

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PUSAT PEMBERITAAN LPP RRI

Dwi Nur Rahayu*; Imelda Sari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

www.bsi.ac.id

dwiinurrahayu@gmail.com*

(*) Corresponding Author



Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi-NonKomersial 4.0 Internasional.

Abstract— *Employees of the News Center of the Public Broadcasting Institution Radio Republik Indonesia (LPP RRI), which performs a crucial role in informing the public, were the subject of this study. This study looked at how workplace amenities and leadership style affected workers' job satisfaction. This study used an associative research design and a quantitative methodology. Data was collected by distributing questionnaires to 55 respondents, determined using Slovin's formula from a total population of 112 employees. Multiple linear regression using SPSS version 29 was utilized in analyzing the data for this research. The research findings show that the leadership style variable impacts job satisfaction levels, as indicated by a t-value of 5.780. A similar trend is observed for the work facilities variable, which also makes a significant contribution with a t-value of 3.488. With an F-value of 48.164, both variables had a strong simultaneous impact on work satisfaction. These results demonstrate that raising the caliber of leadership and providing suitable workspace can positively affect workers' job satisfaction at LPP RRI's News Center..*

Keywords: *job satisfaction, leadership style, work facilities.*

Abstrak— Karyawan pada Pusat Pemberitaan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) yang berperan strategis dalam penyampaian informasi kepada publik menjadi fokus pada pelaksanaan penelitian ini. Riset ini bertujuan guna mencari tahu dampak gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja pada kepuasan kerja pegawai. Jenis riset asosiatif yang termasuk ke dalam pendekatan kuantitatif dipilih pada riset ini. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 55 responden yang ditentukan melalui rumus *Slovin* dari keseluruhan populasi yakni 112 pegawai. Regresi linier berganda melalui SPSS versi 29 dimanfaatkan dalam penganalisisan data pada riset ini. Temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan berdampak bagi taraf kepuasan kerja, yang ditunjukkan melalui nilai t sebesar 5,780. Hal serupa juga terlihat pada variabel fasilitas kerja, yang turut memberi kontribusi signifikan dengan nilai t sebesar 3,488. Ketika kedua faktor dianalisis secara bersama-sama, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja semakin kuat, tercermin dari nilai F sebesar 48,164. Hasil ini menegaskan bahwasanya peningkatan mutu kepemimpinan dan penyediaan sarana kerja yang layak mampu menciptakan pengalaman kerja yang lebih memuaskan bagi pegawai di Pusat Pemberitaan LPP RRI.

Kata Kunci: kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era modernisasi dan digitalisasi, organisasi dituntut guna terus memperbaiki kualitas kinerja serta pelayanan. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan krusial sebagai faktor kunci guna menetapkan kesuksesan organisasi dalam meraih tujuan secara produktif dan optimal (Vahera & Onsardi, 2021). Yang menjadi bagian dari faktor krusial berkaitan dengan pengelolaan

SDM ialah kepuasan kerja, karena tingkat kepuasan pegawai terbukti berpengaruh terhadap produktivitas, loyalitas, serta kestabilan tenaga kerja dalam sebuah organisasi (Nurpratama & Yudianto, 2022).

Kepuasan kerja menjadi sangat relevan dalam konteks LPP RRI, dalam peran strategisnya berkaitan dengan penyampaian informasi, pendidikan, serta hiburan kepada masyarakat luas secara independen. Sebagai media penyiaran milik negara, kualitas kinerja pegawai menjadi

faktor penting untuk menjaga keberlanjutan pelayanan publik. Salah satu unit kerja yang berkontribusi besar adalah Pusat Pemberitaan, yang bertugas memproduksi dan menyajikan berita aktual untuk seluruh jaringan RRI di Indonesia. Dengan tuntutan kerja yang tinggi, tingkat kepuasan pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan.

