal.355-368. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/2141. Diakses 14 Mei 2023.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Suwatno dan Priansa. (2019). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tamali, H., dan Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.1, No.1, Hal. 55-68. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/34033168>. Diakses 14 Mei 2023.
- Umar, dkk. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, Vol.1, No.1, Hal.84-92. <https://greenpub.org/JPMPT/article/download/175151>. Diakses 14 Mei 2023.
- Yamin dan Maisah. (2020). *Kepemimpinan dan Manajemen Masa Depan*. Bogor: IPB Press.