

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD DIY

¹Rahmanda Angger Nugroho

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Email: ¹anggernugroho21@gmail.com

²Didik Subiyanto

²Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Email: ²didiks@ustjogja.ac.id

³Nala Tri Kusuma

³Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Email: ³nala.kusuma@ustjogja.ac.id

Korespondensi author: anggernugroho21@gmail.com

=====
Abstract : *This research aims to determine the influence of servant leadership, work motivation, and work environment on employees of the DIY DPRD Secretariat. This research uses quantitative methods, and the population is all employees of the DIY DPRD Secretariat. The sampling technique uses saturated samples. Data collection is carried out by observation and questionnaires. The research results show that servant leadership has a positive and insignificant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, and the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. The implication of this research is that the results of the research are expected to be one of the policy decisions for leaders to improve servant leadership in the organization, so that employees will feel comfortable in the organization, have satisfaction at work and reduce the level of employee turnover intention.*

Keywords: *Servant Leadership, Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada pegawai Sekretariat DPRD DIY. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan populasinya adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD DIY. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi dalam penelitian ini yaitu hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu pengambilan kebijakan bagi pemimpin untuk meningkatkan *servant leadership* di dalam organisasi, sehingga karyawan akan merasa nyaman didalam organisasi memiliki kepuasan dalam bekerja dan mengurangi tingkat *turnover intention* pada pegawai.

Kata Kunci: *Servant Leadership, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Tingginya perhatian masyarakat terhadap kepuasan kerja sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat baik ditingkat pusat pemerintahan dan daerah kurun waktu lima tahun ini merupakan bentuk kepedulian, kajian secara empiris mengenai kepuasan kerja pemerintahan khususnya sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat dikalangan dunia akademisi sudah banyak terjadi namun perlu pengembangan fenomena agar kajiannya lebih menarik karena menurut (Ilham & Pratama, 2016) semakin rendahnya tingkat kepercayaan publik terhadap lembaga Dewan Perwakilan Rakyat. Menurut (Zuada, Samad, & Aisyah, 2019) berita negatif tentang perilaku para dewan yang marak di media massa antara lain berita tentang para anggota dewan yang tidur pada saat sidang, berkelahi di ruang sidang, berselingkuh, anggota dewan yang menerima suap dan korupsi.

Ketidakpercayaan publik tersebut mengkhawatirkan kinerja sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat.

Salah satu Lembaga Pemerintahan Daerah yang memperoleh kritikan pedas publik adalah anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah DIY merupakan badan perwakilan rakyat daerah dari lembaga legislatif yang berkududukan di Pemerintah Daerah DIY. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Badan Perwakilan Rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta, berperan dan bertanggung jawab dalam mewujudkan efisiensi, efektifitas produktivitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan melaksanakan hak, kewajiban, tugas, wewenang, dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan (Tampubolon, Sitanggang, & Siallagan, 2020).

Sekretariat DPRD merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari unsur Pelayanan Administrasi yang mendukung tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris DPRD yang secara teknis berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD, dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sekretariat DPRD dituntut harus dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan memberi contoh sebagai pemimpin yang melayani atau disebut *servant leadership*. Maka dari itu *servant leadership* harus di terapkan di Sekretariat DPRD dengan mengutamakan pelayanan dan contoh yang baik. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sekretariat DPRD membutuhkan pemimpin yang bisa menjadi contoh dan memotivasi para pegawainya supaya pegawai sekretariat DPRD memiliki kinerja yang baik dan pegawainya juga mendapatkan kepuasan kerja sesuai yang mereka lakukan dengan baik. Pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena seorang pegawai sangat penting untuk membantu mencapai tujuan organisasi dalam membantu misi pemerintah.

