



## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**Tirani Restu Ramadani<sup>1</sup>, Ervin Nora Susanti<sup>2</sup>, Yannik Ariyati<sup>3</sup>**

Email: [ervin.nora@gmail.com](mailto:ervin.nora@gmail.com) (correspondent author)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia <sup>1,3)</sup>

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia<sup>2)</sup>

### **Info Artikel**

Diserahkan Mei 2022

Diterima Mei 2022

Diterbitkan Juni 2022

### **Kata Kunci:**

Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### **Keywords:**

*Transformational Leadership, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Krisna Makmur Abadi. Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif dan penyebaran datanya melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 90 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang diambil dari seluruh populasi di PT. Krisna Makmur Abadi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji t secara parsial variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan nilai uji F secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Krisna Makmur Abadi.

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership, work motivation and work environment partially and simultaneously on employee job satisfaction at PT. Krisna Makmur Abadi. This research is a quantitative study and the distribution of data through questionnaires. The Sample in this study was 90 respondents. Sampling this study using saturated samples taken from the entire population in PT. Krisna Makmur Abadi. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. Based on the results of the t test partially, the transformational leadership variables, work motivation, work environment have a significant effect on employee job satisfaction. Based on the value of the F test simultaneously also showed that the variables transformational leadership, work motivation and working environment together have a significant effect on employee job satisfaction PT. Krisna Makmur Abadi.*

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana

Universitas Riau Kepulauan

E-mail: [jurnal.mob@gmail.com](mailto:jurnal.mob@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan berupa kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat diwujudkan jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi. Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting (Kaswan, 2017).

Kepuasan kerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pengaruh kepemimpinan yang ada di perusahaan, ada atau tidaknya motivasi kerja karyawan serta adanya kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Terdapat beberapa tipe gaya kepemimpinan pemimpin dalam menjalankan perusahaan atau organisasi. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini merupakan jenis kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya sistem nilai untuk meningkatkan kesadaran pengikut serta mampu menggerakkan pengikut untuk terlibat aktif dalam proses perubahan seperti dengan memunculkan ide-ide produktif, kepedulian edukasional, kebertanggungjawaban, cita-cita bersama dan nilai-nilai moral dalam menurut Robbins dan Judge (2008).

Menurut Sule dan Saefullah (2015) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau pemimpin di mana kemampuannya bersifat tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal baru yang perlu diketahui dan dikerjakan. Dalam kepemimpinan transformasional pertukaran yang terjadi antara bawahan dan pimpinan tidak sekedar pertukaran seperti yang terjadi pada kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional juga melibatkan pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan bawahan. Dengan kepemimpinan transformasional, pemimpin membantu bawahan untuk melihat kepentingan yang lebih penting dari pada kepentingan mereka sendiri demi misi dan visi organisasi atau kelompok. Dengan mengembangkan kepercayaan diri, keefektifan diri dan harga diri bawahan diharapkan pemimpin mempunyai pengaruh yang kuat pada identifikasi, motivasi dan pencapaian tujuan pengikut (Wibisono, 2017).

Hughes (2012) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian retorika dan pengelolaan kesan yang baik untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya. Pemimpin transformasional diyakini lebih berhasil dalam mendorong perubahan organisasi karena tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin. Pemikiran yang transformasional menjadikan kerjanya bergerak dan berubah lebih cepat demi meraih kemajuan. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang membangun dan pemimpin yang melayani dan akan mengungkit motivasi bawahannya.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014). Menurut Hasibuan (2012), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi yang tepat akan menjadi pemacu seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif

dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Siagian (2012) memberikan pengertian bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau atau rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Lingkungan kerja juga dinilai penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adapun lingkungan kerja yang dimaksud ialah lingkungan dimana para karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2014). Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

PT. Krisna Makmur Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa perdagangan umum *supplier*, sub kontraktor perakitan dan sub inspeksi auto mobil. Kegiatan yang dilakukan di bidang umum *supplier* yaitu menjual barang hand glove, rubber *finger cots*, masker dan baju seragam kerja, sub contractor perakitan yaitu membuat table cover *stainless steel*, *mading board* dan *rack file*, sub inspeksi auto mobil yaitu memeriksa komponen *denso* dan *battery*. PT. Krisna Makmur Abadi sudah melakukan berbagai upaya untuk menjamin kepuasan kerja terhadap karyawan tetapi masih kurang adanya kepemimpinan yang bersifat transformasional yang bisa memotivasi karyawan serta adanya kondisi lingkungan kerja yang masih kurang kondusif bagi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kurang maksimalnya kepemimpinan yang ada, kurang adanya motivasi karyawan yang dapat menurunkan semangat kerja karyawan, dan lingkungan kerja yang masih kurang kondusif yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penguatan yang dilakukan motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Krisna Makmur Abadi masih belum maksimal, minimnya dorongan dan kompensasi yang diberikan terhadap karyawan, membuat semangat kerja karyawan dan kepuasan dalam bekerja menurun.

