

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT PLN (persero) UNIT INDUK
PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH II**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk Memenuhi
Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:
Anisah Darumeutia
13808144001

**PROGRAM STUDI JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT
INDUK PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH II**

Skripsi

Oleh:

Anisah Darumeutia

NIM. 13808144001

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dan dipertahankan
di depan Dewan Pengaji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

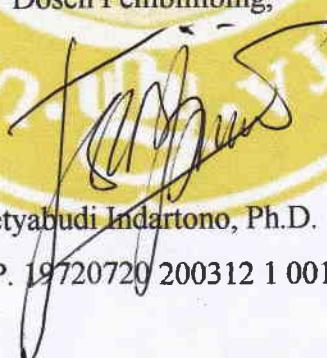
Yogyakarta, 8 Juni 2017

Disetujui,

Dosen Pembimbing,

Setyabudi Indartono, Ph.D.

NIP. 19720720 200312 1 001



PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH II

Oleh:

Anisah Darumeutia

NIM. 13808144001

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji Tugas Akhir Skripsi Jurusan
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 14
Juni 2017 dan dinyatakan telah lulus.



Yogyakarta, 17 Juli 2017

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta,



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Anisah Darumeutia
NIM : 13808144001
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH II

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karyilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 8 Juni 2017



Anisah Darumeutia

NIM. 13808144001

MOTTO

*“Man Jadda Wa Jadda (Siapa yang Bersungguh-Sungguh
Akan Berhasil)”*

*“Hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan besok harus
lebih baik dari hari ini” (Sabda Rasulullah SAW)*

*“Ketika seseorang menghina kamu, itu adalah sebuah pujiann
bahwa selama ini mereka menghabiskan banyak waktu
untuk memikirkan kamu, bahkan ketika kamu tidak
memikirkan mereka.”*

(BJ Habibie)

*“Tiga hal penting dalam perjuangan: tekad yang kuat,
strategi yang terarah, dan kedekatan pada Tuhan.”*

(Merry Riana)

*“Anata ga sukunakutomo tameshite inakereba, anata wa
kesshite henka shimasen. (If you don't at least try, you'll
never change.)”*

(Doraemon)

PERSEMBAHAN

Demi Dzat dimana seluruh garis hidupku ada dalam genggaman-Nya Sembah sujud syukurku hanya untuk-Mu

Alhamdulillah

Satu langkah telah ku selesaikan

Namun...

Bukan berarti langkahku telah usai

Namun ini adalah langkah awal dari satu perjuangan

Menuju masa depan,

Mencapai sebuah tujuan

Menggapai segala harapan dan mimpi-mimpi

Ku persembahkan karya sederhana ini

Ku tulis untaian kata persembahan ini dengan menahan tangis haru

Sebagai wujud syukur dan terima kasihku

Untuk cahaya hidupku, yang senantiasa selalu setia mendampingi dan memberikan kobaran semangat saat ku lemah tak berdaya, yang selalu mengajarkan aku arti dari sebuah perjuangan hidup, seorang wanita tangguh dalam hidupku, Ibundaku tercinta (Meutia Ika Suryani)

Untuk sosok yang tiada henti mengajarkanku untuk tetap kuat menghadapi dunia, Ayahku tersayang (Ricky Chandra Buana)

Untuk saudara-saudaraku terkasih, pengisi kehangatan dalam hidupku

Untuk sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu mendampingiku dalam menggapai cita-cita

Terima kasih semuanya

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT
INDUK PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH II**

Oleh:
Anisah Darumeutia
NIM: 13808144001

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II dan (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey, di mana instrumen penelitian ini berupa kuasionaler. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II yang berjumlah 100 orang. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analyses* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai hasil koefisien beta (β) sebesar 0,368 (** $p<0,001$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,124. (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai beta (β) sebesar 0,448 (** $p<0,001$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,170; dan (3) gaya kepemimpinan memiliki nilai beta (β) sebesar 0,311 (** $p<0,01$; $p=0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan lingkungan kerja memiliki nilai beta (β) sebesar 0,400 (** $p<0,001$; $p=0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,256.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT
TOWARD JOB SATISFACTION FOR THE EMPLOYEE OF PT. PLN
(PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH II**

By:

Anisah Darumeutia

NIM: 13808144001

ABSTRACT

This study aims to find out: (1) the effect of leadership style on employee job satisfaction, (2) the effect of work environment on employee job satisfaction, and (3) the effect of leadership style and work environment toward job satisfaction for the employee of PT. PLN (persero) UIP JBT II.

This research includes associative causal research using quantitative approach. This research is categorized as research survey, in which the instruments of this research is quasioner. The sample in this study were all employees of PT. PLN (persero) UIP JBT II totaling 100 people. Validity test of the instrument using Confirmatory Factor Analyses and reliability test using Cronbach Alpha, and data analysis using simple and multiple regression analysis.

*The research result which is significant at the 5% level shows that: (1) Leadership style positively affects the employees job satisfaction with beta (β) coefficient 0,368 (** $p<0.001$; $p=0.000$). The proportion of effects of leadership style on job satisfaction (ΔR^2) is 0.124; (2) Work environment, positively affects the employees job satisfaction with beta (β) coefficient 0,448 (** $p<0.001$; $p=0.000$). The proportion effects of work environment on job satisfaction (ΔR^2) is 0.170; and (3) Leadership style positively affects the employees job satisfaction with beta (β) coefficient 0.311 (** $p<0.01$; $p=0.000$) and work environment, positively affects the employees job satisfaction with beta (β) coefficient 0,400 (** $p<0.001$; $p=0.000$). The proportion effects of leadership style and work environment on job satisfaction (ΔR^2) is 0.256.*

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Segala puji milik Allah SWT, Tuhan semesta alam yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II”, dengan lancar dan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan sekaligus dosen pembimbing skripsi, terima kasih atas kesempatan waktu, bimbingan dan masukan-masukan yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Farlianto, MBA., selaku Pengaji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak member masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.

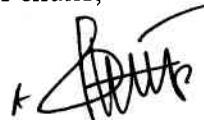
5. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
6. Seorang wanita hebat yang telah membesar dan membimbing kehidupanku dengan penuh sentuhan kasih sayang dan do'a terbaik dalam setiap malamnya, ridhomu-lah yang selalu ku cari, Ibu Meutia Ika Suryani, Ibundaku tercinta.
7. Ayahku tersayang, Bapak Ricky Chandra Buana yang selalu memberikan dukungan serta do'a yang tiada henti. Ku darma baktikan hidupku untuk berbakti padamu.
8. Pakde dan Bude Djoko Prajitno yang selalu memberi dukungan dan pelajaran dalam hidupku.
9. Sahabat-sahabat SMA-ku tersayang yang selalu memberikan dukungan Citra, Nevi, Alvin, Ais, Yoga, dan Fitra.
10. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2013 yang berjuang bersama-sama dan selalu memberikan dukungan, Achi, Caesar, Nina, dan Dina.
11. Sahabat-sahabat baikku yang selalu setia menemani dan memberikan dukungan, Astri, Monik, Arum, dan teman-teman dekatku lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

13. Semua bapak dan ibu dosen yang telah membimbing, mengajar dan mendukung saya selama kuliah di jurusan Manajemen.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 6 Juni 2017

Penulis,



Anisah Darumeutia

NIM. 13808144001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Landasan Teori	10
1. Kepuasan Kerja	10

2. Gaya Kepemimpinan	16
3. Lingkungan Kerja	24
B. Penelitian yang Relevan.....	29
C. Kerangka Berpikir	30
D. Paradigma Penelitian	33
E. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Desain Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Instrumen Penelitian	40
G. Uji Coba Instrumen.....	41
H. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Gabaran Objek Penelitian	54
B. Hasil Penelitian	56
1. Analisis Deskriptif.....	56
2. Uji Prasyarat Analisis	65
3. Pengujian Hipotesis	67
C. Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Keterbatasan Penelitian	78

C. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Pra Survey	4
Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen	41
Tabel 3. KMO and Barlett's Test.....	43
Tabel 4. Hasil Uji CFA.....	44
Tabel 5. Rotated Component Matrix Lolos Uji CFA.....	46
Tabel 6. Korelasi, Mean, Standard Deviation, dan Corbanch Alpha.....	47
Tabel 7. AVE, Square Correlation and Discriminant Validity.....	48
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	59
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	60
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	61
Tabel 14. Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan	62
Tabel 15. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	63
Tabel 16. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	64
Tabel 17. Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 18. Hasil Uji Linieritas	66
Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	68
Tabel 21. Ringkasan Hasil Hipotesis	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigm Penelitian	34
Gambar 2. Struktur Organisasi	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisoner Penelitian	84
Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas, dan Reliabilitas	89
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden.....	93
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas CFA Tahap 1	96
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas CFA Tahap 2	98
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas	100
Lampiran7. Hasil Uji Deskriptif Statistik	101
Lampiran 8. Hasil Uji Korelasi.....	101
Lampiran 9. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	102
Lampiran 10. Rumus Perhitungan Kategorisasi	103
Lampiran 11. Hasil Uji Kategorisasi	104
Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas.....	105
Lampiran 13. Hasil Uji Linieritas	105
Lampiran 14. Hasil Uji Multikolinearitas.....	106
Lampiran 15. Hasil Uji Regresi Berganda (1)	107
Lampiran 16. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menutut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan/pegawai bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sikap ketidakpuasan kerja akan dapat berakibat pada produktivitas, kedisiplinan

karyawan/pegawai menjadi menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya perusahaan itu secara keseluruhan.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas, akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Robinns (2003) kepuasan kerja diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu; 1) Kepuasan dengan promosi, 2) Kepuasan dengan rekan kerja, 3) Kepuasan dengan gaji, 4) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, 5) Kepuasan dengan sikap atasan.

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II, atau disingkat PT PLN (Persero) UIP JBT II. PT. PLN (persero) UIP JBT II merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan. Sebagai unit pembangunan, UIP JBT II mengelola sistem pelaksanaan pekerjaan dengan tujuan optimalisasi risiko, biaya, dan kinerja. Siklus kegiatan pembangunan melibatkan seluruh bidang yang terdapat dalam organisasi UIP JBT II, yaitu bidang perencanaan, bidang operasional konstruksi, bidang keuangan dan sdm maupun bidang hukum, komunikasi dan pertanahan. Mengingat begitu banyaknya tuntutan pekerjaan, sangat berhubungan erat dengan kepuasan kerja pegawai.