Setiap instansi pemerintahan menjalankan aktivitasnya sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang ada seperti yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah untuk dilaksanakan di masing-masing instansi dinas. Sesuai Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No. 37 Tahun 2008 Rincian tugas dan fungsi satuan organisasi sekretariat daerah dan sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah. Tugas dan Fungsi Sekretariat DPRD DIY dijelaskan dalam pasal 171 Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan kesekretariatan dan administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Pegawai sekretariat DPRD DIY harus menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan optimal sehingga berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai.

Menurut Hasanuddin et al., (2021) kepuasan kerja pegawai dilingkungan sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan. Model kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan yang diberikan kepada orang lain, baik secara horizontal (kepada sesama pemimpin) maupun vertikal (kepada karyawan, pelanggan, dan masyarakat). Sesuai pendapat Mujiyanto et al., (2023) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan sejati muncul dari mereka yang motivasi utamanya adalah keinginan yang mendalam untuk membantu orang lain dan orang lain termotivasi untuk mengikutinya. Menurut hasil penelitian Pradana et al., (2021) *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sedangkan menurut Farida, (2020) *servant leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi merupakan modal penting bagi keberhasilan organisasi untuk menjaga kelangsungan kerja melalui dukungan yang kuat untuk kelangsungan hidup (Haikal Rahman, Agus Rahmadsyah, & Khafi Puddin, 2022). Motivasi kerja adalah serangkaian kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih cara tindakan dan mengarahkan ke tertentu perilaku (Irwandy, 2017). Menurut hasil penelitian Yakup, (2017) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sedangkan menurut Afiyah et al., (2017) menyatakan Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi internal atau eksternal yang mempengaruhi semangat kerja, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik (Muhajir & Asmony, 2023). Lingkungan kerja yang menarik dan mendukung sangat penting pada kepuasan kerja, Menurut hasil penelitian Wuwungan et al., (2017) Lingkungan kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan menurut Lumentut & Dotulong, (2015) Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk dijaga guna menunjang kehidupan organisasi, Sebab dengan adanya pegawai yang puas terhadap pekerjaannya maka diharapkan pegawai dapat lebih aktif dan semangat dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam bekerja (Andrianto, Komardi, & Priyono, 2023). Seseorang yang merasa puas dalam bekerja tentu akan menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan yang diembannya, sehingga akan memudahkan terwujudnya cita-cita organisasi (Pradana et al., 2021). Kepuasan kerja adalah perasaan atau situasi yang menyenangkan atau positif tentang suatu pekerjaan, Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seseorang merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi pemerintahan karena memegang peranan sentral dalam pelaksanaan kebijakan dan kegiatan usaha organisasi.

Sumber daya yang dimiliki suatu organisasi seperti modal, peralatan, dan mesin tidak akan dapat memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh orang-orang yang berkinerja optimal (Ridho & Susanti, 2019). Agar orang-orang berkinerja dengan optimal maka atasan harus menciptakan kepuasan kerja pada pegawai, dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai dalam perusahaan/organisasi tidak mudah, karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan seperti *servant leadership* (Pradana et al., 2021). Bentuk kepemimpinan yang melayani ini merupakan salah satu alternatif bentuk kepemimpinan yang dapat digunakan pada organisasi pemerintahan, kepemimpinan pelayan ini adalah konsep pemimpin yang berorientasi pada rakyat yaitu pemimpin yang peduli terhadap perkembangan dirinya, orang lain, dan lingkungan sekitarnya (Pradana et al., 2021). Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh *Servant Leadership*, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Sekretariat DPRD DIY”.

