



## Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka

**Hendrik**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email : [Hendrik.mantap@gmail.com](mailto:Hendrik.mantap@gmail.com)

**Agus Zul Bay**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email : [aguszulbay@gmail.com](mailto:aguszulbay@gmail.com)

**Muh. Sri Bintang Lakay**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email : [bintanglakay05@gmail.com](mailto:bintanglakay05@gmail.com)

Desa Popalia, KecamatanTanggetada, Kabupaten Kolaka

Korespondensi penulis: [bintanglakay05@gmail.com](mailto:bintanglakay05@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine: (1) The influence of leadership on job satisfaction at the Kolaka Class III Port Management Unit Office. (2) The Influence of the Work Environment on Job Satisfaction at the Class III Kolaka Port Organizing Unit Office. This research is an exploratory research model with a quantitative method approach. Data collection in this research used observation, documentation and distribution of questionnaires. The population of this research is all employees of the Kolaka Class III Port Organizing Unit Office. Meanwhile, the sample for this research was 57 people using census techniques, namely researchers could examine all elements of the population. Research instrument testing uses validity and reliability tests with SPSS 22. The data analysis technique used in this research is measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 4.0. Based on the results of this research, it is known that there is a positive and significant influence between the Leadership variable on Job Satisfaction at the Class III Kolaka Port Organizing Unit Office as shown by the p-value of 0.000. Meanwhile, the Work Environment variable on Job Satisfaction at the Class III Kolaka Port Organizing Unit Office is shown by the p-value of 0.009.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. (2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. Penelitian ini merupakan model penelitian *explonatory research* dengan pendekatan metode Kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 57 orang dengan menggunakan teknik sensus yaitu peneliti dapat meneliti seluruh elemen populasi. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan Smart PLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka yang ditunjukkan dari *p-value* sebesar 0.000. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka yang ditunjukkan dari nilai *p-value* sebesar 0.009.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

## **LATAR BELAKANG**

Indonesia secara geografis sebagian besar merupakan perairan sehingga memiliki potensi kekayaan sumber daya laut yang melimpah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagai negara kepulauan, kegiatan transportasi lintas pulau dengan menggunakan angkutan di perairan, telah menjadi kepribadian bagi bangsa Indonesia (Djewed, 2020).

Angkutan laut sebagai salah satu modal transportasi ditata dalam suatu kesatuan transportasi nasional yang terpadu dalam mewujudkan penyediaan jasa transportasi yang sesuai dengan kebutuhan dan tersedianya pelayanan angkutan yang aman, nyaman, tertib, dan efisien (Djewed, 2020).

Pelayanan yang perusahaan berikan harus memperhatikan kualitas standar yang diberikan kepada pelanggan bahkan harus melebihi efektasi yang diharapkan oleh pelanggan sehingga kepuasan pelanggan dapat diperoleh dengan mudah oleh perusahaan (Rohaeni dan Marwa, 2018). Keberhasilan organisasi dan menarik untuk dikaji adalah kepuasan kerja, karena karyawan yang puas akan lebih produktif, begitu juga sebaliknya karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung untuk berperilaku tidak maksimal dan tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik (Lestari dan Ghaby, 2018).

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki seorang pegawai agar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diterapkan (Saputra dan Mulia, 2020). Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik maka akan bekerja dengan rajin dan penuh inovatif atau berpengaruh positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya bagi pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah maka prestasi kerja pegawai rendah dan bahkan akan berperilaku negatif terhadap pekerjaannya seperti timbul rasa malas, tidak disiplin dalam bekerja, dan lain-lain tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap organisasi (Gofur, 2018) Kepuasan kerja karyawan juga merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para karyawan (Andriany, 2019).

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu, yaitu tujuan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan orang lain agar ia menerima pengaruh itu (Burhanuddin, 2019). Kualitas kepemimpinan yang terdapat pada suatu perusahaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Bisa dikatakan bahwa entitas kepemimpinan dalam suatu perusahaan yang dominan dalam menjalankan seluruh fungsi-fungsinya (Waworundeng, 2021). Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan. dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan

menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut (Jopanda, 2021).

