



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Nizar Pratama Jaya

**Mohamad Ikbal**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

**Asep Suherman**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

ikbalpuasa2100@gmail.com, dosen02438@unpam.ac.id

**Abstrak.** *This study aims to determine the influence of transformational leadership style and work environment on job satisfaction at PT Nizar Pratama Jaya, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative method with an associative approach. The total population and sample size is 82 employees from PT Nizar Pratama Jaya. The data analysis techniques used are validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. With the results showing that Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on Job Satisfaction with the regression equation  $Y = 23.089 + 0.487X_1$ , the hypothesis test obtained a t-statistic value  $> t$ -table or  $(6.965 > 1.664)$  and a significance value  $< 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. The Work Environment has a positive and significant effect on Job Satisfaction with the regression equation  $Y = 27.157 + 0.377X_2$ . The hypothesis test obtained a t-statistic value  $> t$ -table or  $(3.904 > 1.664)$  with a significance value  $< 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. Transformational Leadership Style and Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on Job Satisfaction with the regression equation  $Y = 19.350 + 0.432X_1 + 0.143X_2$ . The hypothesis test obtained a value of F-statistic  $> F$ -table or  $(25.852 > 3.11)$ , followed by a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Based on the results above, the recommendation is to provide inspirational motivation and improve the room's lighting and ventilation systems, which can effectively increase Job Satisfaction at PT Nizar Pratama Jaya..*

**Keywords:** *transformational leadership, Work environment, job satisfaction.*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT Nizar Pratama Jaya secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 82 karyawan yang merupakan karyawan PT Nizar Pratama Jaya. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Dengan hasil Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan regresi  $Y = 23,089 + 0,487X_1$ , Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,965 > 1,664)$  kemudian nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan regresi  $Y = 27,157 + 0,377X_2$ , Uji hipotesis di peroleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,904 > 1,664)$  dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan regresi  $Y = 19,350 + 0,432X_1 + 0,143X_2$ . Uji hipotesis diperoleh nilai oleh  $F_{hitung} > F_{table}$  atau  $(25,852 > 3,11)$ , diikuti dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dari hasil diatas maka untuk saran yaitu memberikan motivasi inspirasional dan perbaikan sistem pencahayaan dan ventilasi ruangan dapat secara efektif meningkatkan Kepuasan Kerja di PT Nizar Pratama Jaya

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

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan kesehatan organisasi secara internal. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja umumnya menunjukkan semangat kerja yang tinggi, keterlibatan dalam aktivitas organisasi, dan memiliki keinginan untuk terus berkontribusi. Mereka juga cenderung memiliki loyalitas yang kuat terhadap perusahaan,

yang pada akhirnya berdampak pada stabilitas tenaga kerja dan peningkatan produktivitas. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan lebih mudah merasa jenuh, menurunkan performa kerja, dan berpotensi mencari peluang kerja di tempat lain. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting dalam strategi manajemen SDM modern

Salah satu indikator tidak langsung dari kepuasan kerja karyawan dapat dilihat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja dapat mengindikasikan potensi permasalahan internal seperti ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja atau gaya kepemimpinan yang kurang efektif. Berikut disajikan data kinerja karyawan PT Nizar Pratama Jaya dari tahun 2022-2024

**Tabel 1. 1**  
**Data Kinerja Karyawan PT Nizar Pratama Jaya 2024**

NO	Indikator	Target	2022	2023	2024
1	Pencapaian Target Kerja	100%	80%	84%	85%
2	Kualitas Hasil Kerja	100%	82%	80%	78%
3	Ketepatan Waktu	100%	75%	73%	65%
4	Kehadiran	100%	82%	75%	77%
5	Inisiatif	100%	83%	85%	85%
6	Kerja Sama Tim	100%	89%	88%	85%
7	Tanggung Jawab	100%	70%	75%	83%

*Sumber: Data Internal PT Nizar Pratama Jaya 2024*

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai tingkat ketidakhadiran karyawan selama periode lima bulan terakhir di PT Nizar Pratama Jaya, terlihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir pada indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama tim. Hal ini di duga karena karyawan merasa kurang puas atas pekerjaan yang dijalankan.

