

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KELURAHAN PENELEH SURABAYA

Oleh:

Fauziyyah Rahmawati¹

Email: fauziyyahr222@gmail.com

Bambang Raditya Purnomo²

Email: bambang.raditya.purnomo@unitomo.ac.id

Iman Setyabudi³

Email: imansetyabudi@unitomo.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze: (1) the influence of transformational leadership style on employee job satisfaction in Peneleh Subdistrict Surabaya, (2) the influence of the work environment on employee job satisfaction in Peneleh Subdistrict Surabaya, and (3) the influence of transformational leadership style and work environment simultaneously on job satisfaction of employees of Peneleh Subdistrict, Surabaya. This research includes causal associative research using an associative approach. This research is categorized as survey research, where the research instrument is in the form of a questionnaire. The sample in this research was 22 employees of Peneleh Subdistrict, Surabaya. The validity test of the instrument uses $r\text{-count} \geq r\text{-table}$, while the reliability test uses Cronbach's Alpha ≥ 0.60 , and data analysis is carried out using multiple linear regression analysis. The research results at a significance level of 5% show that: (1) transformational leadership style has a significant effect on employee job satisfaction in Peneleh Subdistrict, Surabaya with a $t\text{-value of } 4.628 > 2.093$ and a significance of $0.000 < 0.05$. (2) the work environment has a significant effect on employee job satisfaction in Peneleh Subdistrict, Surabaya with a $t\text{-value of } 2.206 > 2.093$ and a significance of $0.040 < 0.05$. (3) transformational leadership style and work environment simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction in Peneleh Subdistrict, Surabaya, $F\text{-count value of } 71.031 > 3.55$ and a significance of 0.00 .

Keywords: *Transformational Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisa: (1) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Peneleh Surabaya, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Peneleh Surabaya, dan (3) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Peneleh Surabaya. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian ini di kategorikan sebagai penelitian survei, di mana instrument penelitian ini berupa kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kelurahan Peneleh Surabaya yang berjumlah 22 orang. Uji validitas instrumen menggunakan $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha $\geq 0,60$, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya dengan nilai t-hitung 4,628 > 2,093 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya dengan nilai t-hitung 2,206 > 2,093 dan signifikansi sebesar 0,040 < 0,05. (3) gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya nilai F-hitung 71,031 > 3,55 dan signifikansi 0,00.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia atau yang di singkat SDM merupakan faktor penting untuk tercapainya suatu tujuan dalam setiap instansi maupun perusahaan. Selain itu, SDM menjadi penggerak instansi yang di perkerjakan di suatu instansi sebagai kunci perkembangan instansi. Secara umum, sumber daya manusia ialah seseorang yang bekerja sebagai penggerak di suatu instansi atau perusahaan. Sehingga, SDM menjadi aset penting dalam suatu instansi maupun perusahaan yang harus di latih dan di kembangkan kemampuannya.

Dalam penelitian (Saputra, 2022) menjelaskan bahwa kepuasan merupakan suatu hal penting dalam manajemen sumber daya manusia, di mana dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Kepuasan kerja tercermin dari bagaimana karyawan mengubah karakteristik pekerjaannya. Disisi lain, manajemen yang efektif menciptakan kepuasan kerja yang sangat tinggi di instansi yang baik.

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja juga disebabkan oleh beberapa aspek lain, seperti atasan (supervisor), rekan kerja, promosi jabatan, hingga gaji (Astuti & Andri, 2021). Semakin tinggi penilaian suatu aktivitas yang sesuai dengan keinginan individu. Oleh sebab itu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan terhadap aktivitas tersebut. Sehingga, kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai suatu penilaian yang menggambarkan emosional seseorang karyawan terhadap puas atau tidak puas dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaya kepemimpinan.

Menurut Sunyoto, D & Susanti, F.K. (2018) dalam (Sulistiyawati, Setyadi, & Nawir, 2020) menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus dapat menjalankan tugasnya sesuai fungsi kepemimpinan, seperti mengajak, mempengaruhi, atau mengimbuu bawahan untuk menjalankan tugas demi mencapai tujuan instansi.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang memiliki tujuan untuk mengubah nilai-nilai yang di yakini oleh bawahannya demi tercapainya tujuan instansi. Dengan mengubah nilai-nilai dapat bermanfaat dalam menjalin hubungan baik antar anggota dan rasa saling percaya. Gaya kepemimpinan transformasional ini dapat di artikan dengan gaya kepemimpinan autentik. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan ini berusaha mendorong untuk mencapai tujuan instansi (Firman, Mustari, & Tahir, 2020).