Dilihat dari indikator kepuasan kerja menurut Robinns (2003), keadaan di PT PLN (persero) UIP JBT II sangat mendukung dari segi rekan kerja

yang cukup terlihat harmonis dan membuat pegawai merasa nyaman dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Pegawai saling membantu jika ada yang kesulitan dalam pekerjaan. Dilihat dari segi imbalan atau gaji, para pegawai merasa cukup dengan gaji yang diberikan karena sesuai dengan apa yang dikerjakan. Dilihat dari segi pekerjaan itu sendiri, menurunnya kepuasan kerja karena terlalu banyaknya tuntutan dalam pekerjaan. Dilihat dari sikap atasan, banyak sekali tuntutan atas pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga pegawai merasa tertekan dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, khususnya di bidang-bidang tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak HRD PT. PLN (persero) UIP JBT II, ada beberapa ketimpangan antara pegawai tetap dan pegawai alih daya, dikarenakan pekerjaan yang hampir sama beratnya namun hasilnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Selain itu banyak sekali tuntutan atas pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga pegawai merasa tertekan dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, khususnya di bidang-bidang tertentu.

Berikut ini hasil observasi awal yang dilakukan pada 20 orang karyawan PT PLN (persero) UIP JBT II di Yogyakarta mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT PLN (persero) UIP JBT II dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pra Survey Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN (persero) UIP JBT II

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
Gaji dan Reward	10	25
Budaya Organisasi	1	2,5
Gaya Kepemimpinan	11	27,5
Beban Kerja	1	2,5
Lingkungan Kerja	17	42,5
Jumlah	40	100

Setiap responden dari 20 orang responden menjawab 2 jawaban mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT PLN (persero) UIP JBT II.

Dari hasil observasi awal tersebut terlihat bahwa banyak dari pegawai menyebutkan gaji dan reward sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 10 jawaban. Kemudian diikuti faktor dari gaya kepemimpinan sebanyak 11 jawaban. Faktor lingkungan kerja sebanyak 17 jawaban responden, sedangkan 2 responden memilih faktor memilih budaya organisasi dan beban kerja.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Miller et al. (1991) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian menurut Likret (1961) dalam Handoko (2003) gaya

kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu: pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil dari pada proses, dan memberi petunjuk. Di PT. PLN (persero) UIP JBT II, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemimpin juga memberikan dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja para karyawan PT PLN (persero) UIP JBT II. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah kepada para karyawan PT PLN (persero) UIP JBT II setelah berdiskusi. Pegawai pun membuat keputusan-keputusan sendiri tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas, namun pekerjaan yang diberikan sangat banyak sehingga karyawan kurang menikmati pekerjaan tersebut. Pimpinan juga memberikan petunjuk kepada para karyawan PT PLN (persero) UIP JBT II untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan memberikan berbagai fleksibilitas kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batasan-batasan dan prosedur yang sudah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan di PT PLN (persero) UIP JBT II dilihat dari segi pelaksanaan tugas, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja, namun tugas yang diberikan cukup banyak sehingga membuat para pegawai merasa kurang menikmati pekerjaan tersebut. Pimpinan juga memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang cukup nyaman bagi bawahannya. Pimpinan juga memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan

pekerjaannya. Pimpinan memberikan bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.

Gaya kepemimpinan general manajer di PT PLN (persero) UIP JBT II sudah cukup baik. General manajer selalu mendiskusikan kegiatan-kegiatan perusahaan yang ada, telah membuat langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok, pemimpin berusaha memahami para pegawai untuk menyampaikan instruksi dan pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.

Lingkungan kerja di PT PLN (persero) UIP JBT II dapat dinilai sudah cukup ideal untuk digunakan bekerja, berdasarkan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992:159) sebagai berikut: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Kondisi suasana kerja di PT PLN (persero) UIP JBT II sudah sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan karena tempat kerja yang sudah bersih, fasilitas yang sudah memadahi, dan ketenangan tempat yang sudah cukup baik. Hubungan dengan rekan kerja pun terlihat harmonis dan saling membantu, tetapi ada ketimpangan antara pegawai alih daya dengan pegawai tetap dikarenakan pegawai alih daya sudah melakukan pekerjaan yang cukup banyak namun hasil belum sesuai dengan harapan. Dilihat dari sisi geografis, lingkungan kerja di PT. PLN (persero) UIP JBT II dianggap sudah cukup strategis. Namun, lokasi cukup ramai dikarenakan dekat pusat kota dan dekat dengan *public area* seperti stasiun dan pusat perbelanjaan.

Sehingga, di waktu-waktu tertentu jalan di depan perusahaan dapat terjadi kemacetan yang cukup parah.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antara variabel lingkungan kerja karyawan, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) UIP JBT II untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN (Persero) UIP JBT II**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pra survei yang telah saya lakukan di PT PLN (persero) UIP JBT II, maka masalah dalam penelitian ini di identifikasikan sebagai berikut:

1. Ada beberapa pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai.
2. Banyak pegawai yang sering datang terlambat.
3. Ada beberapa pegawai yang absen saat hari kerja.
4. Ada beberapa pegawai yang bekerja melampaui batas jam kerja.
5. Ada beberapa ketimpangan antara pegawai tetap dan pegawai alih daya, dikarenakan pekerjaan yang hampir sama beratnya namun hasilnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Hal ini untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian hanya dengan menggunakan dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan satu variabel dependent yaitu kepuasan kerja. Kegiatan penelitian dilakukan pada karyawan PT PLN (persero) UIP JBT II.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT PLN (persero) UIP JBT II.
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT PLN (persero) UIPJBT II.
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT PLN (persero) UIPJBT II.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (persero) UIP JBT II.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (persero) UIP JBT II.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (persero) UIP JBT II.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT PLN (persero) UIP JBT II.

2. Bagi PT PLN (persero) UIP JBT II.

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT PLN (persero) UIP JBT II.

3. Bagi Fakultas

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu:

- 1) Robbins dan Timothy (2009: 107) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.
- 2) Blum dalam As'ad (1995: 104) kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu diluar kerja.
- 3) Dipboye dalam Munandar (2012: 350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukannya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.
- 4) Rivai (2012) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan dari beberapa sikap khusus terhadap

faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu.

- 5) Waluyo (2013: 131) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi social, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu hal positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, dan ditunjukkan dengan sikap positif timbale balik dari karyawan terhadap perusahaan.

b. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Blum (1956) dalam As'ad (1995: 112) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individu seperti: umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial seperti hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerjaan, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan seperti: upah, pengawasan, ketentraman dalam kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia

dan perasaan diperlukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Banyak faktor yang dapat menjadi penentu bagi kepuasan pegawai, salah satunya adalah pekerjaan itu sendiri. Hackman dan Oldham (1976) dalam Robbins (2006), inti dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. *Skill Variety*

Semakin banyak variasi tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaannya, semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

2. *Task Identity*

Sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali.

3. *Task Significance*

Besarnya dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak penghargaan psikologis.

4. *Autonomy*

Sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan, ketidak-tergantungan, dan keleluasaan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.

5. *Feedback*

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai *intrinsic* dan *extrinsic reward*. Yang dimaksud dengan nilai *intrinsic reward* yaitu timbulnya suatu perasaan dalam diri pegawai karena pekerjaan yang dilakukan yang termasuk dalam *extrinsic reward* adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan dan pengakuan. *Extrinsic reward* adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka pegawai mendapatkan upah, gaji, dan bonus.

c. Teori Kepuasan Kerja

Wekly dan Yukl (2005) mengemukakan tiga teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

1) Teori Ketidakpuasan

Seseorang akan merasakan kepuasan kerja apabila tidak ada perbedaan antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, dalam hal ini batas minimal kebutuhan telah terpenuhi. Jika kebutuhannya telah terpenuhi di atas batas minimal maka seseorang akan merasa lebih puas. Sebaliknya bila batas minimal kebutuhannya tidak terpenuhi maka seseorang akan merasakan ketidakpuasan kerja.

2) Teori Keadilan

Seseorang akan merasa puas atau tidak pun tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi yang dialami dalam pekerjaan. Perasaan adil atau tidak adil diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang dinilai sekelas, jabatan sama dan masa kerja sama. Jika perbandingan itu dianggap cukup adil maka ia merasa puas.

3) Teori Dua Faktor

Pada dasarnya kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan bukan merupakan titik yang berlawanan dengan satu titik netral pada pusatnya, seperti pandangan teori sikap kerja konvensional, tetapi dua titik yang berbeda. Salah satu faktor ketidakpuasan kerja tidak dapat mengubah menjadi kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2008) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk

mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

2) Kepuasan terhadap Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4) Kepuasan terhadap Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan

kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam menyukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2002). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Menurut House et Al. (1999) dalam Yukl (2005) gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. Sedangkan Mulyadi dan Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatakan

tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Lebih lanjut Suranta (2002) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan bersifat lentur atau fleksibel, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pimpinan dapat berubah dengan gaya kepemimpinan yang lainnya seiring dengan berubahnya situasi dan kondisi internal organisasi. Sehingga tercapai keefektifan gaya kepemimpinan, dan tercapainya tujuan organisasi.

b. Tipe Gaya Kepemimpinan

Terdapat lima gaya kepemimpinan menurut Siagian (2002), yaitu:

1) Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang pemimpin yang menganggap organisasi adalah milik pribadi; Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; Menganggap bahwa sebagai alat mata-mata; Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya; Dan dalam tindak penggeraknya sering menggunakan *approach* yang menggunakan unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum).

2) Tipe pemimpin yang militeristik

Seorang pemimpin yang militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- a) Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
- b) Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada perintah yang sering dipergunakan
- c) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
- d) Menurut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya

3) Tipe pemimpin yang paternalistik

- a) Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
- b) Bersikap selalu melindungi
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan atau inisiatif
- d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
- e) Sering bersikap mau tahu

4) Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5) Tipe pemimpin yang demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- a) Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
- b) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan
- c) Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
- d) Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Menurut Robbins (2008) terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka.