KAJIAN LITERATUR

Servant Leadership

Servant leadership sebagai pemimpin yang melayani dan memelihara hubungan baik terutama dengan menciptakan suasana martabat dan rasa hormat, membangun komunitas dan kerja tim, dan mendengarkan rekan kerja dan karyawan (Al-Asadi, Muhammed, Abidi, & Dzenopoljac, 2019). Sedangkan Kepemimpinan yang melayani sebagai pemimpin yang melayani dan memelihara hubungan baik terutama dengan

menciptakan suasana martabat dan rasa hormat, membangun komunitas dan kerja tim, dan mendengarkan rekan kerja dan karyawan (Al-Asadi et al., 2019). Menurut Ulfa (2020) gaya kepemimpinan ini juga merupakan pemimpin yang membantu pengikut mencapai tujuan bersama dengan memfasilitasi pengembangan pribadi, pemberdayaan, dan kerja kolektif yang selalu berfokus pada kesehatan dan kesejahteraan jangka panjang. Indikator untuk mengukur variabel ini adalah kepercayaan pemimpin kepada bawahan, perhatian pemimpin dan komitmen pemimpin untuk melayani karyawan. Indikator gaya kepemimpinan *servant leadership* menurut (Safar, 2023) : a) panggilan altruistik, b) penyembuhan emosional, c) kebijaksanaan, d) pemetaan persuasif, e) penata layanan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu keadaan atau tenaga yang menggerakkan pegawai agar terarah atau terarah dalam mencapai tujuan organisasi (Santos, Kellen, & Soares, 2023). Menurut Hajiali et al., (2022) Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk bertindak, atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan tindakan mereka. Motivasi mendorong orang untuk mengambil tindakan secara internal yang akan membantu mereka menyelesaikan tugas yang mereka sukai (Hajiali et al., 2022). Motivasi sangatlah penting karena dengan motivasi dapat memberikan dorongan setiap pegawai akan bekerja keras dan memiliki semangat untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Wuwungan et al., 2017). Indikator motivasi kerja menurut Nuraya & Pratiwi, (2017): a) hubungan antar pribadi, b) kebijakan administrasi/perusahaan, c) pengawasan, d) gaji/kompensasi yang memadai, e) kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja

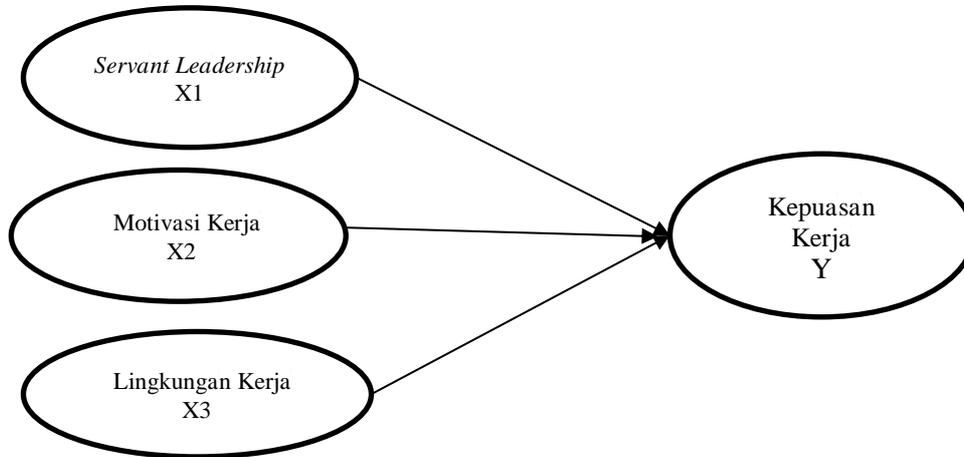
Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja, termasuk tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk hubungan kerja di lokasi tersebut sehingga semangat kerja karyawan meningkat. Menurut Sedarmayanti & Rahadian, (2018) Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dapat diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Untuk dapat menciptakan ruangan kerja yang nyaman tentu harus diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang dapat menciptakan kinerja yang tinggi, seperti lingkungan kerja fisik yang nyaman, perencanaan sistem kerja yang efektif dan efisien, dan penataan ruangan yang ergonomis (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Adapun indikator lingkungan kerja menurut Pawirosumarto et al., (2017) berbagai indikator dalam lingkungan kerja seperti: a) suasana kerja, b) hubungan dengan rekan kerja, c) fasilitas kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Taheri et al., (2020) Menyatakan kepuasan kerja adalah terkait dengan kondisi fisiologis, psikologis, dan lingkungan untuk melakukan peran tertentu. Diasumsikan bahwa karyawan akan meninggalkan organisasi jika mereka tidak puas dengan hak-haknya, lingkungan kerjanya, perilaku rekan kerja dan atasannya dalam pengambilan keputusan. Menurut (Barnett, 2017) kepuasan kerja adalah kombinasi dinamis dari karakteristik pekerjaan, lingkungan, karakteristik pribadi, dan perasaan, dan dapat berubah dari waktu ke waktu tergantung pada faktor-faktor seperti rekan kerja, pengawasan, atau struktur organisasi. Menurut Robbins (2008) dalam Mulyadi et al., (2020) ada beberapa indikator kepuasan kerja: a) gaji, b) pengawasan, c) promosi, d) teman kerja.