Menurut (Hastuti, 2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja serta dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja selalu berhubungan langsung dengan karyawan. Di dalam suatu lingkungan kerja di perlukan suasana yang kondusif. Suasana kerja yang kondusif mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kelancaran proses produktivitas.

Lingkungan yang sesuai dapat membuat karyawan merasa puas dalam menjalankan aktivitasnya dengan nyaman (Hartanto & Turangan, 2021).

Dalam penelitian (Alvionita, Fitrianty, & Rahayu, 2022) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, penelitian (Anggraini & Heliyani, 2023) mengemukakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Di samping itu, (Lawren & Ekawati, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, (Pareraway, Kojo, & Roring, 2018) mengungkapkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat di simpulkan bahwa untuk meningkatkan instansi serta tercapainya tujuan dari instansi, maka di perlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Tidak hanya sumber daya manusia yang berkualitas, melainkan sosok pemimpin yang dapat memberikan pengaruh yang baik. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kelurahan Peneleh Surabaya”.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal. Menurut Renaldi (2017) data kuantitatif ialah data yang dihitung, diolah serta dianalisis berdasar teknik matematik atau statistik. Bersifat asosiatif kausal di karenakan terdapat hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X1) gaya kepemimpinan transformasional dan (X2) lingkungan kerja terhadap variabel terikat (Y) kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah staf Kelurahan Peneleh Surabaya. Jumlah staf Kelurahan Peneleh Surabaya berjumlah 22 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert.

Teknik olah data dalam penelitian ini, menggunakan bantuan program SPSS versi 27. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen data

a. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2014) menjelaskan bahwa uji validitas item dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten dalam mengukur apa yang di inginkan. Untuk menguji valid atau tidaknya suatu item pertanyaan uji validitas ini, maka diperlukan perbandingan antara r-hitung dengan r-tabel, sebagai berikut:

- a) Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka dikatakan valid.
- b) Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014) mengemukakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maknanya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap

konsisten jika pengukuran diulang kembali. Kriteria untuk menguji reliabilitas instrumen adalah, sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$, maka dikatakan reliabel.
- b) Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$, maka dikatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2014) uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah suatu model regresi linier mempunyai normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Model regresi dinyatakan sebagai model baik, jika memenuhi asumsi klasik yaitu data residual yang terdistribusi normal, bebas multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas memiliki tujuan untuk menganalisa apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Dalam pengujian normalitas ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Peneliti dapat menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov untuk menguji normalitas data.

- a) Jika nilai signifikannya $\geq 0,05$, maka data terdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikannya $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna (Priyatno, 2014). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF).

- a) Jika nilai $VIF \leq 10$, maka dinyatakan tidak memiliki persoalan multikolinearitas dalam model regresi.
- b) Jika nilai $VIF > 10$, maka dinyatakan memiliki persoalan multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2014) Heteroskedastisitas ialah variansi yang tidak sama untuk seluruh observasi dalam suatu model regresi. Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menganalisa apakah terdapat ketidaksamaan variasi antara residu suatu pengamatan dengan residu pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika terdapat pola titik-titik tertentu, yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka dinyatakan terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak terdapat adanya pola yang jelas seperti menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji kebenaran pernyataan yang dihipotesiskan oleh peneliti. Selain itu, uji t dilakukan untuk menganalisis pengaruh dari seriap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Menurut Priyatno (2014) kriteria pengujian pada uji t adalah sebagai berikut:

- a) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka dinyatakan H_a diterima, dan H_0 ditolak.
- b) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka dinyatakan H_a ditolak, dan H_0 diterima.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pengujian ini menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, dengan df 1 (jumlah variabel-1) dan df 2 = (n-k-1). Kemudian F hitung, dibandingkan dengan F tabel (Ghozali, 2013). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka dinyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b) Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka dinyatakan H_a ditolak dan H_0 diterima.

