

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) AREA PAYAKUMBUH.**

Oleh :

Mutiara Okselia Demus

Pembimbing : Drs. Kasmirudin, M.Si

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya, Jl. H.R Soebrantas KM 12.5 Simpang Baru-Pekanbaru 28293

ABSTRACT

Problems in research is the atmosphere or work environment that is less comfortable that occurs during working hours. Where there are some late employees returning to work during the day after the end of the break, as well as employees returning home before business hours. This of course will affect the satisfaction of other employee's work as well as the task of the leader according to its area to create a comfortable atmosphere by eliminating the gap on job satisfaction itself. The purpose of this study is to determine the effect of transformational leadership and work environment on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) Payakumbuh Area.

The method in this research is quantitative descriptive, using SPSS program to analyze the influence of each variable of transformational leadership and work environment to employee job satisfaction. In the sampling method used census, which is as much as 40 respondents or all employees at the office of PT. PLN (Persero) Payakumbuh area with data collection techniques through questionnaires.

The result of research using multiple linear regression, correlation coefficient test (R) and coefficient of determination (R²), where it can be seen that transformation leadership has a significant effect on employee job satisfaction, work environment has significant effect on employee job satisfaction and transformational leadership and work environment significantly Employee job satisfaction.

Keywords : Transformational Leadership, Work Environment, and Employee job Satisfaction.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan penggerak bagi setiap perusahaan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang profesional yang mampu memaksimalkan yang didalam terdapat fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan.

Keberhasilan dan kegagalan organisasi sebagian besar ditentukan oleh sumber daya manusia terutama pemimpin

yang paling bertanggung jawab atas keberhasilan ataupun kegagalan organisasi. Karena itu, wajar jika seorang pemimpin mengubah kebijakan demi akselerasi terhadap tujuan yang diinginkan. Tapi tidak semua orang dapat memimpin dengan baik meskipun didukung sumber daya yang ada yang ada. Pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsinya sangat dipengaruhi berbagai faktor, antara lain pendidikan, pengalaman, kepribadian, dan kemampuannya mengendalikan isu-isu khas yang relevan dengan keputusan (Emron, Yohny, Imas, 2016:90).

Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja merupakan pendorong yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan istimewa untuk menjadi tauladan dalam bekerja dan memunculkan inovasi serta perubahan dengan mengakui kebutuhan dan kepentingan pengikut mereka, membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru, dan mendorong mereka untuk mempertanyakan *status quo*. Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan, baik dalam diri pengikut maupun organisasi mereka.

Menurut **Robbins dan Judge (2008)**, mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat aspek, yaitu:

a) *Idealized Influence* (pengaruh ideal)

Pemimpin berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka dijadikan *role models* bagi bawahan mereka. pemimpin yang dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Selain itu, pemimpin memiliki pengaruh ideal yang tinggi dan juga bersedia juga bersedia untuk mengambil risiko dan konsisten, tidak bersenang-senang. Mereka dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, menunjukkan standar perilaku etika dan moral yang tinggi.

b) *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional)

Pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya dengan memberikan makna dan tantangan untuk pekerjaan bawahannya. Pemimpin membangkitkan semangat tim serta menunjukkan antusiasme dan optimisme. Pemimpin melibatkan bawahan dalam membayangkan masa depan yang menarik, mereka membuat komunikasi yang jelas mengenai harapan yang ingin dipenuhi

oleh bawahannya dan juga menunjukkan komitmen untuk tujuan dan visi bersama.

c) *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual)

Pemimpin berperilaku dengan cara mendorong usaha pengikut untuk inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi-asumsi pembiasaan kembali masalah dan mendekati situasi lama dengan cara yang baru. tidak ada kritik di depan publik terhadap kesalahan yang dilakukan oleh individu. ide-ide baru dan solusi masalah kurang didapatkan dari pengikut, yang termasuk dalam proses mengatasi masalah dan menemukan solusi. pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru dan ide-ide mereka tidak dikritik jika berbeda dengan ide-ide pemimpin.

d) *Individual Consideration* (pertimbangan individual)

Pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut untuk berprestasi dan berkembang dengan berperan sebagai seorang pelatih atau mentor. Para pengikut dan rekan dikembangkan ke tingkat personal yang lebih tinggi. Pemimpin memberlakukan setiap bawahannya sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan dan keinginannya masing-masing. Pemimpin memberikan nasehat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan mereka. bawahan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpinnya.

Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut agar bisa mencapai karir yang setinggi-tingginya di masa depan. Pemimpin menanamkan semangat dalam bekerja, baik dengan menggunakan kata-kata yang membangkitkan semangat para pengikut dan memberikan contoh apa yang diharapkan dalam kerja dan kerja sama.

Dalam keseharian, terkadang pemimpin menemukan bawahan-bawahan bertindak dan berfikir irasional. Kondisi seperti ini merupakan sesuatu yang hampir

ada disemua organisasi. Hal itu tidak bisaa dihindari. Tapi menangani persolan seperti itu perlu pengkondisian ke arah hubungan manusia yang simpatik, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan atas kerja bawahan untuk menciptakan kepuasan kerja, sehingga adanya rangsangan tersebut dapat merubah sikap bawahan dan merasakan sentuhan yang simpatik pula dan bawahan menyadari sendiri bahwa ia harus berubah.

Lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2001: 21)** secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi dua, yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu; lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan lainnya.

2) Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan dan tidak bisa ditangkap secara langsung oleh panca indra manusia.

Kondisi lingkungan kerja tentu memegang peranan terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja karyawan. Bila lingkungan kerja cukup nyaman yang menunjang karyawan untuk bekerja lebih

baik dan terciptanya hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan karyawan maupun sesama karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal sesuai dengan tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi perhatian khusus perusahaan, sebab hal ini mempengaruhi puas tidaknya karyawan dalam bekerja, lingkungan baik, harmonis, dan dinamis tentu membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu kadang akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan kebutuhan pada masing-masing individu. Kadang para pemimpin memandang bahwa dengan pemenuhan kompensasi, kepuasan kerja akan mengikuti. Hal ini ada benarnya karena kompensasi merupakan salah satu variabel penting dalam pemenuhan kepuasan dan peningkatan kinerja. Namun, ada juga karyawan yang kurang puas meskipun standar kebutuhan sudah terpenuhi, misalnya karena ia merasa diasingkan, diisolasi dengan berbagai cara, menunjukkan bahasa tubuh mereka yang kurang suka, sehingga menimbulkan rasa frustrasi luar biasa. Jika kondisi ini berlarut dalam waktu yang lama, efeknya akan sulit diperbaiki, bahkan dapat menimbulkan malas dan kinerja yang buruk (**Emron, Yohny, & Imas, 2016:210**).

Dimensi kepuasan kerja menurut **Gibson, Ivancevich, & Donnely (1993)** dan **Ivancevicvh, Konopaske & Matteson (2006)** dapat dilihat dalam tabel berikut. Namun dalam dua dimensi ini aada kesamaan pada nomor 1-5, hal ini dapat dimaklumi karena Ivancevich ada di kedua buku tersebut namun dengan penulis yang berbeda (**Emron, Yohny, & Imas, 2016:216**).

Tabel 1
Dimensi Kepuasan Kerja

Gibson, Ivancevich, & Donnelly	Ivancevicvh, Konopaske & Matteson
1) <i>Upah</i> , jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar. 2) <i>Pekerjaan</i> , keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan perhatian terhadap karyawan. 3) <i>Kesempatan Promosi</i> , tersedianya kesempatan untuk maju. 4) <i>Penyelia</i> . Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan. 5) <i>Rekan Sekerja</i> , keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.	1) <i>Imbalan</i> , jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan. 2) <i>Pekerjaan itu sendiri</i> , sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memberikan tanggung jawab. 3) <i>Peluang Promosi</i> , Ketersediaan peluang untuk maju. 4) <i>Supervisi</i> , Kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung. 5) <i>Rekan Sekerja</i> , sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten dan memberikan dukungan. 6) <i>Kondisi Pekerjaan</i> , sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas. 7) <i>Keamanan Pekerjaan</i> , keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk dapat terus bekerja dalam organisasi.

Sumber: Gibson, Ivancevich, & Donnelly (1993) & Ivancevicvh, Konopaske & Matteson (2006)

Menurut **Noe et.al (2010)** mengungkapkan bahwa ada tiga aspek penting dari kepuasan kerja, yaitu bahwa;

- a) Kepuasan kerja merupakan fungsi dari nilai-nilai, yang didefenisikan sebagai, ‘apa keinginan seseorang untuk mendapatkannya, baik secara sadar maupun tidak’.
- b) Karyawan memiliki pandangan yang berbeda-beda terhadap nilai-nilai yang penting, dan ini sangat penting dalam menentukan sifat dan tingkat kepuasan kerja mereka. Sesorang dapat menghargai upah yang tinggi diatas segalanya, yang lain mungkin saja menghargai kesempatan untuk berpergian, yang lain lagi mungkin menghargai tinggal dalam wilayah geografis tertentu.
- c) Kepuasan kerja adalah persepsi individu mungkin tidak mencerminkan sepenuhnya akurat dan realitis, dan orang-orang yang berbeda mungkin melihat situasi yang sama berbeda.

Dalam rangka meningkatkan unit dan efektifitas pelayanan pada pelanggan serta untuk mengantisipasi perkembangan kelistrikan diwilayah Sumatra Barat, maka

dipandang perlu untuk melakukan penataan organisasi area di lingkungan PT. PLN (Persero) Area. PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Barat memiliki 4 (empat) Area PLN yang mengusung kesepakatan yang dikenal dengan komitmen manajemen puncak PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Barat, yaitu “Kita Wujudkan Indonesia Bebas Korupsi Melalui Gerakkan PLN Berintegritas”. Komitmen puncak PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Barat tersebut dicapai melalui penerapan, yaitu;

- a) Manajemen PT. PLN (Persero) yang mendukung dan mendorong terwujudnya PLN berintegritas.
- b) Tidak melakukan segala tindakan yang dapat dikategorikan sebagai korupsi, kolusi, dan nepotisme serta suap dan gratifikasi sebagaimana diatur dalam undang-undang serta peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait dalam setiap proses bisnis.
- c) Senantiasa menerapkan empat (4) pilar PLN Berintegritas, yaitu Partisipasi, Integritas, Transparansi, dan Akuntabilitas (PITA).

Tabel 2
Daftar Area PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Barat

No	Area	Ranting/Rayon	Pelanggan	Rasio
1	Bukit Tinggi	7	229.220	32.746
2	Payakumbuh	4	140.542	35.135
3	Solok	9	175.565	19.507
4	Padang	13	411.397	31.646

Sumber: PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Barat.

Dari tabel 2 tersebut, dapat dilihat bahwa PT. PLN (Persero) Area Payakumbuh memiliki ratio pelanggan paling besar dari area PLN lainnya di wilayah Sumatra Barat, yaitu rata-rata sebesar 35.135 pelanggan per rayonnya dari area PLN lainnya.

Upaya menjaga komitmen manajemen puncak PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Barat serta dalam terus meningkatkan kualitas pelayanan di setiap area dengan senantiasa menerapkan empat (4) pilar PLN Berintegritas, yaitu Partisipasi, Integritas, Transparansi, dan Akuntabilitas (PITA), tentu harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dengan kinerja yang baik. Untuk itu, diperlukan pemimpin transformasional yang mampu yang tidak hanya menuntut perubahan dan pertumbuhan, tapi juga melakukan bisnis yang beretika dalam menjalankan bisnis PLN yang bersinggungan dengan pelayanan pada masyarakat.

Faktor kepemimpinan transformasional dalam mengelola sumber daya manusia PLN sebagai perusahaan bisnis, misalnya menunjukkan rasa simpati dan menjadi panutan atau tidak menunjukkan rasa tidak suka dan kecurigaan yang berlebihan yang melakukan kesalahan. Tindakan ini, tentunya dapat memiliki efek yang luar biasa pada psikis karyawan dan menciptakan kepuasan kerja selain dari standar kompensasi dan promosi yang sudah ditetapkan dan dijalankan semestinya dalam perusahaan bisnis. Karena itu, adalah tugas pemimpin sesuai wilayahnya untuk menciptakan suasana yang nyaman

dengan menghilangkan kesenjangan terhadap kepuasan itu sendiri. Meski demikian, “kepuasan kerja bukanlah entitas menyatu tunggal, melainkan merupakan konsep multidimensi. Ini terurai menjadi dimensi seperti kepuasan tugas intristik, keterkaitan antar kelompok kerja, kepuasan terhadap atasan, lingkungan kerja, kepuasan akan keamanan dan pendapatan, kesempatan promosi dan lain-lain. (H.C Ganguli, 1994).

Berdasarkan hasil pra survei lapangan ditemukan, bahwa lingkungan kerja ruangan kantor PLN (Persero) Area Payakumbuh memiliki kenyamanan dalam bekerja, seperti ketersediaan Air Conditioner (AC) yang Cukup, peralatan kerja administrasi yang memadai (Komputer/laptop, meja dan kursi, serta perkakas lainnya), penerangan yang cukup, sehingga suasana hampir sebagian besar ruangan cukup nyaman untuk bekerja. Namun, terdapat beberapa permasalahan lingkungan kerja pada suasana luar kantor PT. PLN (Persero) Area Payakumbuh tersebut, seperti adanya cat luar yang sudah memudar, adanya gulungan kabel listrik, dan alat lainnya pada areal samping kantor, adanya parkir motor tidak pada tempatnya, serta suasana kantin yang kurang nyaman (dianggap kecil/ tidak memadai).

Selain itu, ditemukan dilapangan pada waktu istirahat siang (pukul 12.00 WIB- 13.30 WIB), masih ada pegawai PT. PLN (Persero) Area Payakumbuh yang telat kembali ke kantor (kembali ke kantor sekitar pukul 14.00 WIB) serta karyawan yang bermain dalam menjalankan

tugasnya. Berdasarkan daftar tingkat ketidaksiplinan karyawan kantor PLN (Persero) Area Payakumbuh (tabel 3) masih ditemukan rata-rata sekitar 7.50

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Payakumbuh. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis data, yaitu; a). Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari karyawan PT. PLN (Persero) Area Payakumbuh melalui kuisioner yang akan diberikan dalam penelitian. b) Data sekunder, yaitu data yang tersedia pada PT. PLN Area Payakumbuh yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) pada kantor area Payakumbuh pada tahun 2016 sebanyak 40 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus, yaitu digunakan semua populasi menjadi sampel. Adapun alasan peneliti menggunakan metode sensus, hal ini dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian relatif kecil, kurang dari 100 orang, yaitu 40 orang/karyawan tetap yang bekerja pada PT. PLN Area Payakumbuh. Adapun responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang memiliki kedudukan di bawah manajer PT. PLN (Persero) area Payakumbuh.

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisis data melalui perhitungan statistik yang dicari melalui program SPSS, dengan metode deskriptif. Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diinterpretasikan (penjelasan) sesuai dengan metode deskriptif. Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis. Dalam penelitian analisis

persen pegawai yang telat masuk per harinya dalam 2 tahun terakhir, serta sekitar 10-12 persen rata-rata pegawai yang cepat pulang setiap harinya.

kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan dicari dengan menggunakan program SPSS.

Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus statistika Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono:2010)

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2) - (\sum X)^2} \times \sqrt{(n\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana : n = Jumlah subjek
 $\sum X$ = Jumlah harga dari skor butir
 $\sum Y$ = Jumlah harga dari skor total
 $\sum XY$ = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dari skor butir
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dari skor total
 r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

Jika r hitung produk tidak dapat disimpulkan bahwa instrument yang disimpulkan tidak valid. Sebaliknya jika r hitung produk moment dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Penentuan reliabilitas atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai

cronbach alpha lebih besar dari pada 0,60.

Dengan rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Dimana :

s_j^2 = varians skor item ke – j dengan j = 1,2, ..., k

K = banyaknya item yang diujikan

s_x^2

= varians skor total keseluruhan item

3) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuisioner, yaitu uji validitas dan reliabilitas, digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut (Umar, 2011).

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = nilai konstan

b = koefisien arah regresi

Harga a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\sum X(\sum Y^2) - \sum X(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Harga b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n\sum XY - \sum X(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis

regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Selanjutnya digunakan persamaan dari model reresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan : Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

nilai b_1 dan b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{AB-CD}{F}$$

$$b_2 = \frac{DE-AC}{F}$$

dengan : A = $n\sum X_1Y - (\sum X_1)(\sum Y)$

$$B = n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2$$

$$C = n\sum X_1X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)$$

$$D = n\sum X_2Y - (\sum X_2)(\sum Y)$$

$$E = n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2$$

$$F = EB - C^2$$

Nilai a dapat dicari dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y - b_1\sum X_1 - b_2\sum X_2}{n}$$

(Sugiarto & Dergibson, 2000)

5) Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antar 0 sampai ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengeruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila R^2 mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

$$\text{Rumus : } R^2 = \frac{b(n\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$R^2 =$$

$$\frac{n(a\sum Y + b_1\sum X_1Y + b_2\sum X_2Y) - (\sum Y)^2}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

6) Uji Signifikan Serentak (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen kepemimpinan transformasional (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), secara parsial berdampak terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan parsial

berdampak terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y) dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

Dimana : R^2 = koefisien regresi
 n= jumlah sampel
 k= jumlah variabel independen
 Ho : $b_1=b_2=b_3=0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel Y

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Payakumbuh digunakan analisis statistik dengan bantuan program SPSS.