Gaya kepemimpinan di lingkungan kerja menjadi bagian dari penentu utama akan kepuasan kerja pegawai. Wulandari dalam (Marwah & Erica, 2025) mendefinisikan gaya kepemimpinan menjadi metode yang dimanfaatkan oleh para pimpinan guna memberikan pengaruh, arahan, membangkitkan motivasi, serta mengelola orang-orang yang berada di bawah kewenangannya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan maupun tanggung jawab yang ditetapkan. Robbins pada (Astari, 2023) menjelaskan bahwasanya gaya kepemimpinan dapat dipahami melalui empat dimensi, yaitu direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi. Keempat dimensi ini dimanfaatkan pada riset ini sebagai indikator pengukuran atas bagaimana pemimpin di Pusat Pemberitaan LPP RRI memengaruhi cara pegawai bekerja dan merespons arahan pimpinan.

Studi yang dilaksanakan oleh (Fitriani et al., 2023) mengungkapkan bahwasanya gaya kepemimpinan memiliki dampak yang berarti pada kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya pendekatan kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Namun, temuan tersebut tidak sejalan dengan hasil riset (Variandi & Oh, 2024) yang melaporkan bahwasanya gaya kepemimpinan tidak memperlihatkan hubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Dalam artian lainnya, dalam penelitian tersebut, variasi gaya kepemimpinan tidak memberikan perubahan yang berarti terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini relevan dilaksanakan dalam konteks Pusat Pemberitaan LPP RRI karena ditemukan adanya struktur organisasi yang majemuk sehingga pegawai berinteraksi dengan berbagai ketua bidang yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Perihal tersebut selaras dengan studi oleh (Aslan et al., 2025) yaitu terhadap perilaku pimpinan yang berubah-ubah secara tak terduga, yang dapat menimbulkan ketidakpastian, stres, dan burnout.

Selain gaya kepemimpinan, kondisi fasilitas kerja juga menjadi penentu penting dalam kepuasan kerja. Menurut (Oktavia, 2021) Fasilitas kerja dipahami sebagai berbagai bentuk sarana serta perlengkapan yang tersedia guna

membantu kelancaran kegiatan di lingkungan perusahaan, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya secara optimal dan nyaman. Fasilitas kerja memiliki indikator yaitu tepat menunjang pekerjaan, bisa membantu optimalisasi hasil kerja, serta lebih mudah dalam digunakan (Oktavia, 2021).

Data SIMAN V2 tahun 2025 memperlihatkan bahwasanya sebagian besar fasilitas kerja di Pusat Pemberitaan LPP RRI berada dalam kondisi baik, yaitu sebanyak 1.872 unit. Namun demikian, masih terdapat fasilitas yang mengalami kerusakan ringan (519 unit) dan kerusakan berat (267 unit). Dari total fasilitas tersebut, 1.472 unit masih aktif digunakan, sementara sisanya 242 unit tidak digunakan, 181 unit dalam proses penghapusan, dan 127 unit telah dihapus. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya meskipun mayoritas fasilitas masih dianggap layak, tetapi masih terdapat sejumlah sarana yang kurang optimal dan berpotensi menghambat efektivitas kerja pegawai.