2) Gaya kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi parapengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

3) Gaya kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untukmelampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampakyang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikutnya.

4) Gaya kepemimpinan Visioner

Gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistik, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Likret (1961) dalam Handoko (2003) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

- 1) Pelaksanaan tugas. Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.

- 2) Memberi dukungan. Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.
- 3) Mengutamakan hasil dari pada proses. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu di diskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.
- 4) Memberi petunjuk. Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi dan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan Reitz (1981) yang dikutip Fattah (1996), mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

Gaya kepemimpinan juga dapat berpengaruh terhadap hal-hal berikut:

- 1) Kepuasan kerja. Hasil penelitian Gruenberg (1980) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta penyelia adalah

sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja.

- 2) Keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin harus menerapkan gayake pemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpinakan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno, 2005).
- 3) Komitmen anggota. Teori kepemimpinan (Kreitner dan Kinicki, 2001) berasumsi bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer dapat dikembangkan dan diperbaiki secara sistematis. Bagi seorang pemimpin dalam menghadapi situasi yang menuntut aplikasi gaya kepemimpinannya dapat melalui beberapa proses seperti: memahami gaya kepemimpinannya, mendiagnosa suatu situasi, menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan situasi atau dengan mengubah situasi agar sesuai dengan gaya kepemimpinannya. Hal ini akan mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen anggota terhadap organisasinya.
- 4) Kinerja. Waridin dan Guritno (2005) menyatakan bahwa pada dasarnyagaya kepemimpinan menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin

harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi kinerja bawahannya serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Rivai, 2004).

Menurut Sedarmayati (2007) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya, Ahyari (1994) berpendapat bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi pelayanan karyawan yaitu pelayanan makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi, serta kondisi kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992):

- 1) Suasana kerja, adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).
 - 2) Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
 - 3) Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
- d. Faktor-faktor yang dipengaruhi Lingkungan Kerja
- Soetjipto (2004) menyatakan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja, antara lain:

1) Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2) Perilaku karyawan

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apapun yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan, tanggung jawab yang rendah, serta meningkatnya absensi.

3) Kinerja karyawan

Jika kondisi kerja karyawan terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak

memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar semakin baik.

4) Tingkat stress karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Tyssen (1996) dalam Wahyudi dan Suryono (2006), lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1) Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.

2) Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja.

3) Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

1. Purnomo (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga.
2. Plangiten (2013) yang berjudul Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. POS (persero) MANADO, memiliki kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja maka akan turun tingkat kepuasan kerja karyawan yang diperoleh.
3. Syarifatul (2015) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus

Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Miller et al. (1991) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Gibson, James L. et.al., (1982) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah konsep yang lebih sempit daripada manajemen. Manajer dalam organisasi formal bertanggung jawab dan dipercaya dalam melaksanakan fungsi manajemen. Pemimpin kadang terdapat pada kelompok informal, sehingga tidak selalu bertanggung jawab atas fungsi-fungsi manajemen. Seorang manajer yang ingin berhasil maka dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang efektif.

Bagaimana usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau agar bawahan mengikuti apa yang diperintahkan akan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang digunakan. Namun demikian tidak ada gaya kepemimpinan yang efektif berlaku umum untuk segala situasi (Gibson, James L. et.al., (1982).

Gaya kepemimpinan di PT PLN (persero) UIP JBT II dilihat dari segi pelaksanaan tugas, pemimpin memerintah bawahannya untuk

melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja, namun tugas yang diberikan cukup banyak dan membuat para karyawan merasa kurang menikmati pekerjaan tersebut. Pimpinan juga memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang cukup nyaman bagi bawahannya. Pimpinan juga memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.

Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dan dengan demikian target perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja (Mangkunegara, 2005). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini, seperti kebersihan,

keamanan, perlengkapan kerja, hubungan sesama karyawan dan lainnya.

Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kondisi suasana kerja di PT PLN (persero) UIP JBT II sudah sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan karena tempat kerja yang sudah bersih, fasilitas yang sudah memadai, dan ketenangan tempat yang sudah cukup baik meskipun letak gedung berada didekat area umum seperti stasiun dan hotel, namun suasana kantor masih dapat terbilang kondusif. Hubungan dengan rekan kerja pun terlihat harmonis dan saling membantu. Lingkungan kerja dianggap sudah cukup kondusif dan juga strategis dilihat dari para pegawai yang rata-rata masih *fresh graduate*. Oleh sebab itu, lingkungan kerja diduga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

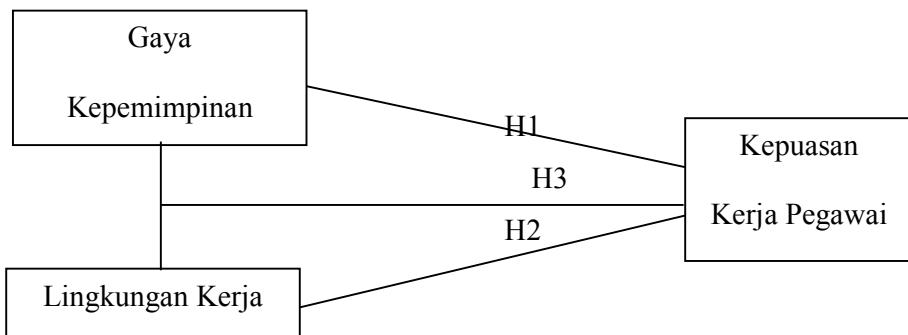
Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa kepuasaan kerja (*Job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Handoko (2001), Kepuasan Kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Sebab apabila pegawai bekerja di lingkungan yang nyaman namun tidak ada dukungan oleh peimpinannya dalam melaksanakan tugas, pegawai hanya akan menikmati lingkungan kerja yang nyaman namun dalam melaksanakan tugas tidak maksimal karena tidak ada dukungan dari pimpinan. Apabila gaya kepemimpinan sudah sesuai dengan kondisi kerja pegawai, pimpinan memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas namun kondisi lingkungan kerja tidak nyaman maka pegawai tidak akan menikmati pekerjaannya tersebut karena pegawai akan merasa jemu saat bekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan mereka, sehingga para pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang menurun. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisor, dan rekan kerja positif, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya jika pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisor, dan rekan kerja pegawai negatif maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT

PLN (persero) UIP JBT II, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

H₁ : Gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

H₂ : Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

H₃ : Gaya kepemimpinan (X₁) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pikir, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis 1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II.

Hipotesis 2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II.

Hipotesis 3: Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di **PT PLN (persero) UIP JBT II yang beralamat di Jalan P. Mangkubumi 16, Yogyakarta.** Sedangkan waktu pelaksanaan dimulai pada bulan November 2016 sampai selesai.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependen), baik secara positif atau negatif (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2002). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin di dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan mengendalikan para pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan PT. PLN (persero) UIP JBT II.

Indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan ini adalah indikator pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil dari pada proses, dan memberi petunjuk yang dikemukakan Likret (1961) dalam Handoko (2003).

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dalam penelitian ini

adalah hal-hal yang memengaruhi pegawai pada PT. PLN (persero) UIP JBT II dalam melaksanakan pekerjaannya, baik fisik maupun non fisik.

Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, serta hubungan kerja.

2. Variable Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai. Menurut Weiss et al., (1967) dalam Spector (2000), kepuasan kerja adalah bagaimana persepsi individu terhadap pekerjaannya yang akan menimbulkan penilaian terhadap perusahaan, juga perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan tersebut dapat diukur melalui kemampuan individu, tugas yang diberikan, pencapaian terhadap prestasi kerja, kesempatan untuk lebih mengembangkan diri dalam pekerjaan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, jumlah gaji yang diterima dan jaminan keamanan dalam pekerjaan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian

seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah peneliti (Ferdinand, 2006).

b. Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, pengambilan sampel bertujuan untuk memperoleh informasi dari kelompok secara spesifik. Dalam pengambilan sampel ini terbatas pada responden tertentu saja yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Adapun besar sampel dihitung dengan rumus Slovin (Sevilla et. Al 1960) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi eror

Maka :

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

$$n = 133 / (1 + 133 \cdot (0,05)^2)$$

$$n = 133 / (1 + 0,33)$$

$$n = 133 / 1,33$$

$$n = 100 \text{ responden}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara, survei dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi obyek untuk mendapatkan data primer. Menurut Siregar (2012) kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan

informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik, beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan oleh sistem yang sudah ada, sedangkan wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka dengan pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara (Siregar, 2012).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Likert, skala Likert di gunakan untuk mengukur sikap, perilaku, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial (Sugiyono, 2013) skala Likert mempunyai dua bentuk pernyataan yaitu, pernyataan positif dan negatif, pernyataan positif diberi skor 4,3,2,1 sedangkan dalam bentuk pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4. Bentuk jawaban skala Likert terdiri dari sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Siregar, 2011). Kriteria pengukurannya sebagai berikut:

Skor 1 = Sangat tidak setuju (STS)

Skor 2 = Tidak setuju (TS)

Skor 3 = Setuju (S)

Skor 4 = Sangat setuju (SS)

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini data diperoleh dari data primer dengan menggunakan kuesioner, yang berisi tentang setiap variabel yang digunakan

baik variabel terikat (kepuasan kerja) maupun variabel bebas (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja).

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item
Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Robbins, Stephen P. (2008).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan atau promosi 4. Supervisor 5. Rekan kerja	1,2 3,4 5,6 7, 8 9,10
Gaya Kepemimpinan (X2) Likret, 1961 dalam Handoko, (2003)	1. Pelaksanaan tugas. 2. Memberi dukungan 3. Mengutamakan hasil dari pada proses. 4. Memberi petunjuk	1, 2, 3, 4
Lingkungan Kerja (X1) Nitisemito (1992)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	1,2 3 4,5,6

G. Uji Coba Instrumen

Untuk mengetahui data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat diketahui layak tidaknya data yang terkumpulkan. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2009). Uji coba instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *repeated measure* (pengukuran berulang) dengan menguji item-item pernyataan kepada responden.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang

dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011).

Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (*KMO MSA*) dan uji validitas dengan *Confirmatory Faktor Analysis* (*CFA*) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. KMO and Barlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		.818
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	923.709
	<i>Df</i>	190
	<i>Sig.</i>	.000

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (*KMO MSA*) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,818; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi <0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Dari uji CFA yang telah dilakukan, didapatkan hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel di bawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji CFA
Rotated Component Matrix^a**

Rotated Component Matrix^a			
	Component		
	1	2	3
KepuasanKerja_1	.748		
KepuasanKerja_2		.729	
KepuasanKerja_3			.751
KepuasanKerja_4			
KepuasanKerja_5			
KepuasanKerja_6		.692	
KepuasanKerja_7			.689
KepuasanKerja_8		.704	
KepuasanKerja_9			.719
KepuasanKerja_10		.670	
GayaKepemimpinan_1			.781
GayaKepemimpinan_2			.865
GayaKepemimpinan_3			.824
GayaKepemimpinan_4			.761
LingkunganKerja_1		.698	
LingkunganKerja_2			.697
LingkunganKerja_3			.724
LingkunganKerja_4			.752
LingkunganKerja_5			.742
LingkunganKerja_6			.698

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data primer diolah 2017

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading faktor* di atas dan di bawah 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Meskipun semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya, akan tetapi berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa tidak semua item pernyataan dinyatakan valid. Item pernyataan yang dinyatakan gugur dalam variabel kepuasan kerja yaitu item 4 dan 5, karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50. Selanjutnya berdasarkan hasil uji CFA pertama dengan adanya beberapa item yang dinyatakan gugur, maka item-item tersebut dihapuskan dan tidak dipakai dalam penelitian selanjutnya. Jumlah item yang dinyatakan gugur yaitu sebanyak 2 butir pertanyaan dari 20 butir item keseluruhan sehingga pertanyaan yang digunakan sebanyak 18 butir item. Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan item-item yang selanjutnya akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Item Pertanyaan Lolos Uji CFA

	Rotated Component Matrix ^a			
	Component	1	2	3
KepuasanKerja_1		.748		
KepuasanKerja_2		.729		
KepuasanKerja_3		.751		
KepuasanKerja_6		.692		
KepuasanKerja_7		.689		
KepuasanKerja_8		.704		
KepuasanKerja_9		.719		
KepuasanKerja_10		.670		
GayaKepemimpinan_1			.781	
GayaKepemimpinan_2			.865	
GayaKepemimpinan_3			.824	
GayaKepemimpinan_4			.761	
LingkunganKerja_1		.698		
LingkunganKerja_2		.697		
LingkunganKerja_3		.724		
LingkunganKerja_4		.752		
LingkunganKerja_5		.742		
LingkunganKerja_6		.698		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data primer diolah 2017

Selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengetahui masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan

average variance extracted (AVE). Fornell dan Larcker (dalam Fatah, 2015) mengatakan nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5. Tabel 6 menunjukkan nilai masing-masing konstruk variabel:

Tabel 6. Korelasi, Mean, Standard Deviation, dan Cronbach Alpha

	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1	Gaya Kepemimpinan	2.92	.600	.664	.862		
2	Lingkungan Kerja	3.21	.430	.528	.212	.844	
3	Kepuasan Kerja	2.70	.420	.504	.188	.307	.886

Sumber: Data Diolah

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai AVE ditunjukkan pada nilai yang di cetak tebal

2) Divergent Validity

Divergent validity digunakan untuk korelasi antar variabel berbeda atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan korelasi dan discriminant validity. Nilai korelasi ditunjukkan oleh tabel 6 yang menunjukkan antar variabel berbeda ($>0,85$). Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske 1959:81). Tabel 7 menunjukkan antar variabel memiliki *discriminant validity* yang membedakan variabel satu dengan yang lain.

Tabel 7. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

Variabel	1	2	3
1 Gaya Kepemimpinan	0.664	0.044	0.179
2 Lingkungan Kerja	0.245	0.528	0.213
3 Kepuasan Kerja	0.484	0.533	0.504

Sumber: Data Diolah

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Nilai discriminant validity ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri AVE

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang berbeda akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Cortina (dalam Fatah, 2015) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut :

- 1) 0,80 – 1,00 = Reliabilitas Baik
- 2) 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- 3) < 0,60 = Reliabilitas Buruk

Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.862	Reliabilitas Baik
Lingkungan Kerja	0.844	Reliabilitas Baik
Kepuasan Kerja	0.866	Reliabilitas Baik

Sumber : Data Primer diolah 2017

Tabel 8 menunjukkan bahwa reliabilitas semua variabel bernilai baik, sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian yang lain.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban

responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrovsmirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> level of significant (\alpha = 0,05)$, sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005)

2) Ho ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $< \text{level of significant}$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya Ha diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} \geq 10$.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Cara untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. PLN (persero) UIP JBT II

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II, atau disingkat PT PLN (Persero) UIP JBT II. Organisasi UIP JBT II dibentuk dengan Surat Peraturan Direksi PT PLN (Persero) No. 0014.P/DIR/2016 tanggal 21 Januari 2016 tentang Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II .UIP JBT II berkedudukan di Jl. Mangkubumi no. 16 Yogyakarta, secara operasional telah aktif pada tanggal 1 April 2016. Wilayah kerja UIP JBT II meliputi daerah Jawa Barat dan Jawa Tengah & DIY, dan untuk meingkatkan efektifitas proses pengelolaan kegiatan konstruksi jaringan dan pencapaian target penyelesaian maka dibentuk Unit Organisasi di bawah UIP JBT II sebagai berikut:

1. Peraturan Direksi No. 0057.P/DIR/2016 tanggal 15 Maret 2016 tentang Organisasi PT PLN(Persero) Unit Pelaksana Proyek pada PT PLN (Persero) Unit Induk JAWA Bagian Tengah II.
2. Peraturan Direksi No.0130.P/DIR/2016 tanggal 15 Maret 2016 tentang Formasi Jabatan Unit Pelaksana Proyek Pada PT PLN(Persero) Unit Induk Jawa Bagian Tengah II.

Berikut adalah Unit Pelaksana Jawa Bagian Tengah II (UPP JJBT II) yang mulai efektif per tanggal 1 April 2016:

- 1) PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1, Bandung.
- 2) PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 2, Cirebon.
- 3) PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 3, Semarang
- 4) PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 4, Gandul.

2. Visi dan Misi PT. PLN (persero) UIP JBT II

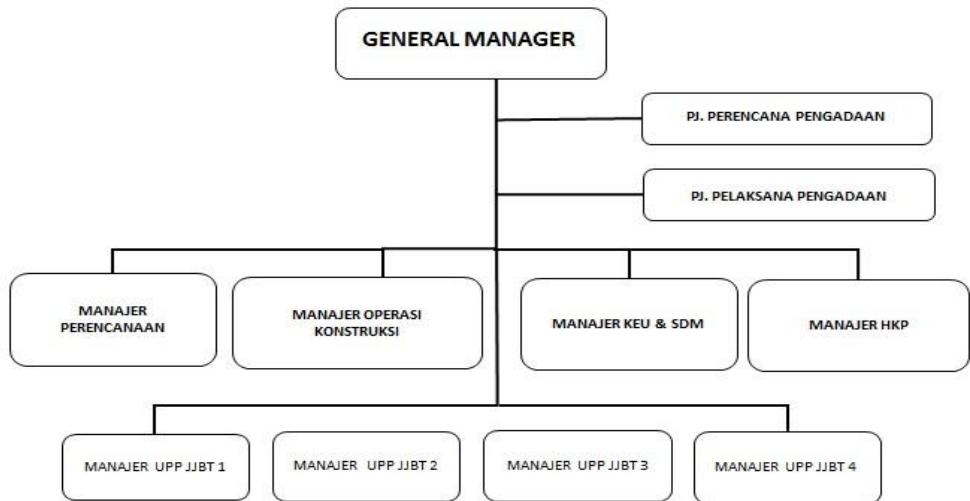
a. Visi

Menjadi Unit Pembangunan Ekselen Berkelas Dunia Tahun 2020.

b. Misi

Melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengawasan kegiatan pembangunan jaringan serta melakukan administrasi konstruksi dengan bertindak sebagai wakil pemilik (owner) untuk menghasilkan jaringan yang berkualitas dan siap di operasikan melalui proses pelaksanaan pembangunan yang efektif, efisien, tepat waktu, dan mutu, untuk mencapai sasaran kinerja sesuai Ketetapan Direksi.

3. Struktur Organisasi PT. PLN (persero) UIP JBT II



Gambar 2. Struktur Organisasi PT PLN (persero) UIP JBT II

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. PLN (persero) UIP JBT II. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban pegawai PT. PLN

(persero) UIP JBT II. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a) Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan, status pekerjaan, status pernikahan, lama kerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Persentase (%)
1	Perempuan	33
2	Laki-Laki	67
	Jumlah	100

Sumber: Data Primer diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang (67%) dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang (33%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berjenis kelamin laki-laki (67%), karena pegawai dengan jenis kelamin laki-laki memiliki fisik dantena yang lebih mendukung dalam pelaksanaan tugas terutama pada tugas-tugas di lapangan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berdasarkan Pendidikan terakhir disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Persentase (%)
1	SD	0
2	SLTP	0
3	SLTA	0
4	Master (S2)	4
5	Sarjana (S1)	57
6	Diploma	39
Jumlah		100

Sumber: Data Primer diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II dengan pemdidikan terakhir Diploma sebanyak 39 orang (39%), pegawai dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 57 orang (57%), dan pegawai dengan pemdidikan terakhir Master (S2) sebanyak 4 orang (4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berpendidikan S1 (57%), artinya PT PLN (persero) UIP JBT II sudah memenuhi kebutuhan perusahaan, karenadi PT PLN (persero) UIP JBT II rata-rata saat ini yang dibutuhkan adalah lulusan sarjana (S1).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Deskripsi karakteristik pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berdasarkan status pekerjaan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Jumlah Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

No	Status Pekerjaan	Persentase (%)
1	Struktural	21
2	Fungsional	79
	Jumlah	100

Sumber: Data Primer diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II dengan status pekerjaan Struktural sebanyak 21 orang (21%) dan pegawai dengan status pekerjaan Fungsional sebanyak 79 orang (79%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berstatus fungsional (79%), hal ini dikarenakan pegawai yang berstatus pekerjaan struktural adalah para pimpinan dari tiap-tiap bidang sehingga lebih banyak pegawai yang berstatus pekerjaan fungsional.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Deskripsi karakteristik pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berdasarkan status pernikahan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Jumlah Responden Berdasarkan Status Penikahan

No	Status Pernikahan	Persentase (%)
1	Cerai	0
2	Lajang	28
3	Menikah	72
	Jumlah	100

Sumber: Data primer diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II dengan status menikah sebanyak 72 orang (72%) dan pegawai dengan status lajang sebanyak 28 orang (28%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berstatus menikah (72%), karena pegawai yang bekerja di PT PLN (persero) UIP JBT II lebih banyak yang masa kerjanya sudah lebih dari tiga tahun sehingga mayoritas pegawai sudah menikah. Untuk yang berstatus belum menikah dikarenakan rata-rata masih menjadi pegawai baru. Hal ini menunjukkan bahwa perekrutan pegawai lebih diutamakan bagi yang belum menikah.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Deskripsi karakteristik pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 13. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Persentase (%)
1	< 1 tahun	13
2	1 – 3 tahun	9
3	> 3 tahun	78
Jumlah		100

Sumber: Data Primer diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II dengan lama bekerja <1 tahun sebanyak 13 orang (13%), pegawai dengan lama bekerja 1 – 3 tahun sebanyak 9 orang (9%), dan pegawai dengan lama bekerja >3 tahun sebanyak 78 orang (78%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II paling lama bekerja >3 tahun (78%), artinya dapat diketahui jika sebagian besar pegawai yang bekerja memiliki cukup pengalaman dan memiliki pemahaman yang cukup tentang pekerjaannya dan bagaimana cara mengatasi pekerjaannya karena sebagian besar pegawai sudah bekerja lebih dari 3 tahun.

b) Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu

tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

a) Gaya Kepemimpinan

Hasil analisis deskriptif pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai minimum sebesar 1,25; nilai maksimum sebesar 4; mean sebesar 2,92; dan standar deviasi sebesar 0,60. Selanjutnya variabel gaya kepemimpinan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel gaya kepemimpinan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan

Kategori	Interval Skor	Percentase (%)
Tinggi	$X \geq 3,01$	39
Sedang	$2,01 \leq X < 3,01$	52
Rendah	$X < 2,01$	9
Jumlah		100

Sumber: Data Primer Diolah 2017

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan di PT. PLN (persero) UIP JBT II masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 39 orang (39%), pegawai yang memberikan penilaian gaya kepemimpinan sedang yaitu sebanyak 52 orang (52%) dan pegawai yang memberikan penilaian terhadap gaya rendah yaitu sebanyak 9 orang (9%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden

yang bekerja di PT. PLN (persero) UIP JBT II memberikan penilaian gaya kepemimpinan dengan kategori sedang. Kategori sedang diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkankan oleh pimpinan PT. PLN (persero) UIP JBT II sudah cukup baik dalam memberikan dukungan dan pelaksanaan tugas.

b) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 2,33; nilai maksimum sebesar 4; mean sebesar 3,21; dan standar deviasi sebesar 0,43. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerjadisajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Percentase (%)
Tinggi	$X \geq 3,01$	61
Sedang	$2,01 \leq X < 3,01$	39
Rendah	$X < 2,01$	
Jumlah		100

Sumber: Sumber: Data Primer Diolah 2017

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja di PT. PLN (persero) UIP JBT II masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 61 orang (61%) dan pegawai yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja di

PT. PLN (persero) UIP JBT II masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 39 orang (39%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT. PLN (persero) UIP JBT II memberikan penilaian lingkungan kerja dengan kategori tinggi. Kategori tinggi diartikan bahwa lingkungan kerja PT. PLN (persero) UIP JBT II sudah sangat baik dimana suasana kerja tercipta secara kondusif, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, dan tersedianya fasilitas pendukung dalam bekerja yang memadai.

c) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 1,75; nilai maksimum sebesar 4; mean sebesar 2,70; dan standar deviasi sebesar 0,42. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 3,01$	17
Sedang	$2,01 \leq X < 3,01$	76
Rendah	$X < 2,01$	7
Jumlah		100

Sumber: Data Primer diolah 2017

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang menilai kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 17 orang (17%), pegawai yang menilai kepuasan kerja dalam kategori sedang sebanyak 76 orang (76%), dan pegawai yang menilai kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 7 orang (7%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT. PLN (persero) UIP JBT II memberikan penilaian kepuasan kerja dengan kategori sedang. Kategori sedang diartikan bahwa kepuasan pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II sudah cukup baik, dimana pegawai merasa sudah cukup puas dengan supervisor dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, dan hubungan rekan kerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program SPSS 17.0 for Windows. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini,

menggunakan Uji *Kolmogrovsmirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,295	Normal
Lingkungan Kerja	0,355	Normal
Kepuasan Kerja	0,199	Normal

Sumber: Data Primer diolah 2017

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig}>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011).

Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 18. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,668	Linier
Lingkungan Kerja	0,202	Linier

Sumber: Data Primer diolah 2017

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05

($P>0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

3) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,997	1,046	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,997	1,046	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini.

Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows*.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis kelamin	-0,082	-0,021	0,002	0,045
Pendidikan	-0,102	-0,077	-0,065	-0,048
Masa Kerja	-0,007	-0,009	0,087	0,075
Status Pekerjaan	0,314*	0,212	0,240*	0,162
Status Pernikahan	0,057	0,031	0,152	0,120
Gaya Kepemimpinan		0,368***		0,311**
Lingkungan Kerja			0,448***	0,400***
R^2	0,101*	0,225***	0,271***	0,357***
ΔR^2	0,101*	0,124***	0,170***	0,256***

Sumber: Data Primer yang diolah

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05.

1) Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 17.00 for windows* dalam penelitian

ini dapat dilihat pada tabel 20. Berdasarkan tabel 20, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai beta sebesar $\beta = 0,368^{***}$ dan $p = 0,000$. Kontribusi gaya kepemimpinan untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai sebesar (ΔR^2) $0,124^{***}$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

2) Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II. Berdasarkan tabel 20, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai beta sebesar $\beta = 0,448^{***}$ dan $p = 0,000$. Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai sebesar (ΔR^2) $0,170^{***}$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

3) Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II. Berdasarkan tabel 20, diketahui bahwa gaya kepemimpinan dengan $\beta = 0,311$ dan $p = 0,000$ berpengaruh positif dan lingkungan kerja dengan $\beta = 0,400^{**}$ dan $p = 0,000$ berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Kontribusi gaya

kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,256**. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima, karena gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 21. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II.	Terbukti
2	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II.	Terbukti
3	Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (persero) UIP JBT II.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah

C. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) = 0,368 dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,124; maka hipotesis pertama diterima.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepuasan terhadap atasan. Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke,

hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2002). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Menurut Rivai (2008) gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Menurut Hasibuan (2007) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Likert (1961) dalam Handoko (2003) gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil daripada proses dan memberi petunjuk.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi di PT. PLN (persero) UIP JBT II, pimpinan telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan tugas maka pegawai akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya dan juga dengan supervisor.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syarifatul (2015) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta) = 0,448$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,170. Maka hipotesis kedua diterima.

Menurut Sedarmayati (2007) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Ahyari (1994) berpendapat bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Secara fisik, lingkungan kerja di PT. PLN (persero) UIP JBT II sudah cukup mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun letak gedung berada didekat area umum seperti stasiun dan hotel, namun suasana kantor masih dapat terbilang kondusif. Fasilitas kantor juga sudah sangat memadahi, meskipun untuk makan siang pegawai harus pergi keluar kantor ataupun membawa bekal sendiri. Namun, kondisi gesung yang berada di pusat kota sangat banyak tempat makan disekitarnya jika para pegawai hendak makan siang di luar kantor akan mudah menemui tempat makan.

Secara non fisik, lingkungan kerja PT. PLN (persero) UIP JBT II hubungan kerja antar pegawai, hubungan kerja pegawai terhadap atasan dan hubungan kerja terhadap bawahan sudah sangat baik, terjalin harmonis dan kekeluargaan.

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Kondisi suasana kerja di PT PLN (persero) UIP JBT II sudah sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan karena tempat kerja yang sudah bersih, fasilitas yang sudah memadahi, dan ketenangan tempat yang sudah cukup baik. Hubungan dengan rekan kerja pun terlihat

harmonis dan saling membantu. Lingkungan kerja dianggap sudah cukup kondusif dan juga strategis dilihat dari para pegawai yang rata-rata masih *fresh graduate*. Oleh sebab itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnomo (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga yang memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh gaya kepemimpinan (β) = 0,311 dan p = 0,000, dan lingkungan kerja β = 0,400 dan p = 0,000 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,256. Maka, hipotesis ke tiga dapat diterima, karena gaya kepemimpinan

dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Salah satu sarana penting di PT. PLN (persero) UIP JBT II terletak pada manjemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Kepuasan kerja menurut Rivai (2012), adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu.

Pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II yang didukung oleh pimpinannya dalam pelaksanaan tugas dan bekerja di lingkungan yang kondusif akan cenderung memiliki kepuasan kerja lebih baik daripada yang lainnya. Sebab apabila pegawai bekerja di lingkungan yang nyaman namun tidak ada dukungan oleh peimpinannya dalam melaksanakan tugas, pegawai hanya akan menikmati lingkungan kerja yang nyaman namun dalam melaksanakan tugas tidak maksimal karena tidak ada dukungan dari pimpinan. Apabila gaya kepemimpinan sudah sesuai dengan kondisi kerja pegawai, pimpinan memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas namun kondisi lingkungan kerja tidak nyaman maka pegawai tidak akan menikmati pekerjaannya tersebut karena pegawai akan merasa jemu saat bekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan mereka, sehingga para pegawai akan

memiliki kepuasan kerja yang menurun. Dengan kondisi perusahaan yang sudah sesuai pada saat ini, maka pegawai akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya dan juga dengan supervisor, dan lingkungan yang nyaman.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Plangiten (2013) yang berjudul Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. POS (persero) MANADO yang membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) sebesar 0,368 dengan $p = 0,000$. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,124.
2. Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan PT. PLN (persero) UIP JBT II. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai $\beta = 0,448$ dengan $p = 0,000$. Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,170.
3. Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. PLN (persero) UIP JBT II. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi nilai β gaya kepemimpinan sebesar $\beta = 0,311$ dan $p = 0,000$ berpengaruh positif dan lingkungan kerja dengan $\beta = 0,400$ dan $p = 0,000$ berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kontribusi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,256.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja yaitu hanya sebesar 0,256 atau 25,6%. Dengan demikian masih terdapat 74,4% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Pihak PT. PLN (persero) UIP JBT II
 - a. Mengacu pada tingkat gaya kepemimpinan *general manager* yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan memberi dukungan, sebaiknya pemimpin lebih memahami dan mengerti serta memberikan dukungan lebih kepada para pegawainya saat melaksanakan tugas, karena jika *general manager* mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat serta mampu memberi dukungan kepada pegawai dengan baik dan benar maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan prestasi instansi juga akan meningkat.

b. Mengacu pada tingkat lingkungan kerja diketahui bahwa pada indikator hubungan dengan rekan kerja sudah tinggi, diharapkan pihak PT. PLN (persero) UIP JBT II lebih memperhatikan hubungan kerja antar pegawai dan hubungan kerja pegawai terhadap atasan agar tetap lebih baik lagi sehingga pegawai dapat dengan nyaman melakukan pekerjaan. Sehingga para pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya jika bekerja dengan rasa nyaman.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Penulis menyarankan untuk lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, produktivitas kerja, karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, kenyamanan kerja, kinerja dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryo Nimpuno, Galih. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta*.
- As'ad , Moch. (1991). *Psikologi Industri Edisi 4*. Yogyakarta: Liberti.
- As'ad, Moch. (1995). *Psikologi Industri*.Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. "MA (2009)." *Metode Penelitian*.
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix*. Psychological Bulletin, 56, 81-105.
- Dhania, Dhini Rama. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap kepuasan Kerja (Studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus Vol.1, No.1, Desember 2010*.
- Fatah, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James, John M.Ivancevich, dan Donnely (1996). *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Gouzali Saydam, (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Gruenberg, B. (1980). The Happy Worker: An Analisys of Educational and Occupational Difference in Determinants of Job Satisfaction. *American Journal of Sociology*. 85. 247-271.
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.JRBI.Vol 1. No 1.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi, cetakan kesepuluh.* Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Revisi2009.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ida Ayu Brahmasisari, Agus Suprayetno, (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia),* Jurnal Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus, Surabaya.
- Kreitner R, & kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior.* Fith Edition, International Edition, Mc graw-Hill Companies, Inc
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management.* New York, NY: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi,* PT.Rafika Aditama, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Normalita Kurnia, Desta (2016). Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo.
- Nugroho, Agung. (2005). *Strategi Jitu memilih Metode statistik Penelitian dengan SPSS.* Yogyakarta : Andi. Hal.37
- Purnomo, Aan. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal.et. al. (2012). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi.* Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi.Jilid I Terjemahan.* PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi,* Prentice Hall.edisi kesepuluh.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi.* Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge.(2009). *Perilaku Organisasi.* Jakarta.Salemba Empat.

- Santosa, Purbayu Budi. "Ashari. (2005)." *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS* (2005): 144-151.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sevilla, Consuelo G. et. al (1960) *Research methods*. Rex Printing Company. Quezon City.
- Siagian, Sondong P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siregar, Syofian. (2012). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Press
- Soetjipto, Budi W. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Spector, P.E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice (second edition)*. New York: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Suranta, Sri. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2.
- Suryana. (2009). Statistika Terapan. www.statistikaterapan.wordpress.com.
- Syarifatul & Iwan Prasetya, RJ. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan; Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk, Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat. Vol 1. No 3.
- Tampubolon, Biatna. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9.
- Wahyudi, A., & Suryono, J. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol, 1(1), 1-14*. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi.
- Waluyo, Minto. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.
- Wexley dan Yukl.(1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personil*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER

Kepada Yth
Bapak/Ibu/Saudara responden
ditempat

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II”**. Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih. Jika Bapak/Ibu/Saudara memiliki saran atau pertanyaan, mohon berkenan menghubungi saya (email: chandraniesa30@gmail.com HP : 085 6285 8907).

Hormat saya,

Anisah Darumeutia
NIM. 13808144001

➤ **PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

1. Mohon angket diisi oleh Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjawab seluruh pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan.
2. Beritanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karenaitu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.

Karakteristik Responden

1. Nama : (Jika tidak keberatan)
2. Jenis Kelamin :
 - a. Pria b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD c. SLTA e. Sarjana (S1)
 - b. SLTP d. Diploma f. Master (S2)
5. Lama bekerja di PT PLN (persero) :
 - a. < 1 tahun c. > 3 tahun
 - b. 1 – 3 tahun
6. Status dalam pekerjaan:
 - a. Struktural
 - b. Fungsional
7. Status :
 - a. Menikah b. Cerai c. Lajang

➤ **PETUNJUK PENGISIAN KUISONER**

Keterangan : STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Kepuasan Kerja Pegawai					
1	Pekerjaan saya sangat menarik				
2	Saya merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya				
3	Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya				
4	Saya merasa usaha saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya saya terima				
5	Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan di perusahaan tempat saya bekerja				
6	Promosi kenaikan jabatan jarang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja				
7	Atasan bersikap adil dengan semua bawahannya				
8	Atasan saya selalu mendengar keluhan saya				
9	Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja				
10	Saya sering merasa dikucilkan oleh teman kerja				

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Lingkungan Kerja					
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan				
2	Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman				
3	Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya				
4	Saya membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja				
5	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja				
6	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan				

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Gaya Kepemimpinan					
1	Pemimpin anda sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya				
2	Pemimpin mampu memberikan perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawannya				
3	Pemimpin anda mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri				
4	Pimpinan anda mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.				

Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas dan Reliabilitas

DATA PENELITIAN PT. PLN (persero) UIP JBT II																									
Gaya Kepemimpinan (X1)					Lingkungan Kerja (X2)						Kepuasan Kerja (Y)														
GK 1	GK 2	GK 3	GK 4	Jml	Skor	L K 1	L K 2	L K 3	L K 4	L K 5	LK 6	Jml	Skor	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	Jml	Skor
2	1	1	1	5	1.25	3	3	3	3	4	3	19	3.17	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	18	2.25
3	3	3	3	12	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	20	2.50
4	3	3	3	13	3.25	4	4	3	3	4	3	21	3.50	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	23	2.88
2	3	2	3	10	2.50	3	3	3	3	2	3	17	2.83	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	19	2.38
3	2	3	3	11	2.75	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	21	2.63
4	4	4	4	16	4.00	3	3	4	3	3	4	20	3.33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
3	3	3	3	12	3.00	3	3	3	3	2	3	17	2.83	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	24	3.00
2	2	2	2	8	2.00	3	3	3	3	2	3	17	2.83	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	20	2.50
3	3	4	3	13	3.25	3	3	2	2	2	3	15	2.50	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	22	2.75
4	4	3	4	15	3.75	3	3	3	3	3	4	19	3.17	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	31	3.88
3	4	4	4	15	3.75	3	3	3	3	2	3	17	2.83	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	24	3.00
3	2	2	2	9	2.25	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	2.50
3	2	3	2	10	2.50	4	4	4	3	3	4	22	3.67	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	22	2.75
3	3	3	3	12	3.00	4	3	4	4	4	4	23	3.83	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	24	3.00
2	3	3	3	11	2.75	3	3	4	4	4	4	22	3.67	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	22	2.75
3	3	3	3	12	3.00	4	3	3	3	3	3	19	3.17	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	22	2.75
4	4	4	3	15	3.75	2	2	3	3	3	3	16	2.67	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	16	2.00
3	3	4	3	13	3.25	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	20	2.50
3	2	2	3	10	2.50	3	3	3	3	2	3	17	2.83	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	17	2.13
3	3	4	3	13	3.25	3	3	3	4	3	3	19	3.17	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	27	3.38
2	2	3	3	10	2.50	3	3	3	2	2	3	16	2.67	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	22	2.75
4	4	4	3	15	3.75	3	3	2	2	2	3	15	2.50	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	18	2.25