Akibatnya, karyawan menjadi malas, acuh terhadap tugas dan tanggung jawabnya bahkan sering tidak mencapai target, khususnya pada produksi barang *inspection* yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan cenderung menunda pekerjaan yang telah ditugaskan. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada PT. Krisna Makmur Abadi peneliti menemukan beberapa masalah yaitu belum adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dalam hal pembagian tugas, penyampaian standar operasional penggunaan barang sehingga sering terjadinya kesalahpahaman mengakibatkan karyawan merasa kebingungan dan kurang terarah ketika melakukan pengerjaan barang.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif ditunjukkan dengan minimnya ketersediaan fasilitas ruangan bekerja di PT. Krisna Makmur Abadi. Jumlah kipas angin yang tidak sebanding dengan luas ruangan dan jumlah pekerja didalamnya. Sehingga mengakibatkan suhu udara menjadi panas, karyawan merasa gerah dan tidak fokus bekerja. Kemudian kurangnya pencahayaan pada area kerja, membuat

para karyawan kesulitan dalam merakit dan menginspeksi komponen. Minimnya dukungan lingkungan kerja fisik ini tentunya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya dimungkinkan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Padahal adanya lingkungan kerja yang nyaman, bersih serta memperhatikan prosedur keselamatan kerja membuat karyawan bekerja dengan rasa aman. Terciptanya kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya memberikan pengaruh positif pada kemajuan perusahaan. Begitu pula sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Namun jika yang terjadi sebaliknya tentu akan berpengaruh negatif terhadap kemajuan perusahaan Berdasarkan uraian permasalahan tersebut di atas maka penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan; (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan; (3) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan; serta (4) mengetahui secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di PT Krisna Makmur Abadi.

#### **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependent yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Data diolah dengan menggunakan SPSS, hipotesis penelitian secara parsial dilakukan dengan menggunakan statistic Uji t dan secara simultan menggunakan Uji F. Sebelumnya dilakukan pengujian untuk menjamin validitas dan reliabilitas dari instrumen kuesioner penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Deskripsi gambaran umum objek penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran penjelasan data yang berhubungan dengan karakteristik responden berdasarkan tingkat usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia di PT. Krisna Makmur Abadi jumlah karyawan berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki, hal ini bisa disebabkan karena perempuan cenderung lebih teliti dalam bekerja dibandingkan dengan laki-laki. Data responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 80 orang responden (89%) dan yang berjenis kelamin laki laki sebanyak 10 orang responden (11%)

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	10	11	11	11
	Perempuan	80	89	89	100
	Total	90	100	100	100

Sumber: Diolah dari Data Primer

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Krisna Makmur Abadi Batam memiliki rentang usia 26 - 35 tahun yaitu sebanyak 43 orang, dimana pada usia tersebut termasuk usia produktif yakni seseorang telah memiliki wawasan, tenaga serta semangat yang tinggi dalam bekerja. Sementara karyawan yang berada pada rentang usia 46-55 tahun hanya berjumlah 2 orang responden.

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia (tahun)	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	16-25	30	33.3	33.3
	26-35	43	47.8	81.1
	36-45	15	16.7	97.8
	46-55	2	2.2	100.0
	>55	-	-	-
Total	90	100.0	100.0	100.0

Sumber: Diolah dari Data Primer

### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja paling banyak yaitu karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun yaitu sebanyak 30 orang karyawan. Sementara karyawan yang memiliki masa kerja di atas lima tahun ada 17 orang responden.

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	<1 Tahun	21	23.3	23.3
	1-2 Tahun	30	33.3	56.7
	3-5 Tahun	22	24.4	81.1
	>5 Tahun	17	18.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0

Sumber: Diolah dari Data Primer

### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data pada Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa karyawan paling banyak memiliki Pendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK sebanyak 80 orang karena pada umumnya rekrutmen karyawan pada perusahaan minimal adalah tamatan SMA/SMK, sementara karyawan yang memiliki pendidikan tingkat sarjana hanya ada 6 orang responden.