Gaya kepemimpinan dapat di ilustrasikan sebagai proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu (Erri dan Asymar 2021). Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan (Utari dan Hadi 2020). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan oleh karena itu sangat berpengaruh jika pemimpin tidak memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih giat, dengan memberikan penghargaan kepada karyawan maka dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat dan hubungan antara pemimpin dengan karyawan akan semakin dekat (Erri dan Asymar 2021).

Dalam lingkungan kerja, perusahaan harus mampu menerka bagaimana cara agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, maka hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan itu sendiri (Kusumastuti, 2019). Lingkungan kerja merepresentasikan tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, menarik, kesan sedang bekerja dan sebagainya (Norawati *et al.*, 2021). Lingkungan kerja yang memadai seperti telah direnovasi bangunan Gedung yang dulu terlihat tua dan kumuh sekarang berubah menjadi bangunan dengan bangunan dengan arsitektur yang lebih modern, selain bersih dan tertata dengan baik (Yuliantari dan Prasasti, 2020).

Berdasarkan *research gap* atau perbedaan penelitian terdahulu ditemukan bahwa adanya pengaruh terkait kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Mubarok dan Zein, 2019) yang menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetio, Ratnasari dan Lukman, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian (Irma dan Yusuf, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh (Saputra, 2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh (Apriyani dan Iriyanto, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam hasil penelitian terkait pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, peneliti mengidentifikasi adanya fenomena pada kantor unit penyelenggara pelabuhan kelas III kolaka Kepemimpinan menjadi faktor penting penunjang kepuasan kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. Hal ini dikarenakan meskipun kepemimpinan selalu berganti setiap kurang lebih 2 tahun dan selalu menerapkan aturan-aturan yang baru. Namun pemimpin selalu mencerminkan sikap rendah hati dan peduli pada setiap pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka.

Hal tersebut juga didukung dengan hasil observasi awal lingkungan kerja yang menyebutkan bahwa walaupun pegawai bekerja diluar jam kerja tetapi mereka tetap menyelesaikan pekerjaannya dengan sukarela. Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja mereka nyaman, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik dan non fisik yang nyaman terjadi karena adanya fasilitas pendukung dari kantor serta adanya sikap memahami antara sesama pegawai.

Fenomena yang dipaparkan di atas sejalan dengan hasil observasi awal yang dilakukan penulis melalui penyebaran kuesioner pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. Dimana survei tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III kolaka memiliki kepuasan yang tinggi.

**Tabel 1.1**

**Hasil Observasi Awal Terkait Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Perasaan senang dengan pekerjaan sendiri karena sesuai dengan harapan	30	100 %	0	0
2.	Selalu patuh terhadap segala peraturan yang ada di organisasi	30	100%	0	0
3.	Perasaan senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	30	100%	0	0

4.	Perasaan senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan	24	88,89%	6	11,11%
5.	Merasa perusahaan memberikan gaji karyawan dengan standar yang berlaku	22	96,30%	8	3,70%
Jumlah			90,6 %		9,4 %

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terkait kepuasan kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka ada pada kategori tinggi. Yaitu sebesar 90,6% dapat dilihat dari kepuasan pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka dibuktikan adanya perasaan senang dengan pekerjaan baik dilakukan secara individu maupun secara tim.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Observasi Awal Terkait Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Karyawan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	26	87 %	4	13%
2.	Dalam bekerja selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan	26	87%	4	13%
3.	Masalah dalam organisasi	24	80%	6	20%

	merupakan masalah bersama				
4.	Meminta maaf dan mengakui kelasalahan yang dilakukan	27	100%	0	0
5.	Pimpinan selalu mendengarkan pendapat bawahannya	21	70%	9	30%
Jumlah			84,8 %		15,2%