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Prasurvey Terhadap Penilaian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

No	Aspek Penilaian	Jumlah Responden	Iya	Dalam %	Tidak	Dalam %
1	Pemimpin saya memberikan contoh yang baik untuk kesuksesan kelompok	30	12	40	18	60
2	Pemimpin saya memberikan keyakinan untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik kepada karyawan	30	23	76,7	7	23,3
3	Pemimpin saya menjelaskan tujuan yang ingin dicapai organisasi dengan jelas.	30	28	93,3	2	6,7
4	Pemimpin saya selalu memberikan arahan kerja kepada seluruh karyawan	30	22	73,3	8	26,7

*Sumber: Hasil Prasurvey 2024*

Dari penilaian tersebut dapat dilihat bahwa pemimpin kurang memberikan contoh yang baik untuk kesuksesan kelompok dengan 18 orang atau 60% menjawab tidak. Hal ini dapat menjadi titik perhatian bagi manajemen dalam pengembangan program pelatihan kepemimpinan internal

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Prasurvey Terhadap Lingkungan Kerja**

No	Aspek Penilaian	Jumlah Responden	Iya	Dalam %	Tidak	Dalam %
1	Lingkungan kerja saya selalu terjaga kebersihannya	30	9	30	21	70
2	Kualitas udara dan penerangan di tempat kerja saya terjaga dengan baik	30	22	73,3	8	26,7
3	Suhu di tempat kerja saya terjaga pada level yang nyaman.	30	23	76,7	7	23,3
4	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah lengkap dan memadai.	30	11	36,7	19	63,3
5	Tim kerja saya kompak dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.	30	21	70	9	30

*Sumber: Hasil Prasurvey 2024*

Dari hasil penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja kurang terjaga kebersihannya dimana 21 orang atau 70% menjawab tidak. Dan fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai, hal ini dapat dilihat pada hasil pra survey yang menjawab tidak sebanyak 19 oran atau 63,3%

PT Nizar Pratama Jaya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pemasangan dan penjualan pemanas air tenaga surya di Tangerang Selatan, perlu memperhatikan aspek internal karyawan demi mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Seiring meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap efisiensi energi, peluang pertumbuhan bisnis perusahaan sangat besar, namun perlu diimbangi dengan kesiapan internal, khususnya dari sisi manajemen SDM

Sebagai perusahaan yang mengandalkan layanan langsung kepada pelanggan, kualitas SDM yang tinggi, termasuk kepuasan kerja, menjadi faktor penting dalam menjaga loyalitas pelanggan. Karyawan yang puas dan termotivasi akan memberikan pelayanan terbaik serta menjaga reputasi perusahaan di mata konsumen

Dengan adanya beberapa indikasi penurunan semangat kerja serta keluhan karyawan terhadap aspek komunikasi atasan maupun lingkungan kerja, menjadi penting bagi perusahaan untuk segera melakukan evaluasi menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara ilmiah apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Nizar Pratama Jaya

## **KAJIAN TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan atau leadership merupakan salah satu bidang dalam ilmu terapan sosial (applied social science) yang memiliki peran signifikan dalam mengarahkan perilaku individu maupun kelompok menuju pencapaian tujuan bersama. Ilmu kepemimpinan diterapkan secara luas dalam berbagai aspek kehidupan, tidak hanya terbatas pada dunia organisasi dan manajemen, tetapi juga dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Menurut Gasperz (2022), kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain agar terjadi perubahan positif, dan jika perubahan itu dapat diwujudkan secara nyata dalam perilaku dan kinerja mereka, maka kepemimpinan tersebut dinilai berhasil

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Raharjo (2021), lingkungan kerja mencakup dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi bangunan, tata ruang kerja, pencahayaan, suhu, ventilasi, keamanan, hingga perlengkapan kerja yang digunakan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antarindividu, sistem komunikasi, gaya kepemimpinan, suasana psikologis, serta budaya organisasi yang terbentuk dari interaksi sosial di tempat kerja. Kedua aspek ini harus dikelola secara seimbang agar menciptakan iklim kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja karyawan

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2021:78), kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, di mana karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang berarti atau tidak berarti. Perasaan ini mencerminkan seberapa jauh harapan dan kebutuhan individu terpenuhi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Ketika ekspektasi karyawan terhadap pekerjaan sejalan dengan kenyataan yang mereka alami, maka tingkat kepuasan kerja cenderung tinggi