Ahmadi dalam (Yandi & Trimerani, 2023) menyatakan kurangnya fasilitas kerja dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan dan kinerja dibandingkan organisasi dengan fasilitas yang memadai. Riset terdahulu oleh (Sundari et al., 2023) menjelaskan bahwasanya fasilitas kerja berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kepuasan kerja. Perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya fasilitas kerja yang memadai dengan baik berpotensi mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian oleh (Asep Syarifudin & Dhyan Parashakti, 2023) menunjukkan hasil berbeda yaitu fasilitas kerja yang tidak memengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Tingginya kepuasan kerja dapat memperkuat semangat kerja, menurunkan tingkat *turnover*, dan mendukung pencapaian kinerja secara menyeluruh (Rulianti & Nurpibadi, 2023). Afandi pada (Makkira et al., 2022) mengartikan kepuasan kerja atas respons positif yang muncul dari seorang pekerja, baik dalam bentuk perasaan maupun perilaku, sebagai hasil penilaiannya terhadap pekerjaan yang dijalankan terutama ketika ia merasa dihargai dan mampu mencapai nilai-nilai penting dalam tugasnya. Fred Luthans dalam (Pally & Septyarini, 2022) menjelaskan bahwasanya tingkat kepuasan kerja dikenai pengaruh oleh berbagai faktor, diantaranya peluang promosi, besaran upah, hubungan antar rekan kerja, kualitas supervisi, serta kriteria dari pekerjaan itu. Kelima aspek ini menjadi dasar penyusunan item pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja pada penelitian ini, karena menggambarkan

faktor-faktor utama yang menentukan apakah pegawai merasa puas dengan pekerjaannya. Penelitian sebelumnya oleh (Nurpratama & Yudianto, 2022) memperlihatkan gaya kepemimpinan tidak berdampak bagi kepuasan kerja, tetapi fasilitas kerja signifikan dalam memengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Sudah banyak riset yang meneliti tentang pengaruh dari gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja pada kepuasan kerja, tetapi secara khusus belum ada melakukan riset nya di Pusat Pemberitaan LPP RRI Jakarta. Unit ini memiliki kondisi yang berbeda dengan organisasi lain karena dipimpin oleh beberapa ketua bidang dengan gaya kepemimpinan yang tidak selalu sama, sehingga menimbulkan tantangan bagi pegawai. Selain itu, masih ditemukan keterbatasan fasilitas kerja yang belum sepenuhnya mendukung proses penyusunan dan penyiaran berita. Ketiadaan penelitian sebelumnya pada konteks organisasi dengan kondisi yang spesifik ini memperlihatkan adanya research gap, sehingga penting untuk mengkaji kembali bagaimana gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pusat Pemberitaan LPP RRI.

BAHAN DAN METODE

Penggunaan pendekatan asosiatif dalam riset kuantitatif menjadi dasar dalam memperoleh gambaran hubungan antarvariabel pada studi ini. Melalui kuesioner berbentuk pernyataan berskala *Likert*, data primer mengenai tiga aspek yakni cara memimpin atasan, sarana penunjang kerja, serta tingkat kepuasan pegawai dikumpulkan dari para responden. Sementara itu, referensi ilmiah terkait menjadi sumber bagi data sekundernya. Dari total 112 pegawai yang berada di lingkungan Pusat Pemberitaan LPP RRI, sebanyak 55 orang ditetapkan sebagai peserta penelitian melalui perhitungan *Slovin*. Penentuan sampel dilakukan secara *purposive*, yaitu memilih individu yang telah memenuhi kriteria masa kerja minimal enam bulan (Ferdiani & Harianto, 2024).

Gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, serta kepuasan kerja dipilih sebagai tiga variabel yang dimanfaatkan pada riset ini. melalui indikator gaya kepemimpinan direktif, partisipatif, suportif, serta berorientasi pada prestasi, variabel dari gaya kepemimpinan diukur. Variabel fasilitas kerja diukur melalui indikator ketepatan dalam menunjang pekerjaan, kemampuan mengoptimalkan hasil kerja, serta kemudahan dalam penggunaan. Sementara itu, pengukuran pada variabel kepuasan kerja melalui

indikator kepuasan akan gaji, promosi, supervisi, teman kerja, serta pekerjaan itu sendiri. Seluruh indikator tersebut mengacu pada penelitian empat tahun terakhir sehingga relevan dengan kondisi organisasi saat ini.

Untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, kelayakan model diuji melalui pengujian asumsi klasik dengan cakupannya, yakni heteroskedastisitas, normalitas, serta multikolinearitas (Anggraini et al., 2022). Melalui IBM SPSS versi 29, analisa regresi linier berganda dilaksanakan dalam analisis data pada riset ini. Di mana terdapat pengujian F, uji t, serta koefisien determinasi (R^2) sebagai pengujian dari hipotesis yang nantinya mengukur dampak parsial, simultan, serta kemampuan model menjelaskan variabel terikat (Mustafid et al., 2023). Berikut pengajuan atas pengujian dari pada riset ini:

H1 : Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusat Pemberitaan LPP RRI.

H2 : Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusat Pemberitaan LPP RRI.

H3 : Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusat Pemberitaan LPP RRI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut perolehan penelitian mengacu pada hasil analisis serta uji statistik yang telah dilaksanakan:

Hasil Analisis Deskriptif Responden

Dari Tabel 1 terlihat bahwasanya dari total 55 pegawai yang menjadi responden, sebanyak 35 orang (63,6%) ialah perempuan, sedangkan 20 orang (36,3%) berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 1. Kriteria Responden Mengacu Pada Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	20	36,4%
Perempuan	35	63,6%
Total	55	100%

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Tabel 2. Kriteria Responden Mengacu Pada Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 Tahun	33	56,40%
6-10 Tahun	9	16,40%
>10 Tahun	15	27%
Total	55	100%

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Tabel 2 menunjukkan lebih banyak responden yang sudah bekerja selama 1 hingga 5 tahun yakni sejumlah 33 orang (56,40%). Responden yang mempunyai periode kerja 6 sampai 10 tahun berjumlah 9 orang (16,40%), sementara yang bekerja > 10 tahun sejumlah 15 orang (27%). Dengan total seluruh responden ialah 55 pegawai.

Hasil Uji Validitas

Table 3. Hasil Uji Validitas

Variable	Item	R Hitung	R Tabel 0,05	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1	0,674	0,256	Valid
	X2	0,760	0,256	Valid
	X3	0,504	0,256	Valid
	X4	0,683	0,256	Valid
	X5	0,513	0,256	Valid
	X6	0,722	0,256	Valid
	X7	0,670	0,256	Valid
	X8	0,655	0,256	Valid
	X9	0,617	0,256	Valid
	X10	0,487	0,256	Valid
	X11	0,543	0,256	Valid
	X12	0,570	0,256	Valid
Fasilitas Kerja (X2)	X1	0,568	0,256	Valid
	X2	0,505	0,256	Valid
	X3	0,621	0,256	Valid
	X4	0,756	0,256	Valid
	X5	0,645	0,256	Valid
	X6	0,707	0,256	Valid
	X7	0,557	0,256	Valid
	X8	0,664	0,256	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	X9	0,707	0,256	Valid
	Y1	0,727	0,256	Valid
	Y2	0,643	0,256	Valid
	Y3	0,602	0,256	Valid
	Y4	0,788	0,256	Valid
	Y5	0,761	0,256	Valid
	Y6	0,778	0,256	Valid
	Y7	0,704	0,256	Valid
	Y8	0,702	0,256	Valid
	Y9	0,722	0,256	Valid
	Y10	0,513	0,256	Valid
	Y11	0,782	0,256	Valid
	Y12	0,622	0,256	Valid
	Y13	0,406	0,256	Valid
	Y14	0,582	0,256	Valid
	Y15	0,516	0,256	Valid

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Mengacu pada Tabel 3, keseluruhan unsur pernyataan dari masing-masing variabel gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, beserta kepuasan kerja memperlihatkan skor r hitung melebihi r tabel (0,256), berarti valid. Temuan ini menegaskan bahwasanya instrumen penelitian mempunyai kemampuan yang memadai dalam pengukuran atas setiap variabel dengan akurat serta layak digunakan dalam analisis berikutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Mengacu pada Tabel 4, Hasil pengujian terlihat bahwasanya 0,849 ialah nilai *Cronbach's*

Alpha pada gaya kepemimpinan, pada fasilitas kerja yakni 0,815, serta kepuasan kerja ialah 0,912. Nilai *Cronbach's alpha* yang diperoleh pada keseluruhan variabel penelitian yakni >0,60, memperlihatkan bahwasanya alat yang dimanfaatkan mempunyai konsistensi pengukuran yang baik. Maka dari itu, alat ukur tersebut layak dimanfaatkan guna menilai keandalan setiap variabel penelitian serta berkesinambungannya.