Hasil observasi pada tabel 1.2 terkait kepemimpinan juga menunjukkan bahwa adanya sikap kepemimpinan yang terjadi pada Kantor Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Observasi Awal Terkait Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Kualitas kerja memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan kantor	20	67%	10	33%
2.	Kantor tidak membeda-bedakan antara pegawai satu dengan yang lainnya	22	73%	8	27%
Jumlah			70%		30%

Selain kepemimpinan, hasil survei pada tabel 1.3 juga ditemukan bahwa adanya beberapa responden atau pegawai yang menyatakan puas terhadap lingkungan kerja hal ini dilihat dari hasil observasi bahwa 70% pegawai merasa puas terhadap lingungan kerjanya.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena *gap* di atas maka penulis mengajukan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka”**.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan yang didapatkan saat atau selesai melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tergantung sikap peroleh intrinsik dan ekstrinsik dan tergantung dari pandangan pemegang pekerjaan terhadap perolehan tersebut (Simanjuntak, 2017) kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan (Asaloei, 2019) kebutuhan karyawan tidak semata-mata hanya ingin memenuhi kebutuhan material seperti gaji yang layak dan karir yang baik, melainkan lebih beragam seperti kebutuhan akan harga diri dan kewibawaan, kepuasan dalam bekerja, dan kebutuhan ingin terus berprestasi (Ribkha *et al.*, 2019)

Semangat kerja karyawan merupakan hal abstrak yang tidak dapat dirasakan langsung namun memiliki dampak yang sangat berarti bagi perkembangan perusahaan kedepannya. Perusahaan yang diperkuat dengan semangat kerja karyawan akan berbanding lurus dengan produktivitas dan prestasi kerja karyawan tersebut yang pada akhirnya akan bermuara pada pertumbuhan perusahaan (Hendri dan Rismansyah 2019) sebuah kepuasan kerja karyawan dengan berbagai aspek pekerjaannya mengarah pada munculnya komitmen kuat pada organisasi, Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaan mereka menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasi (Adhan *et al.*, 2020) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industry (Hendri dan Rismansyah 2019).

Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan dan kondisi kerja cenderung akan bertahan dalam sebuah organisasi, sedangkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja cenderung akan memilih untuk keluar dari sebuah organisasi dengan harapan mendapatkan kepuasan kerja di tempat lain (Rahman *at al.*, 2020.) terdapat tiga kebutuhan pokok/primer yang menjadi tujuan utama bagi seseorang sehingga ia harus bekerja, yaitu kebutuhan sandang, pangan dan papan. Namun dengan era yang semakin berkembang saat ini, para karyawan yang bekerja perlu juga memenuhi kebutuhan-kebutuhan

lainnya dalam hidup mereka sehingga sangat diperlukan suatu motivasi kerja yang tinggi agar para karyawan merasa senang dan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawab mereka (Purba *at al.*, 2019). penulis menggunakan indikator yang telah dikemukakan Jufrizen dan Sitorus (2021) yaitu: Pekerjaan Itu Sendiri, Pengawasan, Rekan Kerja, Promosi, Gaji

### **Kepemimpinan**

Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan (Rivaldo dan Ratnasari 2020). kepemimpinan dari perspektif sosiologis adalah kepemimpinan yang mempunyai tantangan demi tantangan sesuai dengan perkembangan teknologi (Hifza 2019) kepemimpinan dari perspektif politik adalah pemimpin yang mempunyai tantangan dengan individu, lembaga, organisasi, partai dan lembaga lainnya sehingga untuk menghadapi tantangan tersebut adalah menyiapkan tantangan dari persyaratan dan bersaing secara sehat tanpa mengharapkan bantuan dari luar atau money politik (Hifza 2019) Banyak orang sangat ingin menjadi pemimpin untuk dapat masuk dalam status “elit” dari suatu sistem sosial dengan motivasi utama adalah kekuasaan, kehormatan, fasilitas, penampilan, pencitraan dan hak-hak istimewa lainnya (Purwanto 2020). Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan itu sendiri merupakan kepemimpinan yang mampu memberikan pengaruh atau dorongan pada individu atau kelompok lain agar dapat menycapai tujuan yang hendak dicapai dalam kepemimpinan itu sendiri dan juga merupakan sikap seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain dengan pola pikirnya dalam menciptakan dan memberikan hal-hal baru dengan konsep penyusunan perencanaan strategis guna keberlangsungan suatu organisasi atau industri. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator yang telah dikemukakan Marjaya dan Pasaribu (2019) yaitu : Kerendahan Hati, Kejujuran dan Keadilan, Berkomitmen, Kesabaran, Transparan.