2	2	1	2	7	1.75	3	3	3	4	3	4	20	3.33	2	2	2	3	2	2	3	2	2	17	2.13	
3	4	3	3	13	3.25	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.88	
2	1	2	2	7	1.75	2	2	2	3	3	3	15	2.50	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	19	2.38
3	3	3	3	12	3.00	3	3	3	3	3	4	19	3.17	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	20	2.50
2	3	3	3	11	2.75	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	18	2.25
3	3	3	3	12	3.00	2	3	3	2	2	2	14	2.33	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	21	2.63
3	3	4	4	14	3.50	4	3	4	4	3	4	22	3.67	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	24	3.00
3	3	2	3	11	2.75	3	3	3	4	3	3	19	3.17	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	20	2.50
2	2	3	3	10	2.50	3	3	3	3	2	3	17	2.83	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	22	2.75
4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	3	4	3	22	3.67	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	24	3.00
2	2	2	2	8	2.00	2	3	2	3	2	3	15	2.50	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	19	2.38
4	4	3	4	15	3.75	4	4	4	3	4	4	23	3.83	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	26	3.25
3	3	3	2	11	2.75	3	3	3	3	3	4	19	3.17	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	22	2.75
2	2	2	3	9	2.25	3	3	3	3	2	3	17	2.83	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	16	2.00
3	3	4	4	14	3.50	3	3	2	2	2	3	15	2.50	3	2	3	2	2	2	3	3	2	21	2.63	
2	2	2	2	8	2.00	3	3	3	4	4	4	21	3.50	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	22	2.75
3	3	3	3	12	3.00	3	3	2	3	3	3	17	2.83	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	14	1.75
3	3	3	3	12	3.00	3	3	2	2	2	3	15	2.50	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	27	3.38
3	4	3	3	13	3.25	4	4	4	3	4	4	23	3.83	3	4	3	1	2	3	4	3	4	3	27	3.38
3	2	2	2	9	2.25	4	4	3	4	3	3	21	3.50	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	23	2.88
4	4	4	4	16	4.00	3	2	2	3	3	3	16	2.67	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	19	2.38
3	3	2	3	11	2.75	3	3	3	3	3	4	19	3.17	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	19	2.38
4	4	4	4	16	4.00	4	3	4	3	3	4	21	3.50	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	24	3.00
3	3	2	3	11	2.75	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	19	2.38
4	3	3	3	13	3.25	4	4	4	4	4	4	24	4.00	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	23	2.88
3	3	3	2	11	2.75	3	4	3	3	3	3	19	3.17	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	21	2.63
3	3	3	3	12	3.00	3	3	3	2	3	3	17	2.83	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	19	2.38
3	3	4	3	13	3.25	4	3	3	3	3	4	20	3.33	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	17	2.13
2	2	3	3	10	2.50	4	4	3	4	3	4	22	3.67	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	22	2.75
3	3	4	3	13	3.25	4	3	3	3	3	3	19	3.17	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	26	3.25
3	3	3	3	12	3.00	4	3	3	3	3	4	20	3.33	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	22	2.75
3	3	3	2	11	2.75	4	3	3	3	3	4	20	3.33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2.88
2	2	3	3	10	2.50	4	3	3	3	3	4	20	3.33	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	2.75
2	2	3	3	10	2.50	3	3	3	3	2	2	16	2.67	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	24	3.00

2	2	2	3	9	2.25	3	3	3	3	3	18	3.00	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	16	2.00		
3	3	3	3	12	3.00	3	4	4	3	3	4	21	3.50	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	21	2.63	
3	4	4	4	15	3.75	4	3	3	3	4	4	21	3.50	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	23	2.88	
3	2	2	2	9	2.25	3	3	3	3	4	4	20	3.33	3	2	2	2	3	2	2	2	3	18	2.25		
4	4	3	3	14	3.50	4	4	3	4	2	3	20	3.33	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2.75	
4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	4	3	23	3.83	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	32	4.00	
2	2	2	2	8	2.00	3	4	3	3	4	4	21	3.50	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	26	3.25
3	3	4	3	13	3.25	3	3	3	2	2	3	16	2.67	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	21	2.63	
4	3	4	4	15	3.75	4	4	4	4	3	4	23	3.83	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	22	2.75	
3	4	3	3	13	3.25	3	3	3	3	4	3	19	3.17	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	20	2.50	
2	2	2	2	8	2.00	4	3	3	4	4	4	22	3.67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	22	2.75
3	3	4	4	14	3.50	3	4	3	3	3	3	19	3.17	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	18	2.25	
4	4	3	3	14	3.50	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	28	3.50	
3	3	3	3	12	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2.00	
2	2	2	3	9	2.25	4	3	3	4	3	3	20	3.33	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	25	3.13	
3	3	3	2	11	2.75	3	3	2	3	3	3	17	2.83	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	22	2.75	
3	3	4	3	13	3.25	3	3	3	3	3	3	18	3.00	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	26	3.25	
3	2	2	3	10	2.50	2	2	3	3	3	3	16	2.67	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2.25	
2	2	2	2	9	2.25	3	2	2	3	2	2	14	2.33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	22	2.75
4	4	3	3	14	3.50	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	25	3.13	
2	2	2	3	9	2.25	3	3	3	3	3	4	19	3.17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	22	2.75	
4	4	3	3	14	3.50	4	4	4	4	4	4	24	4.00	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	24	3.00	
3	2	2	3	10	2.50	3	3	3	2	2	3	16	2.67	2	3	2	3	2	3	2	2	2	19	2.38		
3	3	3	3	12	3.00	4	4	4	4	3	4	23	3.83	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	27	3.38	
4	3	3	3	13	3.25	4	3	3	3	4	4	21	3.50	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	24	3.00	
3	3	2	2	10	2.50	3	3	3	3	4	4	20	3.33	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	21	2.63	
2	2	2	3	9	2.25	3	3	3	3	2	2	16	2.67	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	14	1.75	
4	3	3	4	14	3.50	4	3	3	3	3	4	20	3.33	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	23	2.88	
3	3	3	3	12	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	21	2.63	
3	3	3	4	13	3.25	4	4	4	4	3	4	23	3.83	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	22	2.75	
2	2	2	3	9	2.25	3	4	3	4	4	4	22	3.67	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	23	2.88	
3	3	3	2	11	2.75	3	3	3	3	3	3	18	3.00	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2.13	
3	3	3	2	11	2.75	4	3	3	3	3	4	21	3.50	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	23	2.88	
1	2	2	2	7	1.75	4	4	3	3	3	3	20	3.33	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	15	1.88	

3	3	3	3	12	3.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	24	3.00
2	2	3	3	10	2.50	4	4	4	4	4	4	24	4.00	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	26	3.25
4	4	4	4	16	4.00	3	3	4	3	3	3	19	3.17	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	27	3.38
3	3	4	4	14	3.50	3	3	3	3	3	4	19	3.17	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	25	3.13
4	4	4	3	15	3.75	4	4	3	4	4	3	22	3.67	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	23	2.88
2	3	3	3	11	2.75	3	3	3	3	3	4	19	3.17	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	17	2.13
4	3	3	3	13	3.25	4	3	3	4	3	4	21	3.50	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	20	2.50
3	3	3	3	12	3.00	3	4	4	4	4	4	23	3.83	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	22	2.75
4	3	3	4	14	3.50	4	3	4	4	3	4	22	3.67	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	25	3.13
3	2	2	2	9	2.25	3	3	3	3	3	3	18	3.00	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	18	2.25

Keterangan:

= Item Gugur

3. Karakteristik Responden

No	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	STATUS PEKERJAAN	STATUS PERNIKAHAN	MASA KERJA
1	PEREMPUAN	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	1-3 TAHUN
2	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
3	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
4	LAKI-LAKI	MASTER (S2)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
5	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
6	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
7	PEREMPUAN	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	>3 TAHUN
8	PEREMPUAN	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	1-3 TAHUN
9	PEREMPUAN	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
10	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
11	LAKI-LAKI	MASTER (S2)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
12	PEREMPUAN	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
13	PEREMPUAN	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
14	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
15	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
16	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
17	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
18	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
19	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
20	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	>3 TAHUN
21	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
22	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
23	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
24	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
25	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
26	PEREMPUAN	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN

27	LAKI-LAKI	MASTER (S2)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
28	PEREMPUAN	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	LAJANG	>3 TAHUN
29	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	>3 TAHUN
30	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	LAJANG	>3 TAHUN
31	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
32	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	LAJANG	>3 TAHUN
33	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
34	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	LAJANG	<1 TAHUN
35	PEREMPUAN	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
36	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
37	PEREMPUAN	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	LAJANG	1-3 TAHUN
38	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
39	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
40	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
41	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	LAJANG	1-3 TAHUN
42	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
43	PEREMPUAN	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
44	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	LAJANG	<1 TAHUN
45	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	1-3 TAHUN
46	PEREMPUAN	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	>3 TAHUN
47	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
48	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
49	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
50	PEREMPUAN	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
51	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
52	PEREMPUAN	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
53	LAKI-LAKI	SARJANA	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN

		(S1)			
54	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	>3 TAHUN
55	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
56	PEREMPUAN	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
57	PEREMPUAN	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
58	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
59	PEREMPUAN	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	<1 TAHUN
60	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
61	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
62	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	>3 TAHUN
63	PEREMPUAN	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	LAJANG	<1 TAHUN
64	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	1-3 TAHUN
65	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
66	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
67	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	<1 TAHUN
68	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	<1 TAHUN
69	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
70	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
71	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
72	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
73	PEREMPUAN	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	1-3 TAHUN
74	PEREMPUAN	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
75	PEREMPUAN	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
76	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
77	PEREMPUAN	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
78	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	<1 TAHUN
79	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	LAJANG	<1 TAHUN
80	PEREMPUAN	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	<1 TAHUN
81	PEREMPUAN	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	<1 TAHUN
82	PEREMPUAN	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	1-3 TAHUN
83	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
84	PEREMPUAN	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	<1 TAHUN

85	PEREMPUAN	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
86	PEREMPUAN	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
87	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
88	PEREMPUAN	MASTER (S2)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
89	PEREMPUAN	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
90	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
91	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	1-3 TAHUN
92	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
93	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
94	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	MENIKAH	>3 TAHUN
95	LAKI-LAKI	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	<1 TAHUN
96	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
97	LAKI-LAKI	SARJANA (S1)	STRUKTURAL	MENIKAH	>3 TAHUN
98	PEREMPUAN	DIPLOMA	FUNGSIONAL	LAJANG	<1 TAHUN
99	PEREMPUAN	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	LAJANG	>3 TAHUN
100	PEREMPUAN	SARJANA (S1)	FUNGSIONAL	LAJANG	>3 TAHUN

4. Hasil Uji Validitas (CFA) TAHAP 1

Tahap 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,818
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	923,709
df	190
Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
gk1			,781
gk2			,865
gk3			,824
gk4			,761
lk1		,698	
lk2		,697	
lk3		,724	
lk4		,752	
lk5		,742	
lk6		,698	
kk1	,748		
kk2	,729		
kk3	,751		
kk4			
kk5			

kk6	,692		
kk7	,689		
kk8	,704		
kk9	,719		
kk10	,670		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

5. Hasil Uji Validitas (CFA) TAHAP 2

Tahap 2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,818
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	923,709
	df	190
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KepuasanKerja1	.748		
KepuasanKerja2	.729		
KepuasanKerja3	.751		
KepuasanKerja4			
KepuasanKerja5			
KepuasanKerja6	.692		
KepuasanKerja7	.689		
KepuasanKerja8	.704		
KepuasanKerja9	.719		
KepuasanKerja10	.670		
GayaKepemimpinan1			.781
GayaKepemimpinan2			.865
GayaKepemimpinan3			.824
GayaKepemimpinan4			.761
LingkunganKerja1		.698	
LingkunganKerja2		.697	
LingkunganKerja3		.724	
LingkunganKerja4		.752	
LingkunganKerja5		.742	
LingkunganKerja6		.698	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

6. Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

a. Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	4

b. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	6

c. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	8

7. Deskriptive Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan (X1)	100	1.25	4.00	2.9275	.60438
Lingkungan Kerja (X2)	100	2.33	4.00	3.2167	.43441
Kepuasan Kerja (Y)	100	1.75	4.00	2.7096	.42990
Valid N (listwise)	100				

8 . Hasil Korelasi

Correlations

		GK	LK	KK
GK	Pearson Correlation	1	,209*	,423**
	Sig. (2-tailed)		,036	,000
	N	100	100	100
LK	Pearson Correlation	,209*	1	,461**
	Sig. (2-tailed)	,036		,000
	N	100	100	100
KK	Pearson Correlation	,423*	,461**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

9. Karakteristik Responden

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIPLOMA	14	28.0	28.0	28.0
	S1	33	66.0	66.0	94.0
	S2	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 TAHUN	2	4.0	4.0	4.0
	1-3 TAHUN	5	10.0	10.0	14.0
	>3 TAHUN	43	86.0	86.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

STATUS PEKERJAAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STRUKTURAL	11	22.0	22.0	22.0
	FUNGSIONAL	39	78.0	78.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

STATUS PERNIKAHAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MENIKAH	39	78.0	78.0	78.0
	LAJANG	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

10. Rumus Perhitungan Kategorisasi

Gaya Kepemimpinan		
Mean	=	2,92
Sdi	=	0,60
Tinggi	=	$X \geq M + SD$
Sedang	=	$M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	=	$X < M - SD$
Kategori		skor
Tinggi	=	$X \geq 3,01$
Sedang	=	$2,01 \leq X < 3,01$
Rendah	=	$X < 2,01$

Lingkungan Kerja		
Mean	=	3,21
Sdi	=	0,43
Tinggi	=	$X \geq M + SD$
Sedang	=	$M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	=	$X < M - SD$
Kategori		skor
Tinggi	=	$X \geq 3,01$
Sedang	=	$2,01 \leq X < 3,01$
Rendah	=	$X < 2,01$

Kepuasan Kerja		
Mean	=2,70	
Sdi	=0,42	
Tinggi	= $X \geq M + SD$	
Sedang	= $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	= $X < M - SD$	
Kategori		skor
Tinggi	=	$X \geq 3,01$
Sedang	=	$2,01 \leq X < 3,01$
Rendah	=	$X < 2,01$

11. Hasil Uji Kategorisasi Frequency Table

Gaya Kepemimpinan (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	9	9.0	9.0	9.0
	Sedang	52	52.0	52.0	61.0
	Tinggi	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	39	39.0	39.0	39.0
	Tinggi	61	61.0	61.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	7.0	7.0	7.0
	Sedang	76	76.0	76.0	83.0
	Tinggi	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

12. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	2.9275	3.2167	2.7096
	Std. Deviation	.60438	.43441	.42990
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.093	.107
	Positive	.080	.093	.083
	Negative	-.098	-.082	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.977	.928	1.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.295	.355	.199

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

13. Hasil Uji Linieritas

Means

kepuasankerja * gayakepemimpinan

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square
KK * GK	Between Groups (Combined)	276,714	10	27,671
	Linearity	209,477	1	209,477
	Deviation from Linearity	67,237	9	7,471
Within Groups		893,726	89	10,042
Total		1170,440	99	

kepuasankerja * lingkungankerja

ANOVA Table

		F	Sig.
{ Between Groups	(Combined)	2,756	,005
{	Linearity	20,860	,000
,	Deviation from Linearity	,744	,668
{			
Within Groups			
Total			

14. Uji Multikolinearitas Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LK, GK ^b		Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,324	,310	2,856

a. Predictors: (Constant), LK, GK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379,287	2	189,643	23,251	,000 ^b
	Residual	791,153	97	8,156		
	Total	1170,440	99			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), LK, GK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,058	2,352		2,576	,011
GK	,486	,121	,341	4,000	,000
LK	,514	,113	,390	4,563	,000

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GK	,956	1,046
LK	,956	1,046

a. Dependent Variable: KK

15. Hasil Uji Regresi Berganda (1) Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan ^a		. Enter
2	Gaya Kepemimpinan (X1) ^a		. Enter
3	Lingkungan Kerja (X2) ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.318 ^a	.101	.053	.41833	.101	2.111	5	94	.071
2	.474 ^b	.225	.175	.39044	.124	14.906	1	93	.000
3	.598 ^c	.357	.308	.35754	.132	18.903	1	92	.000

a. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan

b. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan, Gaya Kepemimpinan (X1)

c. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan, Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.847	5	.369	2.111	.071 ^a
	Residual	16.450	94	.175		
	Total	18.297	99			
2	Regression	4.119	6	.687	4.504	.000 ^b
	Residual	14.177	93	.152		
	Total	18.297	99			
3	Regression	6.536	7	.934	7.304	.000 ^c
	Residual	11.761	92	.128		
	Total	18.297	99			

a. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan

b. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan, Gaya Kepemimpinan (X1)

c. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan, Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2)

d. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.861	.584		4.901	.000
Jenis Kelamin	-.075	.092	-.082	-.814	.417
Pendidikan Terakhir	-.078	.082	-.102	-.957	.341
Status Pekerjaan	-.007	.113	-.007	-.061	.952
Status Pernikahan	.149	.063	.314	2.382	.019
Lama Kerja	.035	.079	.057	.438	.662
2 (Constant)	2.053	.584		3.518	.001
Jenis Kelamin	-.019	.087	-.021	-.219	.827
Pendidikan Terakhir	-.059	.077	-.077	-.773	.441
Status Pekerjaan	-.009	.105	-.009	-.089	.929
Status Pernikahan	.101	.060	.212	1.685	.095
Lama Kerja	.019	.074	.031	.257	.798
Gaya Kepemimpinan (X1)	.262	.068	.368	3.861	.000
3 (Constant)	.451	.649		.695	.489
Jenis Kelamin	.041	.081	.045	.503	.616
Pendidikan Terakhir	-.037	.070	-.048	-.522	.603
Status Pekerjaan	.078	.098	.075	.798	.427
Status Pernikahan	.077	.055	.162	1.400	.165
Lama Kerja	.074	.069	.120	1.072	.287
Gaya Kepemimpinan (X1)	.221	.063	.311	3.521	.001
Lingkungan Kerja (X2)	.395	.091	.400	4.348	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Excluded Variables^c

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1 Gaya Kepemimpinan (X1)	.368 ^a	3.861	.000	.372	.917
	Lingkungan Kerja (X2)	.448 ^a	4.651	.000	.434
2 Lingkungan Kerja (X2)	.400 ^b	4.348	.000	.413	.827

a. Predictors in the Model: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan, Gaya Kepemimpinan (X1)

c. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

16. Hasil Uji Regresi Berganda (2) Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan ^a	.	Enter
2	Lingkungan Kerja (X2) ^a	.	Enter
3	Gaya Kepemimpinan (X1) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.318 ^a	.101	.053	.41833	.101	2.111	5	94	.071
2	.520 ^b	.271	.224	.37882	.170	21.627	1	93	.000
3	.598 ^c	.357	.308	.35754	.087	12.400	1	92	.001

a. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan

b. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan, Lingkungan Kerja (X2)

c. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan, Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.847	5	.369	2.111	.071 ^a
	Residual	16.450	94	.175		
	Total	18.297	99			
2	Regression	4.951	6	.825	5.750	.000 ^b
	Residual	13.346	93	.144		
	Total	18.297	99			
3	Regression	6.536	7	.934	7.304	.000 ^c
	Residual	11.761	92	.128		
	Total	18.297	99			

a. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan

b. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan, Lingkungan Kerja (X2)

c. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan, Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

d. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.861	.584		4.901	.000
Jenis Kelamin	-.075	.092	-.082	-.814	.417
Pendidikan Terakhir	-.078	.082	-.102	-.957	.341
Status Pekerjaan	-.007	.113	-.007	-.061	.952
Status Pernikahan	.149	.063	.314	2.382	.019
Lama Kerja	.035	.079	.057	.438	.662
2 (Constant)	.925	.673		1.375	.172
Jenis Kelamin	.002	.085	.002	.021	.984
Pendidikan Terakhir	-.050	.074	-.065	-.670	.505
Status Pekerjaan	.091	.104	.087	.876	.383
Status Pernikahan	.114	.057	.240	1.995	.049
Lama Kerja	.093	.073	.152	1.284	.202
Lingkungan Kerja (X2)	.443	.095	.448	4.651	.000
3 (Constant)	.451	.649		.695	.489
Jenis Kelamin	.041	.081	.045	.503	.616
Pendidikan Terakhir	-.037	.070	-.048	-.522	.603
Status Pekerjaan	.078	.098	.075	.798	.427
Status Pernikahan	.077	.055	.162	1.400	.165
Lama Kerja	.074	.069	.120	1.072	.287
Lingkungan Kerja (X2)	.395	.091	.400	4.348	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.221	.063	.311	3.521	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Excluded Variables^c

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	Lingkungan Kerja (X2)	.448 ^a	4.651	.000	.434
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.368 ^a	3.861	.000	.372
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	.311 ^b	3.521	.001	.345

a. Predictors in the Model: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan, Lingkungan Kerja (X2)

Excluded Variables^c

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	Lingkungan Kerja (X2)	.448 ^a	4.651	.000	.434
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.368 ^a	3.861	.000	.372
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	.311 ^b	3.521	.001	.345

a. Predictors in the Model: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Pekerjaan, Status Pernikahan, Lingkungan Kerja (X2)

c. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)