c. Koefisiensi Determinasi

Priyatno (2014) mengatakan bahwa *Adjusted R Square* menunjukkan kontribusi dari pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Nilai koefisiensi determinasi (R^2) berada dari 0 menjadi 1. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

a) Jika nilai tersebut mendekati 0 (nol), maka dapat dinyatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Sehingga model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menyatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Jika (R^2) mendekati 1, maka dapat dinyatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Oleh karena itu, model yang digunakan lebih kuat untuk menyatakan pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan penjabaran dari regresi linier sederhana yang digunakan untuk mengkaji hubungan antara variabel terikat (Y) dan gabungan dua atau lebih variabel bebas (X). Menurut Priyatno (2014) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Model dari persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y: Kepuasan Kerja
- α : Konstanta
- β_1, β_2 : Koefisien regresi
- X1: Gaya Kepemimpinan Transformasional
- X2: Lingkungan Kerja
- ϵ : Residual

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Table 1 Uji Validitas

Validitas	Item Pernyataan	R-hitung	Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Item 1	0,696	0,000	Valid
	Item 2	0,925	0,000	Valid
	Item 3	0,761	0,000	Valid
	Item 4	0,863	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	Item 5	0,876	0,000	Valid
	Item 6	0,800	0,000	Valid
	Item 7	0,734	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Item 8	0,799	0,000	Valid
	Item 9	0,842	0,000	Valid
	Item 10	0,841	0,000	Valid
	Item 11	0,863	0,000	Valid
	Item 12	0,762	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa semua indikator variabel dalam penelitian ini nilai r-hitung \geq r-tabel. Maka dari itu, uji validitas ini layak untuk mendefinisikan variabel yang ada pada penelitian ini. Disamping itu, secara keseluruhan item pernyataan dalam kuseionar variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Table 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,902	$\geq 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.914		
Kepuasan Kerja (Y)	0.874		

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa seluruh variabel mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Maka dari itu, variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memenuhi kriteria uji reliabilitas.

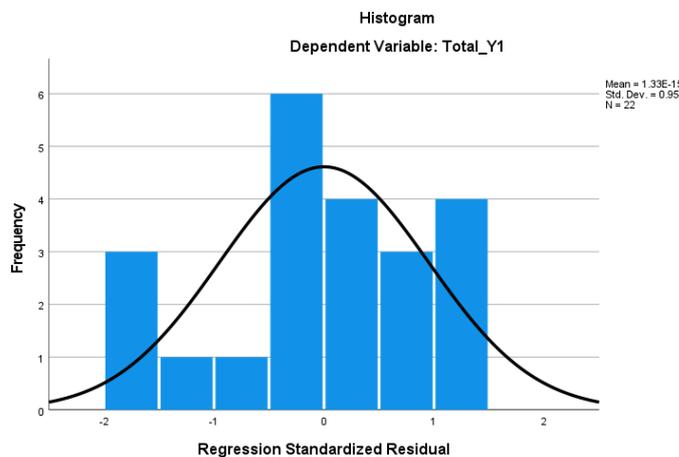
2. Uji Asumsi Klasik
 a. Uji Normalitas

Table 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			22
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.000000
	Std. Deviation		1.05958915
Most Extreme Differences	Absolute		0.125
	Positive		0.093
	Negative		-0.125
Test Statistic			0.125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.482
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.469
		Upper Bound	0.495
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\geq 0,05$ yaitu 0,200. Dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini, terdistribusi normal.

Gambar 1 Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa histogram berbentuk lonceng. Grafik tersebut tidak miring ke samping kiri, maupun ke samping kanan yang artinya data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Table 4 Uji Multikolinearitas