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja (Adha 2019) Lingkungan kerja adalah kondisi - kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi, maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, seperti lingkungan fisik serta lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan dapat memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Yanuari, 2019) lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang

besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan (Sihaloho dan Siregar 2020). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator yang telah dikemukakan Mahadika (2019) yaitu : lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik.

## METODE PENELITIAN

Model penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* (Stiadi, 2021). Jenis penelitian *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan dan menekankan pada hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen (Sudaryono, 2017:83). Menurut Abdillah & Hartono (2015:7) paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistika. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka yang berjumlah 57 orang pegawai. Adapun teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sensus. Menurut Indriantoro & Supomo (2018:128) mengemukakan bahwa teknik sensus adalah peneliti dapat meneliti seluruh elemen populasi. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 orang pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. Sensus juga lebih layak dilakukan jika penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi (Indriantoro & Supomo, 2018:141).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Koefisien Determinan R-Square

Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen. Adapun nilai dari analisis varian ( $R^2$ ) atau uji determinasi sebagai berikut:

**Tabel Nilai R-Square**

Konstruk	R-Square
Kepuasan Kerja	0.291

Sumber : Data Primer Diolah, 2023)

Dari nilai *R-Square* konstruk Kepuasan kerja sebesar 0,291 atau 29,1 % oleh variabel Kepemimpinan dan Lingkungan kerja sementara sisanya sebesar 71,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model penelitian ini.

### **Path Coefficient**

*Path coefficient* dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antar konstruk dalam setiap hipotesis. *Path Coefficient* dilakukan pengujian dengan pengujian menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat *P-Value* variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015:197) ketentuan *rule of thumb* yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah *T-Statistic* > 1,64 dengan taraf signifikansi *P-Values* atau nilai probabilitas < 0,05 dan bernilai positif. Hasil *path coefficient* pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

**Tabel Hasil Path Coefficients**

<b>Hipotesis</b>	<b>Original Sampel Estimate (O)</b>	<b>Mean of Sub Sample (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T statistik ([O/STDEV])</b>	<b>P Values</b>
K->KK	<b>0.382</b>	<b>0.411</b>	<b>0.113</b>	<b>3.388</b>	<b>0.000</b>
LK->KK	<b>0.429</b>	<b>0.253</b>	<b>0.106</b>	<b>2.352</b>	<b>0.009</b>

*Sumber : Data Primer Diolah, 2023*

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan** Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan pada bab IV, maka dapat di tarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu (1) Hipotesis Pertama ( $H_1$ ) Menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. Melalui indikator yaitu : Kerendahan Hati, Kejujuran dan Keadilan, Berkomitmen, Kesabaran, Transparan. (2) Hipotesis kedua ( $H_2$ ) Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. Melalui indikator yaitu: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik.

**Saran:** Dengan memperhatikan hasil analisis dan pengujian yang telah di simpulkan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran: (1) Bagi Organisasi, Kepada pihak Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka diharapkan untuk lebih menerapkan fasilitas terbaru untuk dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja, meningkatkan kemampuan pegawai agar kepuasan pegawai juga dapat meningkat guna agar lebih memberikan kontribusinya atau pelayanan yang lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaan dan

kepada pegawai itu sendiri lebih menjaga komunikasi dan kerja sama tim selama bekerja di kantor unit penyelenggara pelabuhan kelas III kolaka (2) Bagi Peneliti Selanjutnya. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi pada penelitian selanjutnya, tempat yang menjadi objek penelitian atau sebagainya. Apabila akan melakukan penelitian yang terkait judul diatas diharapkan untuk menambah variabel lain seperti iklim organisasi dan beban kerja ataupun variabel moderasi/mediasi dan apabila akan dilakukan penelitian yang serupa dengan judul di atas agar kiranya mengganti objek penelitian seperti di lingkup industri lainnya. Menambah jumlah strategi utamanya terkait dalam memberikan kecerahan masa depan pegawai dan juga menambah indikator agar hasil penelitian lebih bervariasi

### **Kebaruan Penelitian:**

### **DAFTAR REFERENSI**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). *Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Andriany, D. (2019, October). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 392-398).*
- Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada ART Industries Boyolali. Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis*, 16(2).
- Astaginy, N., Wonua, A. R., Ismanto., & Kumalasari, F. (2022) *Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai. Indonesian Annual Conference Series, (Proceedings of IACS-CSPC 2022)*, 66-73.
- Burhanuddin, B. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan Islam. Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*, 11(1), 9-13.
- Djewed, N. (2020). *Penerbitan surat persetujuan berlayar kapal perikanan pada kantor unit penyelenggara Pelabuhan Banggai. Jurnal Yustisiabel*, 4(1), 1-13.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Gofur, A. (2018). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295-304.
- Hendri, E. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(1).

- Hifza, H., Suhardi, M., Aslan, A., & Ekasari, S. (2020). *Kepemimpinan pendidikan islam dalam perspektif interdisipliner*. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 46-61.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai*. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta*. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43-53.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). *Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 122-127.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Mubarok, A., & Zein, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(1).
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., Supu, A. L. A., Agustin, P., Afriliani, S. N. I., Airani, V., & Mahardhika, W. T. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 224-233.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). *Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar*. *Menara Ilmu*, 15(1), 95-106.
- Pramita, D. R. A., Djawoto, D., & Soekotjo, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Administratif*. *Media Mahardhika*, 18(3), 352-363.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186-201.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). *Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Purwanto, A. (2020). *Kepemimpinan Yesus Kristus Sebagai Model Kepemimpinan Kristen*. *Mathetes: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 1(2), 131-146.

- Rahman, A., Fathorrahman, F., & Karnawati, T. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 164-178.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Rohaeni, H., & Marwa, N. (2018). *Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan. Jurnal Ecodemica*, 2(2), 312-318.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). *Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20-28.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). *Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Stiadi, M. (2021). The Influence of Entrepreneurship Courses on Students' Entrepreneurial Interests. *Jurnal Mantik*, 5(1), 197–200.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). *Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994-1002.
- Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 85-92.
- Wonua, A. R. (2023). *Performance Impact Employee Competence. Journal of Management & Business*. 6(1), 334-343.
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Ismanto. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa Kendari. Penerbit Literacy Institute*.
- Wonua, A. R., Hendrik., Widiana, I. N. W., Mangkay, S. D., Baali, Y., Hadiyati, R., Simarmata, N., Mailangkay, A. B. L., Langi, M. J. J., Mose, Y., Belani, S., Tanjung, R., & Saerang, A. A. (2023). *Manajemen Kinerja: Pendekatan SDM*, 1-34.
- Wonua, A. R., Mutiara, I. A., Bakti., Damsid., & ahriani, A. (2021). *The Effect of Balance Life and career Development on Job Satisfaction in Bank Maluku. Proceedings of the 11<sup>th</sup> Annual Internasional Conference on Industrial Engineering and Operation Management Singapore*, 7-11.
- Wonua, A. R., Phradiansah., & Astaginy, N. (2020) *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 5(1), 18-28.
- Yanuari, Y. (2019). *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. baskara: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.

- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. Jurnal Sekretari dan Manajemen, 4(1), 76-82.*
- Yusrizal, Y., Sudarno, S., & Ribkha, R. (2019). *Pengaruh Eps, Per, Roa, Dan Der Terhadap Harga Saham Perusahaan Sektor Aneka Industri Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2013-2017. Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis, 4(2), 169-180.*