

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK PALEMBANG**

Teguh Santoso

Universitas Tridinanti

Email : teguhsantoso08091999@gmail.com

Yunidar Erlina

Universitas Tridinanti

Email : yunidar_erlina@univ-tridinanti.ac.id

Yancik Syafitri

Universitas Tridinanti

Email: yancik_syafitri@univ-tridinanti.ac.id

Ernawati

Universitas Tridinanti

Email : ernalukman59@gmail.com

Ellen Sumiarni

Universitas Tridinanti

Email : ellen_sumiarni@univ-tridinanti.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted to determine how much influence the transformational leadership style, compensation and work environment have on employee job satisfaction at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang. The sample in this study were employees of PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang which is taken using the slovin formula. So the sample size in this study was 72 respondents from the employee population of PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Palembang which will be the respondent. The analytical method used is multiple linear regression analysis by comparing the four research variables. Based on simultaneous hypothesis testing (statistical F test) with a significance value of $0.00 < 0.05$ which indicates that there is a simultaneous significant effect of the variable transformational leadership style, compensation and work environment on employee job satisfaction and with the test value of the coefficient of determination the results obtained that simultaneously or simultaneously the three independent variables namely transformational leadership style, compensation and work environment are able to explain changes in job satisfaction variables of 25.8% and the other 74.2% are influenced by other variables not included in this regression model.

Keywords : Transformational Leadership Style, Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Faktor manusia merupakan elemen sumber daya untuk berkembang dalam suatu bidang ilmu manajemen. Manajemen mengatur unsur manusia ini ada yang disebut juga manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni manajemen hubungan dan peran tenaga kerja menjadi alat bantu yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM adalah masalah pekerjaan manusia yang diatur secara berurutan fungsi, efisiensi, dan efektivitasnya dalam mencapai tujuannya perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karyawan adalah perencana, pelaku dan selalu berperan aktif dalam kegiatan perusahaan/perusahaan.

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. pertama kali didirikan tanggal 22 Februari 1989 oleh Djoko Susanto, seorang pengusaha rokok asal Jakarta. Setelah 13 tahun bergerak dalam industri perdagangan rokok, perusahaan ini kemudian membuka jaringan minimarket yang diberi nama Alfa Minimarta pada tahun 1999. Inilah sejarah Alfamart pertama kali melayani para pelanggan setianya.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu bagian sumber daya perusahaan yang sangat penting dan erat hubungannya dengan produktivitas. Sumber daya manusia menjadi elemen penggerak utama atas segala aktivitas dan kegiatan perusahaan, sehingga harus ada perhatian khusus dari pihak perusahaan sebagai sarana dalam menunjang keberhasilan bisnisnya. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan terkait sumber daya manusianya adalah masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, selisih antara ganjaran yang diterima oleh pekerja dengan apa yang dia anggap sebagai sesuatu yang harus diterima (Robbins & Judge, 2018).

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang penting dalam suatu perusahaan karena dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti rajin, produktif, patuh, dan bahkan malas. Menurut Edy Sutrisno dalam (Pragiwani, Lestari, & Alexandri, 2020).

Menurut (Hasibuan, 2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Cascio F.Wayne dalam buku (Mangkuprawira & Hubeis, 2017).

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah lingkungan kerja. Menurut (Setiawan & Fitrianto, 2021) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran suatu lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Setiawan & Fitrianto, 2021).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para karyawan yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik. Pernyataan dari karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional yang kurang. Dimana gaya kepemimpinan supervisornya dalam memimpin para karyawan selama ini kurang memotivasi karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang dan komunikasi yang kurang jelas membuat para karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang”**

II. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa definisi *principle* dikemukakan oleh para ahli. Menurut (Hasibuan, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses penggunaan sumber daya manusia sebagai tenaga manusia agar seluruh potensi fisik dan psikis yang ada berfungsi secara optimal guna mencapai tujuan.

Kepemimpinan Transformasional menurut Terry (Kartono, 2017) adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Menurut Ordway Teod dalam bukunya *"The Art Of Leadership"* merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio dkk dalam jurnal (Samsudin & Azizah, 2021) adalah sebagai berikut:

1) *Idealized influence (or charismatic influence)*

Idealized influence mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu "menyihir" bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan.

2) *Inspirational motivation*

Inspirational motivation berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut.

3) *Intellectual stimulation*

Intellectual stimulation karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional.