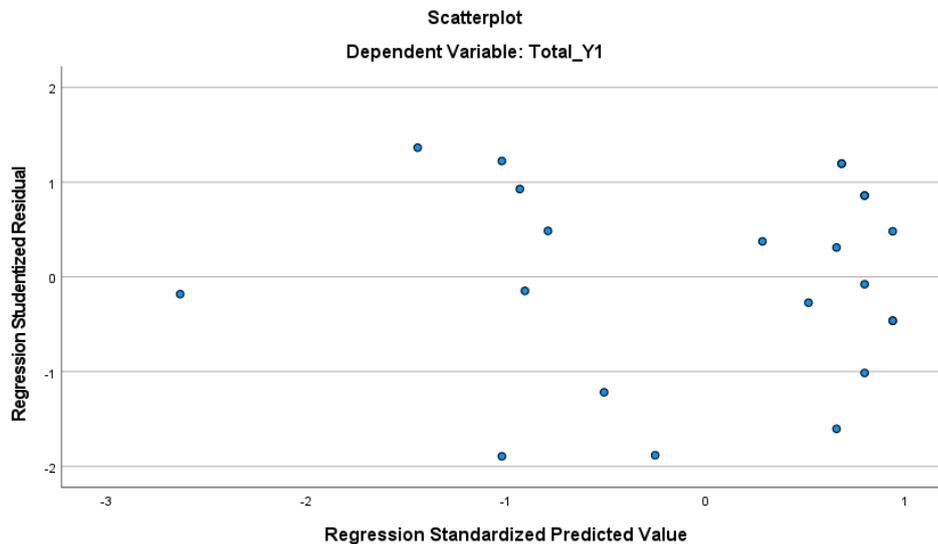
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.561	1.582		2.252	0.036		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.741	0.160	0.660	4.628	0.000	0.305	3.280
	Lingkungan Kerja	0.407	0.185	0.315	2.206	0.040	0.305	3.280

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa nilai variance inflation factor (VIF) ≤ 10,00. Dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini, bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil gambar 2 diatas, menunjukkan bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu, melainkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu, dapat disimpulkan dalam penelitian terbebas dari hetereskoedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Table 5 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.561	1.582		2.252	0.036
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.741	0.160	0.660	4.628	0.000
	Lingkungan Kerja	0.407	0.185	0.315	2.206	0.040
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Berdasarkan hasil distribusi tabel 5 pada nilai t_{-tabel}, maka ditentukan nilai t_{-tabel} sebesar 2,093. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{-hitung} berdasarkan nilai koefisien yang tepat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) diperoleh nilai t_{-hitung} 4,628 > 2,093 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, Ha diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai t_{-hitung} 2,206 > 2,093 dan signifikansi sebesar 0,040 < 0,05. Oleh karena itu, Ha diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya.

b. Uji F

Table 6 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.286	2	88.143	71.031	.000 ^b
	Residual	23.577	19	1.241		
	Total	199.864	21			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional						

Berdasarkan hasil distribusi tabel 6 pada nilai t-tabel, maka ditentukan nilai F-tabel sebesar 3,55. Hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 71,031 dan signifikansi 0,00. Oleh karena itu, Ha diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya.

c. Koefisiensi Determinasi

Table 7 Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	0.882	0.870	1.114
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Berdasarkan hasil tabel 4.16 uji koefisiensi determinasi (R^2), maka nilai (R^2) adalah sebesar 0,870. Angka tersebut mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa 87% kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Table 8 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.561	1.582		2.252	0.036		
	Total_Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.741	0.160	0.660	4.628	0.000	0.305	3.280
	Total_Lingkungan Kerja	0.407	0.185	0.315	2.206	0.040	0.305	3.280
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

Berdasarkan hasil tabel 4.17 persamaan dari olah data regresi berganda dengan menggunakan SPSS, maka dapat diambil persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 3,561 + 0,741 X_1 + 0,407 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y: Kepuasan Kerja
 α : Konstanta
 β_1, β_2 : Koefisien regresi
X1: Gaya Kepemimpinan Transformasional
X2: Lingkungan Kerja
 ε : Residual

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya. Dari hasil perhitungan membuktikan bahwa pernyataan hipotesis H_1 diterima karena nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $4,628 > 2,093$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya.

Pemimpin dapat menginspirasi karyawan dengan memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik serta membangunkan semangat kerja tim. Meskipun ada beberapa pendapat yang menyatakan sebaliknya, mayoritas karyawan merasa puas dengan perhatian individu serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, Kelurahan Peneleh Surabaya telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik. Maka dari itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya, pemimpin juga harus lebih meningkatkan stimulasi intelektual dengan cara yang inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah.

Hasil penelitian ini, selaras dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Yudiasuti & Netra, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Ujiyanto, Jajuk, & Prayekti, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Andi Dwi Haryanto tunas Merapi Wonogiri.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya. Dari hasil perhitungan membuktikan bahwa pernyataan hipotesis H_2 diterima karena nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $2,206 > 2,093$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya.

