

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO) CABANG BELAWAN

Mawar Ningsih

Alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

Fauzia Agustini

Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

Abstract

This study aims to identify and explain the Influence Influence Transformational Leadership Style and Non-Physical Work Environment The Job Satisfaction simultaneously and partially at PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Branch Belawan.

This research was conducted at the office of PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Branch Belawan in the academic year 2014, with a population of 255 employees and a sample totaling 72 employees. Data collection techniques used were observation, and questionnaires. Reliability of the questionnaire using Cronbach Alpha test, and validity tested questionnaire with product moment correlation test. In this study, whole grains valid questionnaires. After the data were analyzed with SPSS 16, the obtained path analysis $Y = 0.354 + 0.600 x_1 x_2 + 0.125$. to determine the effect of independent variables on the dependent variable is the coefficient of determination with simultaneous use 87.5% with significant results using the F test. These results indicate that the influence of Transformational Leadership Style and Non-Physical Work Environment The Job Satisfaction of employees simultaneously at PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Branch Belawan of 87.5%. Effect of Transformational Leadership Style partially on employee job satisfaction was 12.5% significantly by using T test. Effect of Non-Physical Work Environment partially on employee job satisfaction significantly by 36.0% by using the test T. Thus the hypothesis of this study is accepted that there Pengeruh between Transformational Leadership Style and Non-Physical Work Environment Against Employee Satisfaction At PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Branch Belawan.

Keywords: Transformational Leadership Style, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Salah satu cara bagi perusahaan agar tetap *survive* dalam era globalisasi adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan bersemangat kerja tinggi dalam mengerjakan semua tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Karyawan yang efektif dibutuhkan dalam menghadapi kompetisi pasar global yang semakin

ketat. Karyawan dapat bekerja secara efektif bila dilandasi oleh kepuasan kerja dan semangat kerja.

Menurut Hasibuan (2011:202) “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan cenderung lebih produktif . Dengan demikian akan membuat karyawan

bekerja lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitasnya.

Adanya rasa ketidakpuasan yang dirasakan sejumlah karyawan pada perusahaan biasanya terjadi akibat adanya kesenjangan yang dirasakan antara apa yang diinginkan oleh karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan kepadanya. Apabila kesenjangan itu semakin tinggi, maka ketidakpuasan karyawan akan meningkat. Ketidakpuasan ini akan menyebabkan semangat kerja, motivasi serta gairah dalam menjalankan pekerjaan akan menurun.

Sehubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, maka adapun faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Suhendra (dalam Sujana dan Dewi, 2012:1295), “Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* untuk menentukan sejauh mana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan”.

Selain gaya kepemimpinannya, faktor lain yang juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005:203) yang menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah suasana dan lingkungan pekerjaan. Apabila lingkungan kerja baik, aman, nyaman dan memenuhi standart maka akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan

berdampak baik bagi produktivitas dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (dalam Khoiriyah, 2009), lingkungan kerja terbagi 2 (dua), yaitu lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, warna, cahaya, suhu, udara dan suara. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, meliputi pengawasan, suasana kerja dan hubungan kerja.

PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam pelayanan jasa kepelabuhan, pelayanan kapal, pelayanan barang, dan pelayanan terminal peti kemas. Sesuai dengan pengamatan dan hasil wawancara penulis dengan salah satu staf bagian MSDM dan bagian Umum, gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan beberapa karyawan, juga menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan masih belum terjalin dengan baik. Hal ini dikarenakan intensitas pertemuan yang masih kurang, karena jarak antara divisi yang satu dengan divisi lainnya agak jauh.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Bass dalam (Mamesah dan Kusmaningtyas, 2009 : 353), mengemukakan bahwa “kepemimpinan transformasional berkenaan dengan pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Para bawahan merasakan

adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan”.

Sunarsih (dalam Suastika dan Putra 2012:19) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai “model kepemimpinan dimana pemimpin mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya”.

Menurut Robbin (dalam Utami, 2012:76) “Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya”.

Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Dubinsky (dalam Mamesah dan Kusmaningtyas, 2009:354) beberapa karakteristik personal yang mendukung keberhasilan kepemimpinan transformasional adalah:

1. *Emotional coping.*
Merupakan derajat seorang individu yang mempunyai kecenderungan tidak sensitif terhadap celaan orang lain dan tidak kuatir secara berlebihan terhadap suatu kegagalan.
2. *Behavioral coping.*

Berkenaan dengan karakteristik individu yang berpikir dan berperilaku secara efektif.

3. *Abstract orientation.*
Individu mampu menilai dan mengevaluasi ide-ide yang kritis.
4. *Risk taking.*
Individu memiliki kemauan untuk berubah dan tenang menghadapi kesulitan sehingga mereka lebih persuasif, memiliki pengaruh yang kuat dan efektif.
5. *Inovation.*
Pemimpin transformasional selalu ingin mencoba sesuatu yang baru dan berbeda serta lebih kreatif.
6. *Use of humor.*
Pemimpin menggunakan humor untuk mengembangkan hubungan yang menyenangkan dan menghilangkan situasi tegang.
7. *Experience.*
Pengalaman akan memberikan kesempatan pada individu untuk mengidentifikasi dan memilih suatu pendekatan kepemimpinan yang cocok dan meningkatkan efektifitas kepemimpinan.

Menurut Robbin (dalam Utami, 2012:4), indikator dari gaya kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Visi dan misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
2. Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
3. Mendorong intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati.

4. Memberikan perhatian pribadi, melayani secara pribadi, melatih dan menasehati.

Lingkungan Kerja Non Fisik **Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Sedarmayanti (dalam Sukamto dkk, 2013:5) mengatakan, “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”.