### **METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian menurut Sugiyono (2020: 2) adalah cara ilmiah (rasional, empiris, dan sistematis) untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Rasional yang berarti kegiatan penelitian tersebut dilakukan dalam penelitian tersebut dapat diamati oleh panca indera manusia. Sistematis yang berarti proses dalam penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X1 1	0,540	0,217	Valid
X1 2	0,585	0,217	Valid
X1 3	0,728	0,217	Valid
X1 4	0,687	0,217	Valid
X1 5	0,566	0,217	Valid
X1 6	0,699	0,217	Valid
X1 7	0,695	0,217	Valid
X1 8	0,772	0,217	Valid
X1 9	0,667	0,217	Valid
X1 10	0,682	0,217	Valid

*Sumber: data primer diolah.*

Berdasarkan data tabel 4.10 di atas, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,217), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X <sub>2</sub> 1	0,612	0,217	Valid
X <sub>2</sub> 2	0,649	0,217	Valid
X <sub>2</sub> 3	0,595	0,217	Valid
X <sub>2</sub> 4	0,607	0,217	Valid
X <sub>2</sub> 5	0,554	0,217	Valid
X <sub>2</sub> 6	0,669	0,217	Valid
X <sub>2</sub> 7	0,548	0,217	Valid
X <sub>2</sub> 8	0,634	0,217	Valid
X <sub>2</sub> 9	0,660	0,217	Valid
X <sub>2</sub> 10	0,533	0,217	Valid

Sumber: data primer diolah.

Berdasarkan data tabel 4.11 di atas, variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> (0,217), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, untuk itu kuesioner digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y 1	0,637	0,217	Valid
Y 2	0,631	0,217	Valid
Y 3	0,586	0,217	Valid
Y 4	0,683	0,217	Valid
Y 5	0,495	0,217	Valid
Y 6	0,554	0,217	Valid
Y 7	0,595	0,217	Valid
Y 8	0,622	0,217	Valid
Y 9	0,557	0,217	Valid
Y 10	0,431	0,217	Valid

Sumber: data primer diolah.

Berdasarkan tabel 4.12 data di atas, variabel Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> (0,217), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen**

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	0,903	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,879	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,865	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,600

### Uji Normalitas

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Sminov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,44523181
Most Extreme Differences	Absolute	0,075
	Positive	0,053
	Negative	-0,075
Test Statistic		0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.  
*Sumber: Data Primer Diolah.*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,200$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,200 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Dependen**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,792	1,263
	Lingkungan Kerja	0,792	1,263

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber: Data Primer Diolah.*

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.15 di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja sebesar 0,792 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja sebesar 1,263 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin – Watson**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,629 <sup>a</sup>	0,396	0,380	3,489	1,572

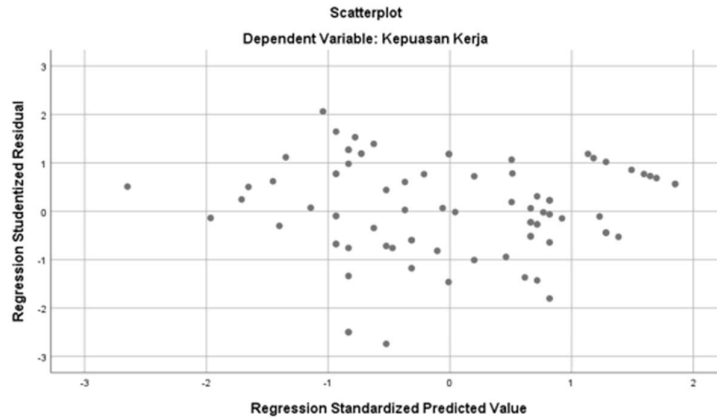
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,572 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Primer Diolah.

**Gambar 4. 3**  
**Grafik Scatter Plot Hasil Uji heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar 4.3 di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

**Analisis Regresi Linier**

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,350	3,746		5,165	0,000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,432	0,078	0,545	5,549	0,000
	Lingkungan Kerja	0,143	0,093	0,151	1,539	0,128

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah.