Kerangka Berpikir

Setelah uraian latar belakang dan literature review selanjutnya penulis tampilkan kerangka berpikir dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Adanya pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara *servant leadership* terhadap kepuasan kerja

H2: Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

H3: Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk proses pengambilan data. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 pegawai sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah DIY. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Willie Surya Setiawan, 2019). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Dalam penelitian ini variabel indikator yang digunakan mengadopsi dari penelitian (Barbuto & Wheeler, 2006), (Nuraya & Pratiwi, 2017), Pawirosumarto et al., (2017), Mulyadi et al., (2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1. Dibawah:

Tabel 1. Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik	Frequency	Percent
Jenis Kelamin		
Laki-laki	28	44 %
Perempuan	35	56 %
Umur		
30 tahun atau kurang	24	38,1 %
31-39 tahun	8	12,7 %
40-49 tahun	13	20.6 %
50 tahun atau lebih	18	28,6%
Pendidikan		
SMA/Sederajat	14	22%
Diploma (D1/D2/D3/D4)	12	19%
S-1	27	43%
Pascasarjana S-2/S-3	10	16%

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1 mengenai karakteristik responden diketahui jenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang (56%). Berdasarkan usia responden dibawah usia 30 tahun sebanyak 24 orang (38,1%). Pendidikan responden paling banyak sarjana sebanyak 27 orang (43%). Dari data karekterisik responden dari usia dan pendidikan yang dimiliki menggambarkan kalau responden merupakan pegawai yang memiliki produktivitas tinggi dalam bekerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 2 menunjukan bahwa nilai korelasi total item terkoreksi > dan R tabel (0,248) adalah valid. Alfa Cronbach berbasis standar > 0,7 adalah reliabel

Tabel 2. Uji Kualitas Data

Servant Leadership (SL)		Motivasi Kerja (MK)		Lingkungan Kerja (LK)		Kepuasan Kerja (KK)	
SL1	0,731	MK1	0,488	LK1	0,713	KK1	0,795
SL2	0,435	MK2	0,708	LK2	0,733	KK2	0,664
SL3	0,588	MK3	0,741	LK3	0,734	KK3	0,682
SL4	0,643	MK4	0,705	LK4	0,637	KK4	0,805
SL5	0,708	MK5	0,719	LK5	0,625	KK5	0,648
SL6	0,598	MK6	0,686	LK6	0,592	KK6	0,755
SL7	0,680	MK7	0,681	LK7	0,722	KK7	0,721
SL8	0,729	MK8	0,777			KK8	0,543
Cronbach's Alpha std.	0,870		0,897		0,881		0,901