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan Terakhir	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid SD	-	-	-	-
SMP	-	-	-	-
SMA	80	88.9	88.9	88.9
Diploma	4	4.4	4.4	93.3
Sarjana	6	6.7	6.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Diolah dari Data Primer

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan uji validitas menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja semuanya adalah valid, karena semua butir pernyataan mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

#### Uji Reliabilitas

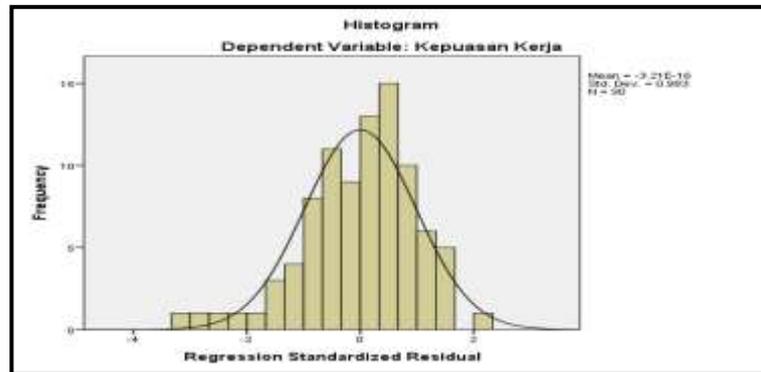
Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbanch Alpha  $>$  0,60 (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) adalah sebesar 0,795, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,756, variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,735 dan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,805. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

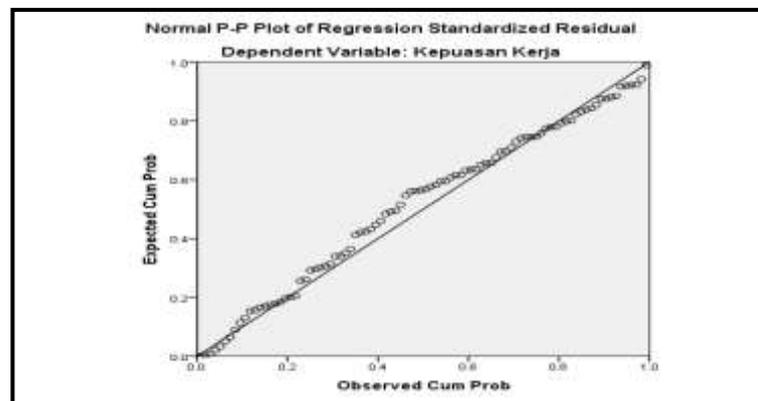
Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Berdasarkan Gambar 1 penyajian normalitas data diperoleh hasil data terdistribusi normal. Dapat dilihat bahwa kurva yang dihasilkan adalah berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah berdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V. 20  
Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Pada Gambar 2 menunjukkan semua data telah berdistribusi secara normal, dimulai dari sebaran data regression residual yang membentuk kurva menyerupai lonceng, dan diagram normal P – P Plot regression residual standardized yang sebaran data-datanya berada disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS V. 20  
Gambar 2 Uji Normalitas Normal P-Plot

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, dilakukan dengan melihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan

adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$ , atau sama dengan nilai VIF  $> 10$  (Ghozali, 2007). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas dan demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil pengolahan data mengenai uji multikolinearitas, nilai *tolerance* untuk setiap variabel bebas (kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja) adalah  $> 0,10$  dan nilai VIF untuk setiap variabel bebas (kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja) adalah  $< 10$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini.

**Tabel 5**  
**Uji Multikolinearitas**

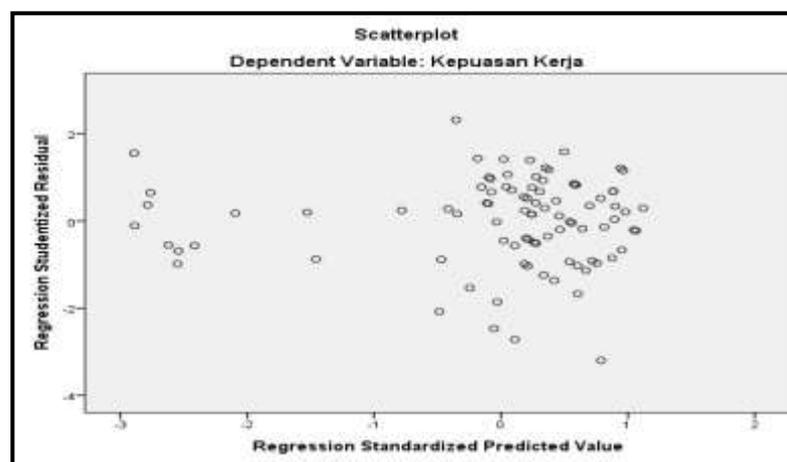
Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinn transformasional (X1)	0,356	2,806
Motivasi Kerja (X2)	0,499	2,003
Lingkungan Kerja (X3)	0,512	1,952