4) *Individualized consideration*

Individualized consideration berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Karyawan yang benar-benar menunjukkan keterlibatan yang tinggi dengan perusahaan kemungkinan besar akan menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dengan perusahaan.
2. Apakah Anda memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap berada di organisasi saat ini dan terus berkontribusi pada pencapaian tujuan.
3. Terlibat penuh dalam pekerjaan mereka karena ini adalah mekanisme dan saluran utama bagi orang-orang untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi

Kompensasi Menurut (Hasibuan, 2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Jenis-jenis Kompensasi dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*):

1. Kompensasi langsung meliputi:
 - a. Gaji pokok merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan, biasanya dibayarkan dalam bentuk upah atau gaji. Sedangkan gaji adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan secara rutin.
 - b. Upah adalah kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan per hari dengan pedoman yang telah disepakati sebelumnya.
 - c. Upah intensif adalah kompensasi tambahan untuk pegawai tertentu yangkinerjanya di atas standar
2. Kompensasi tidak langsung meliputi:
 - a. Tunjangan karyawan Hak istimewa tambahan selain kompensasi, seperti: Pembayaran non-kerja (pelatihan, liburan kerja, acara pribadi, pembayaran liburan, asuransi kesehatan, dan program pensiun)
 - b. Alokasi Jabatan Tunjangan istimewa selain kompensasi dan tunjangan karyawan. Indikator kompensasi menurut (Rivai, 2018) antara lain:
 1. Gaji dan Upah (baik yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan).
 2. Insentif (tambahan kompensasi diluar gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan).
 3. Fasilitas (kompensasi tambahan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan agar bergairah dan bersemangat dalam bekerjanya).
Tunjangan (kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, seperti tunjangan kinerja, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dll).

Lingkungan Kerja menurut (Mardiana, 2018) adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk

antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2018) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Indikator lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan yang memancarkan cahaya yang cukup dengan baik meningkatkan efisiensi kerja karyawan karena dapat bekerja lebih cepat, lebih sedikit melakukan kesalahan dan mengurangi kelelahan mata.
2. Warna merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, terutama warna mempengaruhi kondisi mental mereka. Kedamaian industri tetap terjaga.
3. Udara Mengenai faktor udara ini, berapakah suhu udara dan jumlah uap air yang sering ada di udara
4. Kebisingan untuk menghindari kebisingan, perlu ditempatkan alat-alat yang menimbulkan suara keras, seperti telepon, mesin tik, tempat parkir motor dan lain-lain. Di ruangan khusus agar tidak mengganggu pekerja lain dalam menjalankan tugasnya.

Kepuasan kerja menurut Handoko dalam (Sutrisno, 2017) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di kepuasan kerjanya.

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang atau karyawan lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. (Wibowo, 2019) menyatakan sebagai berikut:

1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti: kondisi kerjapengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti: sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivator*.

2. *Value Theory*

Menurut konsep ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama yang berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari 2 (dua), yaitu: *Two Factor Theory* dan *Value Theory*.

Menurut (Afandi, 2018) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

III. METODELOGI PENELITIAN

Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk yang beralamatkan di JL. Tembus Terminal Alang - Alang Lebar, RT. 12 RW. 05, Kelurahan Talang Kelapa, Kecamatan Alang - Alang Lebar, Palembang, 30154.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 6 bulan terhitung dari bulan Oktober 2022 sampai Maret 2023.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan data sekunder.

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni melalui metode Observasi dan Kuisisioner.

Teknik Pengukuran data penelitian ini yakni menggunakan Skala Likert. skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau fenomena sosial.

Tabel 1 Skala Likert

Tipe	Skor
Sangat setuju/ sangat positif	5
Setuju/sering/positif	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negative	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah	1

Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk yang berjumlah 252 karyawan. Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan perhitungan statistik, yaitu menggunakan rumus Slovin. rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang diketahui sebanyak 252 karyawan. Akurasi yang diberikan saat menentukan sampel adalah 10%.

Rumus Slovin :

$$n = N / (1+(N \times e^2))$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan.

Rancangan Penelitian

Dalam desain penelitian, peneliti melakukan penelitian secara deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggambarkan besarnya hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam suatu kumpulan data.

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Penelitian adalah sebuah proses investigasi ilmiah terhadap sebuah masalah yang dilakukan secara terorganisir, sistematis, berdasarkan pada data yang terpercaya, bersifat kritikal dan objektif yang mempunyai tujuan untuk menemukan jawaban atau pemecahan atas satu atau beberapa masalah yang diteliti.

Definisi Operasional

Tabel 2 Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Menurut Robbins & Judge (2018) Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang merangsang dan menginspirasi (<i>mentransformasi</i>)	a. <i>Idealized Influence</i>	1-3
		b. <i>Inspirational Motivation</i>	4-6
		c. <i>Intellectual stimulation</i>	7-9
		d. <i>Individualized Consideration</i>	10-12

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
	pegikutnya untuk hal yang luar biasa		
Kompensasi	Menurut Rivai (2018) kompensasi merupakan sesuatu pengganti dari donasi jasa yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan.	a. Gaji dan Upah b. Insentif c. Fasilitas d. Tunjangan	1-3 4-6 7-9 10-12
Lingkungan Kerja	Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang bisa pengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas semacam temperature, kelembaban, pentalasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, serta mencukupi tidaknya alat- alat peralatan kerja.	a. Pencahayaan b. Warna c. Udara d. Kebisingan	1-3 4-6 7-9 10-12
Kepuasan Kerja	Menurut Afandi, (2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.	a. Pekerjaan b. Upah c. Promosi d. Pengawas e. Rekan kerja	1-2 3-5 6-8 9-10 11-12

Langkah dan Jadwal Kerja

Penelitian dijalankan dalam waktu 6 (lima) bulan terhitung pada bulan Oktober 2022 sampai dengan Maret 2023, hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Langkah dan Jadwal Kerja

No	Keterangan	Bulan					
		Okt 2022	Nov 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023	Mar 2023
1	Tahap Persiapan						
2	Tahap Pengumpulan Data						

No	Keterangan	Bulan					
		Okt 2022	Nov 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023	Mar 2023
3	Tahap Pengelolaan Data						
4	Tahap Penulisan Skripsi						
5	Tahap Penggandaan						

IV. HASIL DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.762	1.312
	Kompensasi	.960	1.042
	Lingkungan Kerja	.740	1.352

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memperoleh nilai tolerance 0,762, kompensasi memperoleh nilai tolerance 0,960, dan lingkungan kerja memperoleh nilai tolerance 0,740 dimana masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.10. Pada nilai *variance inflation factor (VIF)* dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memperoleh nilai 1,312, variabel kompensasi memperoleh nilai 1,042 dan variabel lingkungan kerja memperoleh nilai 1,352 yang mana keseluruhan variabel memiliki nilai < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 .Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.230	.819
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.926	.358
	Kompensasi	-1.174	.244
	Lingkungan Kerja	.458	.648

a. Dependent Variable: RES2

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi 0,358, variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,244 dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,648 dimana keseluruhan variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian pada uji pada uji ini tidak terdapat masalah heteroskedasitas.

Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45864755
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.073
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* memperoleh nilai 0,200 yang mana berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, maka dari hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.590	8.116		2.537	.013
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.250	.122	.246	2.054	.044
	Kompensasi	.031	.113	.029	.273	.786
	Lingkungan Kerja	.320	.116	.334	2.751	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari dari tabel diatas diperoleh nilai-nilai koefisien yang dapat disusun persamaan regresi dari variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 20,590 + 0,250 + 0,031 + 0,320 + e$$

Dimana :

- α = 20,590 yang berarti angka tersebut menunjukkan kepuasan kerja yang diperoleh bila gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja diabaikan.
- b_1 = 0,250 yang berarti setiap penambahan nilai satu pada gaya kepemimpinan transformasional, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan skor sebesar 0,153.
- b_2 = 0,031 yang berarti setiap penambahan nilai satu pada kompensasi, maka kepuasan kerja mengalami peningkatan skor sebesar 0,031.
- b_3 = 0,320 yang berarti setiap penambahan nilai satu pada lingkungan kerja, maka kepuasan kerja mengalami peningkatan skor sebesar 0,320.
- e = faktor lain (e) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	.258	.226	2.512
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional				

Pada tabel diatas diperoleh nilai R = 0,508 yang berarti bahwa hubungan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja adalah cukup kuat dan memiliki arah yang positif. Angka R Square sebesar 0,258 memberikan makna bahwa secara simultan atau serentak ketiga variabel bebas yaitu yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 25,8% dan 74,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

Uji F

Tabel 9 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.461	3	49.820	7.893	.000 ^b
	Residual	429.191	68	6.312		
	Total	578.653	71			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional						

Pada Tabel diatas diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ maka hasilnya H_0 diterima dan H_1 ditolak atau dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variable kepuasan kerja dengan hasil ini maka hipotesis kedua diajukan peneliti terbukti

Uji T

Tabel 10 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.590	8.116		2.537	.013
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.250	.122	.246	2.054	.044
	Kompensasi	.031	.113	.029	.273	.786
	Lingkungan Kerja	.320	.116	.334	2.751	.008
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai variabel Gaya Kepemimpinan Tranformasional (X_1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) maka dari itu H_0 ditolak H_1 diterima. Untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,786. Dengan demikian nilai signifikannya $0,786 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,008. Dengan demikian nilai signifikannya $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian secara simultan terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang. Diketahui untuk nilai $R = 0,508$ yang berarti bahwa hubungan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja adalah cukup kuat dan memiliki arah yang positif. Sedangkan untuk angka R Square sebesar $0,258$ memberikan makna bahwa secara simultan atau serentak kedua variabel bebas yaitu yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kepuasan kerja sebesar $25,8\%$ dan $74,2\%$ lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Mangakuprawira, & Hubeis. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mardiana, Y. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar: CV Nas Media Pustaka.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektoknidho Henida Jaya Group). *Responsive, Volume 3 No. 3*, 117 - 129.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, & Azizah, S. M. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam. *Al-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora, Vol. 1 No. 2, 2021*, 74.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3229–3242.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.