Sumber : Data primer, diolah 2023

UJI ASUMSI KLASIK

Tabel 3 menunjukan Pengujian hipotesis klasik dilakukan untuk memeriksa apakah model regresi yang dikembangkan dapat digunakan sebagai alat prediksi yang

baik. Uji asumsi klasik yang di uji adalah uji normalitas dilakukan dengan pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov untuk data yang mendekati atau berdistribusi normal dapat dilihat pada Asymp Sig.(2-tailed) $>0,05$ maka datanya normal (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Hasil uji kolmogorov-Smirnov adalah 0,66 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka datanya di nyatakan normal. Menurut Ghozali, (2012) Uji multikolinearitas dilakukan dengan pengujian VIF, dengan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Dalam hasil uji multikolonieritas penelitian ini hasilnya tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 yang berarti variabel tidak terjadi multikolonearitas. Menurut Damara, (2015) Uji glejser digunakan untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini, Uji-t (uji glejser) berada di atas taraf signifikansi (0,05) artinya varian residunya sama (homoskedastisitas) atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji glejser dari penelitian ini adalah diatas taraf signifikan 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Mdl	Var.		Normalitas	Multikolonieritas	Heteroskedastisitas	
	Bebas	Terikat	Sig.	Tolerance	VIF	Sig.
1	SL	KK	0,66	.316	3,168	.615
2	MK	KK	0,66	.389	2,570	.826
3	LK	KK	0,66	.402	2,489	.572

SL= Servant leadership; MK= Motivasi kerja; LK= Lingkungan kerja; KK= Kepuasan kerja
Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 diketahui model pada penelitian ini memenuhi syarat uji asumsi klasik yakni uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas sehingga model regresinya terpenuhi.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4 menunjukkan H1 ditolak dengan nilai probalitas 0,233, sedangkan H2, H3 diterima dengan nilai probalitas 0,000.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

	Var		Stand. Coeff.	t	Sig.	Koef. Determinasi
	Bebas	Terikat	Beta			
H1	SL	KK	.123	1.205	.233	.797
H2	MK	KK	.512	5.579	.000	.797
H3	LK	KK	.350	3.880	.000	.797

SL= Servant leadership; MK= Motivasi kerja; LK= Lingkungan kerja; KK= Kepuasan kerja
Sumber : Data primer, diolah 2023

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa variabel *servant leadership* (X1) memiliki p value $0,233 > 0,05$ maka *servant leadership* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel motivasi kerja (X2) memiliki p value $0,000 < 0,05$ maka motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel lingkungan kerja (X3) memiliki p value $0,000 < 0,05$ maka lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh *servant leadership* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan pengujian hipotesis 1 ditolak karena signifikan *servant leadership* terhadap kepuasan kerja adalah $p\ value > 0,05$ sedangkan koefisien regresi sebesar 0,233 maka variabel X1 *servant leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan pada diri pemimpin Sekretariat DPRD DIY untuk menjadi pribadi yang baik bukannya untuk hanya mendapatkan gaji saja. Sehingga berdasarkan hasil penelitian, *servant leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRD DIY. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Farida, (2020) menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan *servant leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari analisis deskriptif pertanyaan terendah yaitu “Atasan saya melampaui panggilan tugas untuk memenuhi kebutuhan orang lain” yaitu dengan rata-rata sebesar 3,37. Maka masukan untuk kedepannya pemimpin harus melampaui dan memenuhi panggilan tugas untuk memenuhi kebutuhan orang lain supaya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2) Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan pengujian hipotesis 2 diterima karena signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah $p\ value < 0,05$ sedangkan koefisien regresi sebesar 0,000. Maka variabel X2 motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan pada diri pegawai Sekretariat DPRD DIY untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik yang harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk menjadi pribadi yang baik dalam bekerja. Sehingga berdasarkan penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRD DIY. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pahlawan & Onsardi, (2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Erviani et al., (2023) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari analisis deskriptif pertanyaan tertinggi yaitu “Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin baik dan harmonis” nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,30. Maka masukan untuk kedepannya untuk pemimpin dan pegawai harus mempertahankan dan meningkatkan hubungan yang harmonis antar sesama supaya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3) Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan pengujian hipotesis 3 diterima karena signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah $p\ value < 0,05$ sedangkan koefisien regresi sebesar 0,000. Maka variabel X3 lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan pada diri pegawai Sekretariat DPRD DIY untuk mempertahankan dan meningkatkan keadaan lingkungan kerja di instansi supaya dalam bekerja menjadi pribadi yang lebih baik dalam bekerja. Hal ini menunjukkan pada diri pegawai Sekretariat DPRD DIY untuk harus menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dalam bekerja mempunyai semangat dan menjadi pribadi yang baik dalam bekerja. Sehingga berdasarkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRD DIY. Hasil dari penelitian ini mendukung