Sumber: Diolah dari Data Primer

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Berdasarkan Gambar 3 dapat diketahui bahwa titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS V. 20

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

## Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini sebagaimana yang disajikan pada Tabel 6, sehingga diperoleh nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,133 + 0,397X_1 + 0,494X_2 + 0,172X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut bisa dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar -1,133 artinya jika kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) nilainya 0, maka Kepuasan kerja karyawan (Y) nilainya sebesar -1,133. Kepemimpinan transformasional (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,397, ini berarti jika variabel kepemimpinan transformasional meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,397. Motivasi kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,494, ini berarti jika variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,494. Lingkungan kerja (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,172, ini berarti jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,172.

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.133	2.706		-.419	.677
1					
Kepemimpinan Transformasional	.397	.106	.361	3.759	.000
Motivasi Kerja	.494	.093	.431	5.311	.000
Lingkungan Kerja	.172	.086	.161	2.003	.048

Sumber: Diolah dari Data Primer

## Uji Hipotesis

### Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen, terhadap variabel dependen dengan ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Pengujian hipotesis juga dapat menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , nilai signifikansi  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Berdasarkan hasil uji parsial (t hitung) sebagaimana disajikan pada Tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional (X1)  $< 0,05$  yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X2)  $< 0,05$  yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X3)  $< 0,05$  yang berarti bahwa yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Uji F

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2016).

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar  $72,514 > 2,71$  (F tabel) dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 7. Hasil Uji F-hitung**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2374.086	3	791.362	72.514	.000 <sup>b</sup>
Residual	938.536	86	10.913		
Total	3312.622	89			

Sumber: Diolah dari Data Primer

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebagaimana hasil pada Tabel 8 diketahui bahwa variasi variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan 70,7% sisanya sebesar 29,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

**Tabel 8. Uji koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.717	.707	3.304

Sumber: Diolah dari Data Primer

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Krisna Makmur Abadi dengan menggunakan teori yang telah ada, maka dengan ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Krisna Makmur Abadi Batam.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Krisna Makmur Abadi Batam.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Krisna Makmur Abadi Batam.
4. Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Krisna Makmur Abadi Batam.

### Saran

Berdasarkan hasil yang telah disimpulkan diatas, peneliti memberikan saran yaitu:

1. Kepada PT. Krisna Makmur Abadi. Agar lebih meningkatkan gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan transformasional dengan memberikan banyak arahan, bimbingan, dukungan serta menuntun karyawan dalam bekerja agar karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya, mampu memotivasi para karyawan agar karyawan bekerja

dengan sebaik-baiknya, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan lengkap serta dapat menambah fasilitas perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan lingkungan kerja yang memadai, nyaman, dan menyenangkan. Yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan agar terciptanya kepuasan kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

2. Kepada penelitian berikutnya agar bisa menambah variabel lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

## REFERENSI

- [1] Darmayanti dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Kota. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.1., April 2016.
- [2] Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- [3] Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- [4] Gumilar, GG., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah SGIA Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 659-664.
- [5] Gozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- [7] Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- [8] Kharis, Indra. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang
- [9] Mardiana, Yusuf. 2014. *Komitmen Organisasi*, Makasar: CV Nas Media Pustaka
- [10] Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).
- [11] Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.

- [12] Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- [13] Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- [14] Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- [15] Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- [16] Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- [17] Ratnasari, SL., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- [18] Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work.
- [19] Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- [20] Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- [21] Robbins, S. R., & Judge, T. A. 2015. Perilaku Organisasi, (R. Saraswati, & F. Sirait, Penerj.). Jakarta: Salemba Empat.
- [22] Siagian, Sondang, P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesatu, Cetakan Ke-21, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- [23] Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Revika Aditama.
- [24] Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.
- [25] Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- [26] Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo.