

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES  
KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA  
(Studi pada Pegawai Badan Pertanahan Kabupaten Sukoharjo)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**ABIMANYU GIMO SUDARMO**

**B100140221**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DANN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN  
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
(Studi pada Pegawai Badan Pertanahan Kabupaten Sukoharjo)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

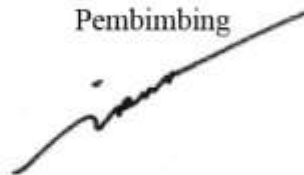
oleh:

**ABIMANYU GIMO SUDARMO**

**B 100 140 221**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen  
Pembimbing



**(Ir. Irmawati, M.Si.)**

**HALAMAN PENGESAHAN**

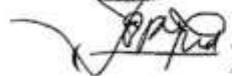
**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN  
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
(Studi pada Pegawai Badan Pertanahan Kabupaten Sukoharjo)**

**OLEH  
ABIMANYU GIMO SUDARMO  
B 100 140 221**

**Telah dipertahankan diperiksa di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 2 Mei 2020  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

**1. Imronudin, S.E, M.Si, P.hD.  
(Ketua Dewan Penguji)**



**2. Ir. Irmawati, M.Si.  
(Anggota I Dewan Penguji)**



**3. Soepatini, SE, M.Si, Ph.D.  
(Anggota II Dewan Penguji)**



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



**(Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.)**

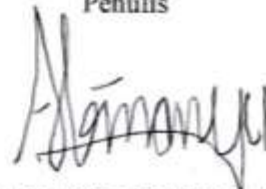
## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 02 Mei 2020

Penulis



**ABIMANYU GIMO SUDARMO**  
**B100140221**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN  
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
(Studi pada Pegawai Badan Pertanahan Kabupaten Sukoharjo)**

**Abstrak**

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang yang berkaitan langsung ataupun tidak langsung dengan pekerjaannya yang nantinya akan berpengaruh dalam meningkatkan maupun menurunkan kualitas dan produktivitas kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. 2) Untuk menganalisis stres pengaruh kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. 3) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 60 pegawai, dengan menggunakan metode pemilihan sampel purposive sampling. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: 1) Uji regresi linier berganda. 2) Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. 3) Uji hipotesis yang meliputi uji kelayakan model (Uji F), uji validitas pengaruh (Uji t), uji koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ). Hasil dari analisis data diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 20. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, lingkungan kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan.

**Abstract**

Job satisfaction is a person's feelings that are directly or indirectly related to his work which will later influence in increasing or decreasing the quality and productivity of work. The purpose of this study are: 1) To analyze the effect of the work environment on employee job satisfaction. 2) To analyze the effect of work stress on employee job satisfaction. 3) To analyze the influence of leadership style on employee job satisfaction. The type of data in this study are primary data obtained from the results of a questionnaire that has been distributed to the Office of the Land Agency of Sukoharjo Regency, amounting to 60 employees, using the purposive sampling sample selection method. The analytical methods used in this study are: 1) Multiple linear regression test. 2) Classic assumption tests which include normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. 3) Hypothesis testing which includes the model feasibility test (F test), the effect validity test (t test), the coefficient of determination test ( $R^2$  test). The results of the data analysis were obtained using SPSS Version 20. The results of the study simultaneously showed that the work environment had a significant effect on job satisfaction, job stress had a significant effect on job satisfaction, and the leadership style had a positive and significant effect on job satisfaction.

**Keywords:** job satisfaction, work environment, work stress, leadership style.

## **1. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan (Hadari Nawawi 2003:42). Bekerja merupakan suatu tuntutan yang mendasar bagi setiap masyarakat saat ini. Memiliki kondisi diri yang sehat, baik secara fisik maupun secara psikis merupakan keinginan dari setiap manusia. Dengan kondisi yang baik yang akan membantu untuk melakukan segala sesuatu aktivitas dengan optimal, misalnya saja berorganisasi dan bekerja. Setiap individu dipersiapkan sedini mungkin untuk bisa produktif.

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas (Ardana 2012:208). Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Stres kerja adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting (Robbins 2007:793). Stres didalam bekerja dapat menimbulkan beberapa hal, yakni : akibat subjektif (kegelisahan, kebosanan), akibat perilaku (emosi tidak stabil), akibat kognitif (kurang bisa mengambil keputusan), akibat fisiologis (naiknya tekanan darah), serta akibat keorganisasian (menyebabkan kinerja menjadi rendah).

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam membantu, mengerahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang dapat menghasilkan kinerja pegawai yang mewujudkan tujuan tersebut. Miftah Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Robbins (2002:36) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Terdapat tiga dimensi penting kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap situasi kerja, kepuasan kerja diartikan sebagai seberapa baik hasil yang diperoleh memenuhi harapan, kepuasan kerja menyajikan perhatian atau attitude yang berkaitan dengan pekerjaan.

Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo berkomitmen menuju wilayah bebas korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM). Juga program yang menyentuh masyarakat antara lain, layanan pendaftaran tanah sistematis lengkap (PTSL APBN, APBD), loket online, pengaduan masyarakat melalui media sosial, monitoring evaluasi berkelanjutan dan, manajemen media dengan strategi komunikasi untuk memastikan bahwa setiap aktivitas dan inovasi perubahan yang telah diketahui oleh masyarakat. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan menguji dengan mengambil judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo.

## **2. METODE**

Desain penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara langsung penerapan sumber daya manusia lingkungan kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo. Data yang digunakan adalah data primer dengan kuesioner yang akan diberikan kepada pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo. Dan menggunakan Data menggunakan metode wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan cara peneliti hanya menyiapkan beberapa pertanyaan untuk memandu jalannya proses tanya jawab wawancara yang diberikan kepada pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo. Pengumpulan data ini akan dilakukan pada tahun 2020. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*,

sehingga diperoleh sampel sebesar 60 responden. Metode analisa data penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan uji analisa regresi linier berganda.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	33	55,00
Wanita	27	45,00
Total	60	100

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 33 orang (55%) dan wanita sebanyak 27 orang (45%).

Tabel 2. Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
25 tahun s/d 35 tahun	23	38,33
36 tahun s/d 45 tahun	16	26,67
46 tahun s/d 50 tahun	14	23,33
> 50 tahun	7	11,67
Jumlah	60	100

Berdasarkan tabel 2. diketahui responden sebagian besar berusia 25 tahun s/d 35 tahun sebanyak 23 orang (38,33%), 36 tahun s/d 45 tahun sebanyak 16 orang (26,67%), responden dengan usia 46 tahun s/d 50 tahun sebanyak 14 (23,33%) dan, pegawai berusia < 50 tahun sebanyak 7 orang (11,67%).

Tabel 3. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTA	8	13,33
D3	10	16,67
S1	35	58,33
S2	7	11,67
Jumlah	60	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 8 responden (13,33%) merupakan tamatan SMA, sebanyak 10 responden (16,67%) pegawai yang lulus



Diploma, sebanyak 35 responden (58,33%) pegawai yang lulus S1 dan lulusan S2 sebanyak 7 responden (11,67%).

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	1,046	0,224	P > 0,05	Normal

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* terhadap data *unstandardized residual* adalah sebesar 0,0224, dapat diketahui bahwa semua p-value untuk data ternyata lebih besar dari  $\alpha=5\%$  ( $p>0,05$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan data yang diperoleh memiliki sebaran yang normal.

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	$\alpha$	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,169	5,912	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres Kerja	0,141	7,089	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,134	7,465	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa  $VIF < 10$  dan nilai toleransi  $> 0,1$ , sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,05	0,686	Bebas Heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,05	0,901	Bebas Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,05	0,794	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas  $> 0,05$  berarti bebas dari heteroskedastisitas.

### 3.3 Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	$\beta$	$t_{hitung}$	Sig.
(Constant)	1,934		
Lingkungan Kerja	0,291	3,658	0,001
Stres Kerja	0,407	2,332	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,271	3,188	0,002

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 1,934 + 0,291 X_1 + 0,407 X_2 + 0,271 X_3 \quad (1)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- $a =$  Konstanta sebesar 1,934 atau positif, meskipun Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan tetap / tidak berubah maka Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo naik.
- $b_1 =$  0,291, koefisien regresi  $X_1$  (Lingkungan Kerja) sebesar 0,291 atau yang berarti dengan adanya peningkatan Lingkungan Kerja sehingga meningkat Kepuasan Kerja sebesar 0,291.
- $b_2 =$  0,407, koefisien regresi  $X_2$  (Stres Kerja) sebesar 0,407 atau yang berarti dengan adanya peningkatan Gaya Kepemimpinan sehingga meningkat Kepuasan Kerja sebesar 0,407.
- $b_3 =$  0,271, koefisien regresi  $X_3$  (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,271 atau yang berarti dengan adanya Stres Kerja sehingga meningkat Kepuasan Kerja sebesar 0,271.

#### 3.3.2 Uji t

Tabel 8. Uji t

Keterangan	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	3,658	2,003	0,001	$H_1$ diterima
Stres Kerja	2,332	2,003	0,000	$H_2$ diterima
Gaya Kepemimpinan	3,188	2,003	0,002	$H_3$ diterima

Uraian hasil uji t sebagai berikut:

- a. Uji t yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 3,658 > t_{tabel} = 2,003$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo” terbukti kebenarannya.