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayyubi & Sitohang, (2023) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Narwathi et al., (2023) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari analisis deskriptif pertanyaan tertinggi yaitu “Kepercayaan atasan langsung kepada sesama pegawai” nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,03. Maka masukan untuk kedepannya untuk pemimpin harus mempertahankan dan meningkatkan masalah kepercayaan kepada sesama pegawai supaya pegawai dalam melaksanakan akan percaya diri karena atasan mempunyai kepercayaan yang tinggi kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *servant leadership*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat DPRD DIY. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan beberapa pengujian terhadap variabel yang diteliti maka dapat diambil kesimpulan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keterbatasan pada penelitian ini adalah jumlah responden yang ada pada tempat penelitian relatif sedikit sehingga hanya dapat menggunakan sampel jenuh dalam teknik pengambilan sampel. Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah bagi pemimpin sekretariat DPRD DIY *Servant leadership* menjadi peran penting dalam membentuk kepuasan kerja, maka dari itu *servant leadership* sangat dibutuhkan oleh pegawai sekretariat DPRD DIY. Dengan cara meningkatkan indikator panggilan altruistik, penyembuhan emosional kebijaksanaan, pemetaan persuasif, penatalayanan organisasi. agar pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Bagi pegawai sekretariat DPRD DIY untuk lebih meningkatkan potensi motivasi kerja dan lingkungan kerja yang ada di sekretariat DPRD DIY agar pegawai dengan cara lebih menerapkan indikator motivasi kerja dan lingkungan kerja. Agar pegawai lebih merasa semangat dalam bekerja dan merasa memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Bagi Akademik, penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengembangan karir (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) dan kompensasi (Afiyah et al., 2017) hal ini akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan semangat dan lebih baik, sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiyah, S. N., Djaelani, A. Q., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang). *Jurnal Riset Manajemen*, 124–135.
- Al-Asadi, R., Muhammed, S., Abidi, O., & Dzenopoljac, V. (2019). Impact of servant leadership on intrinsic and extrinsic job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(4), 472–484. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2018-0337>
- Andrianto, S., Komardi, D., & Priyono. (2023). Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction and Teacher Performance of Dharma Loka Elementary School Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1),

30–38.

- Ayyubi, S. Al, & Sitohang, F. M. (2023). *pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group and Organization Management*, 31(3), 300–326. <https://doi.org/10.1177/1059601106287091>
- Barnett, D. (2017). Leadership and Job Satisfaction: Adjunct Faculty at a For-Profit University. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 4(3), 53–63. <https://doi.org/10.17220/ijpes.2017.03.006>
- Damara, V. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan Dan Kepribadian karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Alam Sejati. *Agora*, 3(2), 277–283.
- Erviani, D., Husnurrofiq, & Purboyo. (2023). *Effect of Work Motivation and Reward on Job Satisfaction Online Gojek Driver in Banjarmasin , Indonesia*. 1(03), 473–486.
- Farida, A. J. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Budaya Perusahaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *File:///C:/Users/VERA/Downloads/ASKEP_AGREGAT_ANAK_and_REMAJA_PRINT.Docx*, 21(1), 1–9.
- Ghozali, I. (2012). (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*.
- Haikal Rahman, Agus Rahmadsyah, & Khafi Puddin. (2022). The Influence of Organizational Culture, Incentives and Work Motivation on Job Satisfaction in the Regional Government at Mebidangro Region. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 8(1), 77–95. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v8i1.242>
- Hajjali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hasanuddin, B., Mustainah, M., & Buntuang, P. C. D. (2021, March). The influence of servant leadership on job satisfaction with individual character as a moderating variable. *Problems and Perspectives in Management*, Vol. 19, pp. 445–455. LLC CPC Business Perspectives. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(1\).2021.37](https://doi.org/10.21511/ppm.19(1).2021.37)
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Ilham, L., & Pratama, M. A. (2016). Hubungan antara tingkat kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD kota Makassar (Studi pada Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar). *Journal Supermasi*, 11(2), 193–200. Retrieved from <https://ojs.unm.ac.id/tomalebbi/article/view/2050%0Ahttps://ojs.unm.ac.id/tomalebbi/article/viewFile/2050/1014>
- Irwandy. (2017). The Effect of Leadership Style, Work Climate and Work Motivation on Job Performance at State University of Medan. *International Journal of Education and Research*, 5(8), 103–112.

- La Husen Zuada, Samad, M. A., & Aisyah, N. (2019). Kajian Tingkat Kepercayaan Publik Terhadap Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Public Administration and Government*, 1(1), 9–22. <https://doi.org/10.22487/jpag.v1i1.11>
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- Muhajir, A., & Asmony, T. (2023). Influence of Transformational Leadership and Work Environment on Job Satisfaction and Ready to Change at The Medical Faculty of Al-Azhar Islamic. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(12), 517–531.
- Mujianto, Sumekar, K., & Sutono. (2023). *Pengaruh Servant Leadership dan Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja Dokter Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada UPT RSUD RAA Soewondo Pati*. 3366, 565–582.
- Mulyadi, M. R., Nursyamsi, I., & Masepe, A. N. B. (2020). The Impact of Work Environment, Work Motivation and Job Satisfaction on Dispatchers Performance at PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 3(4), 85–106. <https://doi.org/10.26487/hjabe.v3i4.380>
- Narwathi, N. M. D., Trarintya, M. A. P., & Astawa, I. P. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPD Desa Adat Guwang. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, 3(6), 1033–1044.
- Nuraya, A. S., & Pratiwi, D. (2017). The Effect of Work Environment and Salary on Motivation and The Impact on Employee Job Satisfaction in Indonesia Tourism Development Corporation (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 9(2), 122. <https://doi.org/10.35384/jime.v9i2.43>
- Pahlawan, A., & Onsardi. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing pada PT. Agung Toyota Bengkulu*. 153–163.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pradana, M. rama, Nurmajaya, A., & Benisetiawan. (2021). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. In *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa* (Vol. 3).
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 9(3), 505–515.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2008). (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12* Jakarta,: Salemba Empat. Jakarta.
- Safar, R. A. (2023). Analisis servant leadership kepala desa laerung kecamatan majauleng kabupaten wajo resti alfina safar e0111991098. *UNIVERSITAS HASANUDDIN*.
- Santos, A. dos, Kellen, P. B., & Soares, A. da C. (2023). The Influence of Work Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance: Case Study at the East

- Timor Coffee Institute in Ermera, East Timor. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(05), 78–87. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i05.127>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Tampubolon, E., Sitanggang, R., & Siallagan, H. (2020). Fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sebagai Unsur Penyelenggara Pemerintah Daerah Berdasarkan Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. *Visi Sosial Humaniora*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.51622/vsh.v1i1.30>
- Ulfa, C. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani dan Iklim Organisasi Pada Keterikatan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Dosen STIE APRIN Palembang). *Majalah Ilmiah Manajemen*, 09, 178–187.
- Willie Surya Setiawan. (2019). Pengaruh Servant Leadership terhadap Organizational Citiznship Behaviour, melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi di PT. Cobra Dental Group. *Agora*, 7(2), 1–6.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado the Influence Work Environment and Motivation Work Against Satisfaction Work Employees Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Pengaruh Lingkungan Kerja. *Pengaruh Lingkungan Kerja..... 298 Jurnal EMBA*, 5(2), 298–307.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>