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh data-data seperti berikut :

Tabel 3
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.320	2.677		.120	.905		
	Kepemimpinan Transformasional	.251	.063	.529	3.979	.000	.758	1.319
	Lingkungan Kerja	.225	.107	.281	2.111	.042	.758	1.319

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = 0,320 + 0,251x_1 + 0,225x_2$$

Artinya:

- Nilai konstanta (a) adalah 0,320 ini dapat diartikan jika kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja nilainya 0, Maka kepuasan kerja karyawan bernilai 0,320.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional, yaitu 0,251 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan

transformasional sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,251

- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja, yaitu 0,225, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,225.

Uji Simultan (uji F)

Tabel 4
Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.422	2	140.211	18.841	.000 ^a
	Residual	275.353	37	7.442		
	Total	555.775	39			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.422	2	140.211	18.841	.000 ^a
	Residual	275.353	37	7.442		
	Total	555.775	39			

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, KepemimpinanTransformasional

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Hipotesis

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 18,841 sedangkan nilai F tabel 3,24. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Artinya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Payakumbuh.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan PT. PLN (Persero) Area Payakumbuh dinilai sudah baik, artinya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan PT. PLN (Persero) Area Payakumbuh sudah sesuai dengan ketentuan dan harapan karyawan. Namun jika dilihat dari masing-masing total skor dimensi, aspek (dimensi) *idealized influence* dan aspek *inspirational motivation* relatif lebih tinggi dari aspek *intellectual stimulation* dan aspek *individual consideration* relatif lebih rendah. Hal ini berarti pimpinan PT. PLN (Persero) Area Payakumbuh lebih meningkatkan kemampuan untuk memainkan peran *intellectual stimulation* dan *individual consideration*.
2. Lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Payakumbuh dinilai sudah baik, artinya lingkungan kerja pada kantor PLN tersebut sudah baik bagi karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya. Namun jika dilihat dari masing-masing total skor dimensi, dimensi lingkungan kerja non fisik relatif lebih tinggi dari dimensi lingkungan kerja fisik. Ini berarti perusahaan lebih memperhatikan atau perlu meningkatkan lingkungan kerja fisik agar kepuasan kerja karyawan dapat lebih meningkat.

3. Kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Payakumbuh memiliki tingkat kepuasan kerja cukup tinggi. Namun, jika dilihat dari masing-masing total skor dimensi kepuasan kerja, dimensi kesempatan promosi, penyelia dan rekan sekerja relatif lebih rendah dari dimensi gaji dan pekerjaan. Untuk itu, penyelia atau rekan sekerja perlu untuk dapat mendukung dan memberi arahan yang lebih baik terhadap karyawan lain yang kesulitan dalam menghadapi pekerjaan, penilaian pada karyawan untuk promosi jabatan lebih terbuka berdasarkan ketentuan penilaian yang diatur dan organisasi.
4. Berdasarkan pengujian secara parsial (uji-t), dapat disimpulkan bahwa

kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian secara simultan (uji-F), dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi V. Rineka Cipta. Jakarta.
- Emron, Edison & Yohny Anwar & Imas, Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Gaungali, H.C. 1994. *Job Statifaction Scales for Effetive Management: Manual for Managers and Sosial Scientist*, (terjemahaan Emron Edison 2009). Concept Publishing Company. New Delhi.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFPE Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Noe, Raymond A. Et. Al. 2010. *Human Resource Management*. Edisi ke-10 (Emron Edison 2016). Pearson Prentice Hall. New Jersey.
- Ritawati, Agustina. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol 9 No.1, hal 82-93, Januari 2013.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P & Judge Timothy. A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Edisi ke-12. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P & Coulter, Mary. 2009. *Management*. Edisi ke-10. Person. New Persey.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan (Edisi Pertama)*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia. dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiarto & Dergibson Siahaan. 2000. *Metode Statistika*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi 1. Rajawali Press. Jakarta.
- Wibowo, Mukti. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 17, No.1*. 1 November 2014.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Grafindo Persada. Jakarta.
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. (Terjemahaan Edisi ke-5). Indeks. Jakarta.