- b. Uji t yang berkaitan dengan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 2,332 > t_{tabel} = 2,003$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis kedua menyatakan “Diduga ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo” terbukti kebenarannya.

- c. Uji t yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 3,188 > t_{tabel} = 2,003$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo”, terbukti kebenarannya.

### 3.3.3 Uji F

Tabel 9. Uji F

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.
296,214	2,769	0,000

Berdasar hasil perhitungan yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 296,214, angka tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sehingga ketiga variabel independen signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo secara simultan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan “Diduga terdapat

pengaruh dari Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja” terbukti kebenarannya.

### 3.3.4 Uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

R	R <sup>2</sup>	Keterangan
0,970	0,911	Persentase pengaruh 91,1%

Berdasar hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,911, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan) menjelaskan variasi Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo sebesar 91,1% dan 8,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

## 3.4 Pembahasan

### 3.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh hasil  $t_{hitung} 3,658 > t_{tabel} 2,003$  dan  $sig. 0,001 < 0,05$  maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga  $H_1$  yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Afyah, Djaelani dan Priyono (2017) dan Erni Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja .

Penelitian Ellickson (2002) yang berjudul “*Determinants of Job Satisfactions of Manicipal Goverment Employees*” mengidentifikasi bahwa faktor lingkungan kerja variabel independen, maka hasil dari penelitian bahwa variabel lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja.

### 3.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh hasil  $t_{hitung} 2,332 > t_{tabel} 2,003$  dan  $sig 0,000 < 0,05$  maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga  $H_2$  yang menyatakan stress kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya, artinya semakin Stres Kerja yang baik antar pegawai dan atasan akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dipo Gesang (2017) yang menyatakan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan konsisten/ kesamaan yang dilakukan oleh D Cristover Rambulangi (2016) yang menyatakan bahwa variabel Stres Kerja mempunyai pengaruh signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja.

### 3.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja diperoleh hasil  $t_{hitung} 3,188 > t_{tabel} 2,003$  dan  $sig. 0,002 < 0,05$  maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga  $H_3$  yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Luciana Tulhusnah (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut Robbins & Judge (2008:315) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan Boone dan Kurtz (1994) dalam Suwanto dan Priansa (2011:140) kelompok mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan motivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.

## 4. PENUTUP

Hasil penelitian didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasar hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo.

- b. Berdasar hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh dari Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo.
- c. Berdasar hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo.
- d. Berdasar hasil uji F menunjukkan ada pengaruh dari Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo secara simultan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan pengumpulan data tambahan dengan menggunakan metode wawancara agar data dan informasi yang didapatkan menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
- b. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar mendapat jawaban yang konsisten.
- c. Diharapkan penelitian selanjutnya menambah jumlah sampel lebih dari 60 responden obyek penelitian dan menambah waktu yang digunakan penelitian serta menambah jumlah peneliti dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afiyah, S. N., Djaelani, A. G., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(2).
- Andriani, M., Hasan, M. T., & Fradila, S. (2017). Perbaikan Beban Kerja Pegawai Tidak Tetap Badan Pertanahan Nasional Melalui *Redesign System*. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 19(2), 44-49.
- Gesang, D. T. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Kebumen (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Handayani, W., Wisnalmawati, W., & Winarno, W. (2018). The Influence of Service Quality As A To Total of Quality Management (Study In Badan Pertanahan Nasional Office Yogyakarta). In *The 2nd International*

*Conference on Technology, Education, and Social Science 2018 (The 2nd ICTESS 2018)* (pp. 270-278). ICTESS.

- Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *JEM Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(1), 22-41.
- Mustafa, D. (2019). Bureaucratic Ethics in Public Services Case Study: Office of the National Land Agency of North Luwu Regency. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 10(3).
- Prasetyo, M. F., Yulianeu, Y., Fathoni, A., & Gagah, E. (2017). The Influence of Work Experience, Psychological Capital and Responsibility Towards the Effectiveness of Employee in the Semarang National Land Agency With the Work Load as the Intervening Variable. *Journal of Management*, 3(3).
- Rambulangi, C. J. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda. *Jurnal Psikoborneo*, 4(2), 292-300.
- Rifai, M. I., & Mashdurohatun, A. (2018). Disputes Settlement To The Measured Object Of The Returns Border Of National Land Agency Against A Neighbor's Boundary Objects In Tegal. *Jurnal Akta*, 5(2), 337-344.
- Suhartini, S., & Lusianah, L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1), 132-145.
- Tulhusnah, L., Sularso, R. A., & Fathorrazi, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo. *Growth*, 16(1), 18-28.