1. Nilai persamaan konstanta sebesar 19,350 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 19,350 *point*
2. Nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) 0,432 diartikan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dinaikkan sebesar 1 unit, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,432 *point*
3. Nilai Lingkungan Kerja (X2) 0,143 diartikan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X2) dinaikkan 1 unit, Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,143 *point*

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Model	R			Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
	R	Square	Adjusted R Square			F Change	df1	df2	
1	0,629 <sup>a</sup>	0,396	0,380	3,489	0,396	25,852	2	79	0,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional  
 Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,629 artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang **Kuat** terhadap Kepuasan Kerja (Y), karena berada pada interval 0,600 – 0,799

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	R	R Square			
1	0,629 <sup>a</sup>	0,396	0,380	3,489	1,272

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,380 atau 38%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 38% sedangkan sisanya sebesar 62% (100% - 38%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,089	2,877		8,027	0,000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,487	0,070	0,614	6,965	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (6,965 > 1,664) Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai  $p\ value < Sig.0.05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,157	4,067		6,677	0,000
	Lingkungan Kerja	0,377	0,097	0,400	3,904	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (3,904 > 1,664). Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Produk

**Tabel 4. 28**  
**Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	629,256	2	314,628	25,852	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	961,439	79	12,170		
	Total	1590,695	81			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data Primer diolah. Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{table}$  atau (25,852 > 3,11), hal ini juga dipersedang dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nizar Pratama Jaya adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nizar Pratama Jaya, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (6,965 > 1,664) dengan nilai  $p\ value < Sig.0.05$  atau (0.000 < 0,05). Dan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan  $Y = 23,089 + 0,487X_1$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,614 dan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,370 atau 37%.
2. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nizar Pratama Jaya, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (3,904 > 1,664). dengan nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan  $Y = 27,157 + 0,377X_2$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,400 dan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,150 atau 15%.

3. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nizar Pratama Jaya, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{table}$  atau  $(25,852 > 3,11)$ , hal ini juga dipersedang dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dan hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 19,350 + 0,432X_1 + 0,143X_2$ . Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,629 dan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,380 atau 38%.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku:**

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2020). *Transformational leadership (Edisi ke-X)*. New York, NY: Publisher.
- Dessler, G., & Varkkey, G. (2020). *Human resource management (Edisi ke-Y)*. Jakarta: Publisher.
- Gasperz, V. (2022). *Strategic Leadership and Management*. Jakarta: Gramedia.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Publisher.
- Handayani. (2023). *Judul buku terkait manajemen*. Jakarta: Publisher.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Nawawi, H., & Hadari, [Initial]. (2021). *Manajemen organisasi*. Yogyakarta: Publisher.
- Prasetyo (2020). *Judul buku terkait kepemimpinan*. Jakarta: Publisher.
- Pratama, R., & Handayani, D. (2023). *Human Capital Strategy dalam Era VUCA*. Yogyakarta: Deepublish.
- Raharjo. (2021). *Manajemen kinerja karyawan*. Bandung: Publisher.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management (15th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior (Edisi ke-W)*. Boston, MA: Publisher.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi (Edisi ke-18, terj. Ratna Saraswati dan Febriella Sirait)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi, U. (2020). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Terbaru)*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Suryana. (2023). *Manajemen usaha kecil*. Jakarta: Publisher.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Publisher.
- Taryaman. (2021). *Kepemimpinan organisasi*. Malang: Publisher.
- Widodo, (2020). *Manajemen kinerja*. Surabaya: Publisher.
- Yulianti. (2020). *Budaya organisasi*. Jakarta: Publisher.

### **Jurnal:**

- Indrawan, I. G. A. (2018). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kustodian Sentral Efek Indonesia. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(2), 333-346
- Mathori, M., Ambara, E., & Kusumastuti, D. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di UPT Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*

***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Nizar Pratama Jaya***

- Purwasih, I. I., & Alifia, N. N. (2025). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia. *Jurnal Disrupsi Bisnis Vol. 8 No. 2*.
- Radnin, N. U., Sulaiman, S., & Soraya, Z. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. *Jurnal YUME: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Sitinjak, L. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Sopiah, Yohana, & Subagio, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Anggaran: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*.
- Stevani Aruan, Q., & Fakhri, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan yang Melayani, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Excellent*.
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pt Jasaraharja Putera. *Jurnal Semarak, 1(2), 21-34*.
- Taufiq, A., Nersiwad, & Poernomo, A. H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Rizqiah Centra Teknik. *Jurnal Musytari Neraca*.
- Waworundeng, T., & Areros, W. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*