Hubungan dengan rekan kerja tanpa adanya saling intrik menciptakan hubungan yang harmonis. Meskipun ada beberapa pendapat yang menyatakan sebaliknya, mayoritas karyawan merasa puas dengan suasana kerja serta hubungan dengan rekan kerja untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, Kelurahan Peneleh Surabaya telah menerapkan lingkungan kerja dengan baik. Maka dari itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya, pemimpin juga harus lebih menyediakan fasilitas kerja yang memadai karyawan.

Hasil penelitian ini, selaras dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti & Ismiyanti, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Disamping itu, penelitian yang dilakukan oleh (Hariani & Al Hakim, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antar gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya. Dari hasil perhitungan membuktikan bahwa pernyataan hipotesis H_3 dapat diterima karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $71,031 > 3,55$. Nilai signifikansi 0,00. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat menginspirasi karyawannya untuk memilih kepentingan organisasi di atas kepentingannya sendiri serta mempunyai kemampuan untuk memberikan pengaruh yang mendalam dan luar biasa bagi karyawan. Tidak hanya itu, kepemimpinan transformasional juga harus mentransformasikan pola pikir bawahannya sehingga mereka sadar pada persoalan-persoalan. Hal tersebut untuk membantu bawahannya mengamati masalah lama dengan cara baru. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja serta dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang mendukung akan membantu karyawan dalam mengerjakan tugasnya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lana & Septyarini, 2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

IV. PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya. Hasil analisis penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya. (2) Lingkungan kerja secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya. (3) Gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kelurahan Peneleh Surabaya.

Dalam meningkatkan upaya kepuasan kerja karyawan, instansi juga perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Sosok pemimpin yang senantiasa memberikan motivasi, arahan mengenai pelaksanaan juga menjadi faktor kepuasan kerja. Hubungan komunikasi karyawan dengan karyawan lain juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya mampu menambahkan variabel-variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian lebih lanjut dengan menggunakan topik yang sama yaitu gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja supaya kedepannya lebih sempurna dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvionita, V. D., Fitrianty, R., & Rahayu, S. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA: STUDI KASUS PADA KLINIK L'VIORS. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 60-71.
- Anggraini, S., & Heliyani. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus: Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5804-5815.
- Astuti, M., & Andri, S. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HOTEL MONA PLAZA PEKANBARU. *JAB*, 1-18.
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 33-49.
- Firman, N., Mustari, N., & Tahir, N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN TAKALAR. *Journal of Public Policy and Management*, 110-120.
- Hariani, M., & Al-Hakim, Y. R. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 99-110.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI KEPUASAN KERJA PEGAWAI HOTEL DI JAKARTA. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 518-527.
- Hastuti, I. P. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI

KASUS : PT BANK CENTRAL ASIA KANTOR CABANG UTAMA PEKANBARU). *JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS*, 575-598.

- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 253-258.
- Lana, F. Y., & Septyarini, E. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KSP CU DHARMA PRIMA KITA YOGYAKARTA. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1215-1228.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TSA DI BOGOR. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 149-158.
- Machali, D. (2021). Metode Penelitian. In D. Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif* (pp. 61-87). Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
- Machali, D. (2021). Teknik Pengolahan Data. In D. Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif* (pp. 89-111). Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
- Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, & Wahyuni, E. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 605-619.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN PEMBERDAYAAN SDM TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO. *Jurnal EMBA*, 1828-1837.
- Qarismail, T., & Prayekti. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN STUDI PADA THE WESTLAKE RESORT YOGYAKARTA. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* , 115-129.
- Ramadani, D. A., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Brantas Abipraya Mojokerto. *ISEI Business & Management Review*, 11-16.
- Santoso, T., Erlina, Y., Syafitri, Y., Ernawati, & Sumiarni, E. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah (JIAR)* , 183-197.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal* , 68-77.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 183-197.

- Ujiyanto, P., Herawati, J., & Prayekti. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ANDI DWI HARYANTO TUNAS MERAPI WONOGIRI. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 55-68.
- Ulfa, R. (2020). VARIABEL PENELITIAN DALAM PENELITIAN PENDIDIKAN. *Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, 342-351.
- Umami, R. (2020). PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL. *Jurnal Akuntansi : Kajian Ilmiah Akuntansi*, 96-105.
- Yudiasuti, N. T., & Netra, I. S. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN HOTEL. *Jurnal Manajemen*, 1285-1304.