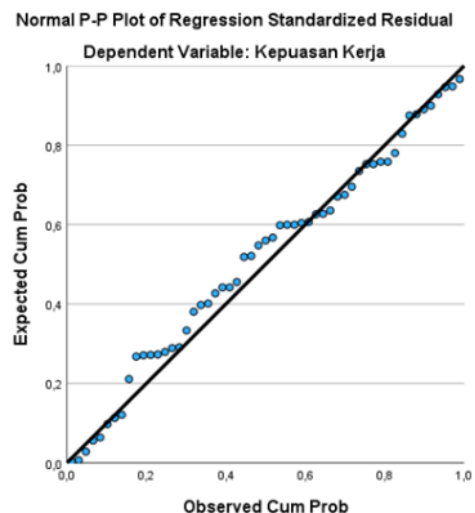
Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,849	0,60	Reliable
Fasilitas Kerja (X2)	0,815	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,912	0,60	Reliable

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Gambar 1. Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas pada SPSS

Gambar 1 memperlihatkan perolehan atas pengujian normalitas, di mana grafik atas P-P Plot menampilkan titik-titik data yang mengikuti arah pola garis diagonal. Pola tersebut membuktikan bahwasanya data terdistribusi normal. Maka dari itu, asumsi atas normalitas pada model sudah terpenuhi, berarti hasil analisis statistik berikutnya dapat dianggap sah dan dapat diandalkan.

Tabel 5. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<i>Alpha</i>
0,2	0,05

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Hasil pengujian normalitas yang disajikan oleh Tabel 5 melalui metode *Kolmogorov-Smirnov* memperlihatkan skor signifikansi yakni 0,2. Dikarenakan skor nya $> 0,05$, yang berarti bisa diambil kesimpulan bahwasanya distribusi data memenuhi kriteria normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

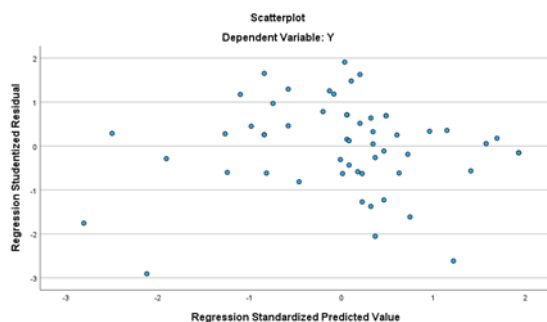
Model	Coefficients ^a					
	Standardized		Collinearity			
	Coefficients		Statistics			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	-6,711	5,997			-1,119,268	
X1	,690	,119	,567	5,780	<,001	,702 1,425
X2	,575	,165	,342	3,488	<,001	,702 1,425

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Perolehan atas pengujian multikolinearitas yang disajikan oleh Tabel 6 memperlihatkan bahwasanya variabel independen, yakni gaya kepemimpinan (X1) serta fasilitas kantor (X2), mempunyai skor Tolerance (TOL) yakni 0,702 serta Variance Inflation Factor (VIF) yakni 1,425. Karena $TOL > 0,10$ serta $VIF < 10$, bisa diambil kesimpulan bahwasanya hubungan antarvariabel bebas tidak memperlihatkan kekuatan yang tinggi, sehingga pemodelan regresi yang dimanfaatkan dinyatakan terhindar atas gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: (Hasil Penelitian SPSS, 2025)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 memperlihatkan gejala heteroskedastisitas dalam pemanfaatan model regresi, tidak ditemukan keberadaannya, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2, karena penyebaran titik dari data dengan acak tersebar pada kisaran garis nol pada sumbu Y serta pola khusus tidak terbentuk.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-6,711	5,997		-1,119,268
	Gaya Kepemimpinan	,690	,119	,567	5,780 <,001
	Fasilitas Kerja	,575	,165	,342	3,488 <,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Tabel 7 memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja, dengan koefisien 0,690. Ini memperlihatkan bahwasanya tingginya rasa kepuasan dari karyawan selaras dengan seberapa baik implementasi dalam gaya kepemimpinan. Kondisi di Pusat Pemberitaan LPP RRI memperlihatkan bahwasanya perbedaan gaya kepemimpinan antar kepala bidang dapat menimbulkan kebingungan, sehingga konsistensi dalam kepemimpinan perlu diperhatikan.

Selanjutnya, fasilitas kerja juga secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dilihat dari koefisiennya, yakni 0,575. Hal ini memperlihatkan bahwasanya fasilitas yang lengkap serta memadai bisa membantu peningkatan kenyamanan serta kepuasan kerja dari karyawan. Fenomena di Pusat Pemberitaan LPP RRI memperlihatkan fasilitas kerja yang dinilai pegawai kurang memadai sehingga menjadi hal penting bagi manajemen.

Melalui asumsi ketiadaan variabel lain yang berubah, koefisien regresi variabel fasilitas kerja yakni 0,575 memperlihatkan bahwasanya meningkatkan satu unit fasilitas kerja akan memengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan sejumlah 0,575.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Perolehan atas pengujian t yang tersaji oleh Tabel 8 memperlihatkan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan mendapatkan skor t hitung yakni 5,780, lalu signifikansi di bawah $< 0,001$ ($< 0,05$), menjadikan H1 diterima, yang menandakan bahwasanya gaya kepemimpinan dengan positif signifikan memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan di Pusat Pemberitaan LPP RRI. Sementara itu, variabel fasilitas kerja mencatat nilai t hitung nya ialah 3,488, lalu signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$), menjadikan H2

diterima, yang mana dalam hal ini terbukti bahwasanya kepuasan kerja secara signifikan positif dipengaruhi fasilitas kerja.

Tabel 8. Hasil Pengujian T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-6,711	5,997		-1,119 ,268
	Gaya Kepemimpinan	,690	,119	,567	5,780 <,001
	Fasilitas Kerja	,575	,165	,342	3,488 <,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Hasil studi tersebut konsisten dengan riset yang dilaksanakn oleh Fitriani et al. (2023), yang memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan berrperan krusial dalam memberikan pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Senada dengan itu, Sundari et al. (2023) memaparkan bahwasanya fasilitas kerja juga berdampak signifikan pada tingkat kepuasan pegawai; kepuasan kerja meningkat seiring dengan sarana dan prasarana yang lebih baik.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Pengujian F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on	1273,869	2	636,935	48,164	<,001 ^b
Residual	687,658	52	13,224		
Total	1961,527	54			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Nilai F hitung tercatat yakni 48,164 dengan tingkat signifikansi 0,001, sedangkan F tabel pada Tabel 9 ialah 3,17, sehingga kriteria pengujian terpenuhi ($F_{hitung} > F_{tabel}$ serta signifikansi $< 0,05$). Mengacu pada situasi tersebut, kesimpulan bisa dibuat bahwasanya H3 diterima. Dalam artian lain, pemodelan regresi ini dapat dimanfaatkan pada riset karena gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja dengan signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan di Pusat Pemberitaan LPP RRI.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Mengacu atas nilai sebesar 0,649, dapat dipahami bahwasanya sekitar 64,9% variasi pada tingkat kepuasan kerja mampu diprediksi dengan

bersamaan pengaruh gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja. Sisanya, yakni 35,1%, berasal dari unsur-unsur lainnya di luar cakupan model yang tidak turut dihitung pada analisa ini. Temuan tersebut memperlihatkan bahwasanya rancangan model yang dimanfaatkan sudah memadai untuk menjabarkan keterkaitan antarvariabel dalam studi ini.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			RStd. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted Square	
1	,806 ^a	,649	,636	3,637

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

KESIMPULAN

Berlandaskan pada hasil penelitian, kepuasan kerja terbukti menerima pengaruh positif serta signifikan dari gaya kepemimpinan ketika diuji secara parsial. Temuan ini menggambarkan bahwasanya ketepatan implementasi gaya kepemimpinan mampu mendorong meningkatnya kepuasan kerja pegawai Pusat Pemberitaan LPP RRI. Selanjutnya, fasilitas kerja juga memperlihatkan dampak positif sekaligus signifikan bagi kepuasan kerja, di mana bahwasanya keadaan fasilitas kerja yang memadai serta berfungsi optimal bisa memperkuat kenyamanan serta mendukung produktivitas pegawai, sehingga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja di Pusat Pemberitaan LPP RRI.

Lebih dari itu, pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja pegawai muncul ketika gaya kepemimpinan beserta fasilitas kerja diuji dengan simultan. Perolehan atas hasil riset memperlihatkan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan beserta fasilitas kerja turut berkontribusi dalam memberi peningkatan bagi kepuasan kerja.

Dengan bersamaan, kedua variabel bisa menjabarkan perubahan kepuasan kerja sebesar 64,9%, yang memperlihatkan bahwasanya model regresi yang dimanfaatkan pada riset ini. Maka dari itu, peningkatan kualitas kepemimpinan dan penyediaan fasilitas kerja yang optimal mampu berperan sebagai strategi penting dalam mendukung kepuasan kerja bagi karyawan.

REFERENSI

- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504.

- <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Asep Syarifudin, A., & Dhyan Parashakti, R. (2023). Dampak Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3). <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i03.111>
- Aslan, M., Sönmez, S., & Deniz, M. (2025). Leadership styles and work stress: the role of workplace climate and feelings of entrapment. *Current Psychology*, 44(7), 6407–6420. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07656-8>
- Astari, K. (2023). Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Path-Goal Theory. In *Search: Pendidikan, Penelitian & Pengabdian Masyarakat*, 22, 455–463. <https://doi.org/10.37278/insearch.v22i2.808>
- Ferdiani, R. D. F., & Harianto, W. (2024). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen E-Modul Berbasis Microlearning Dengan Strategi Project Based Learning Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kreatif Siswa Penyandang Tuna Rungu. *RAINSTEK: Jurnal Terapan Sains Dan Teknologi*, 6(1), 1–6. <https://doi.org/10.21067/jtst.v6i1.9839>
- Fitriani, R., Sari, I., & Wilandari, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Steel pada PT Tira Austenite Tbk Cabang Pulogadung. 12(4), 828–833. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i4>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Marwah, A., & Erica, D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. *Journal Manajemen USNI*, 10(2). <https://doi.org/10.54964/manajemen.v10i2>
- Mustafid, A. F., Aziz, T. S., & Aziz, A. (2023). Pengaruh Zakat dan Infaq Terhadap Penanggulangan Kemiskinan Pada Zakat CenterThoriqotul Jannah Cirebon. *INKUBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v5i1.69>
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1). <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i1.184>
- Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48–55. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Pally, Y. F. N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 140–147. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10796>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sundari, Rismansyah, & Hendri, E. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Belitang Panen Raya Oku Timur. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5). <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i5>
- Vahera, D., & Onsardi. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.61567/jmmib.v2i1.39>
- Variandi, I., & Oh, A. (2024). The Effect of Leadership Style, Compensation, Work Characteristics on Employee Work Satisfaction. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(3), 5393–5406. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.6584>
- Yandi, A., & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.48093/jimanggis.v4i1.149>