Sedangkan, Wursanto (dalam Dharmawan, 2011:59) menyebutnya sebagai “lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Segi psikis menyangkut keadaan di tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan antar personal”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Soehardi (2003:183), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan Sosial
Lingkungan sosial yang berpengaruh terhadap karyawan adalah latar belakang karyawan. Misalnya pada perusahaan jasa, faktor psikologis yang berupa beban sosial sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya dan masuk dalam pertimbangan perencanaan lingkungan kerja.
- b. Status Sosial
Faktor status sosial yang dimaksud adalah jabatan seorang karyawan dalam sebuah

perusahaan. Semakin tinggi jabatan pekerja semakin besar pula kewenangan dan keleluasaan untuk mengambil keputusan. Tingkat jabatan antar pekerja di suatu lingkungan kerja sangat perlu dipertimbangkan oleh perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

- c. Hubungan kerja dalam kantor
Merupakan hubungan kerja yang terjalin baik antar pekerja, ataupun antara pekerja dengan pemimpin perusahaan.
- d. Sistem Informasi
Komunikasi yang dimaksud adalah alat yang digunakan untuk menyampaikan ide, saran, pesan, perintah, ataupun berita dari seseorang kepada orang lain, agar diantara mereka terdapat interaksi. Karena komunikasi yang baik akan mempermudah karyawan dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan.
- e. Kesempatan
Pemberian kesempatan dan peluang untuk berkembang, mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja para karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harus diciptakan kondisi lingkungan yang dapat mendorong karyawan dan member kesempatan untuk lebih berinovatif.

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasar pada indikator yang telah diuraikan di atas, yaitu :

1. Hubungan karyawan

2. Keamanan kerja
3. Suasana kerja
4. System imbalan
5. Perlakuan yang baik

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (2011:21), “kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana terjadi ataupun tidak terjadi antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan”. Sedangkan menurut Handoko (dalam Sinaga, 2013:21) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Menurut Martoyo (2011:21), “kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana terjadi ataupun tidak terjadi antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan” sedangkan Handoko (dalam Sinaga, 2013:21) menyatakan, “kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Robbins (2008:40), “kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Blum dan Edy (dalam Sinaga, 2013:31) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah :

1. Faktor individual, meliputi umur, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.

3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman penghargaan terhadap kecakapan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut *Job Descriptive Index* (JDI) (dalam Sinaga, 2013:33) indikator kepuasan kerja adalah :

1. *Pay* (penggajian), yaitu suatu balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk finansial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Karyawan akan merasa puas jika imbalan/gaji yang diperoleh sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.
2. *Promotion* (promosi), yaitu peluang untuk mengalami peningkatan dalam hierarki, kesempatan promosi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, ini dikarenakan promosi merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri dengan tingkat karir yang lebih tinggi dan imbalan yang lebih besar.
3. *Supervisory* (pengawasan), yaitu hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari supervisor untuk melakukan pengawasan yang tepat dan untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa dari adanya pengawasan langsung yang dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya.

4. *Work* (pekerjaan itu sendiri), karyawan akan lebih tertarik pada pekerjaan yang menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi karyawan itu sendiri dan karyawan akan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan pengetahuannya dalam pekerjaannya. Hal ini akan menjadi sumber utama dalam kepuasan kerja.
5. *Co-Workers* (rekan kerja), hubungan antar rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan seorang karyawan. Karyawan akan merasa betah dan tidak merasa bosan jika rekan kerja di tempat bekerja menyenangkan dan saling peduli satu sama lain. Hal ini akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut.

(*Proportionate Stratified Random Sampling*).

Sedangkan variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel Bebas (X_1) : Kepemimpinan Transformasional
- b. Variabel Bebas (X_2) : Lingkungan Kerja Non Fisik
- c. Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel intervening atau variabel perantara” (Riduwan dan Kuncoro, 2007:2). Kerangka hubungan antara jalur (X_1 , X_2 dan Y) dapat dibuat melalui persamaan variabel sebagai berikut :

$$Y = p_yX_1 + p_yX_2 + p_{y\epsilon}$$

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, Jln. Kapten R. Sulian No.1 Belawan. Sampel yang diambil dalam penelitian adalah seluruh karyawan Kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, yang keseluruhannya berjumlah 72 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan random sampling

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh Langsung} &= P_y X_1^2 \\ &= 0,354^2 \\ &= 0,125 \end{aligned}$$

Pengaruh Tidak Langsung X_1 melalui X_2

$$\begin{aligned} &= p_y X_1 \cdot r_{X_1 X_2} \cdot p_y X_2 \\ &= 0,354 \cdot 0,925 \cdot 0,600 \end{aligned}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil SPSS diketahui masing-masing koefisien jalur dari setiap variabel, dan didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,354 X_1 + 0,600 X_2 + 0,125 \epsilon$$

Besarnya pengaruh variabel secara proporsional dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$= 0,196$$

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh Langsung} &= p_{y \cdot X_2}^2 \\ &= 0,600^2 \\ &= 0,360 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh Tidak Langsung } X_1 \text{ melalui } X_2 &= p_{y \cdot X_2 \cdot X_1} \cdot X_2 \cdot p_{y \cdot X_1} \\ &= 0,600 \cdot 0,925 \cdot 0,354 \\ &= 0,96 \end{aligned}$$

c. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja.

$$\begin{aligned} r^2 Y (X_1, X_2) &= |p_{y \cdot X_1} \ p_{y \cdot X_2}| \begin{vmatrix} r_{y \cdot X_1} \\ r_{y \cdot X_2} \end{vmatrix} \\ &= |0,354 \ 0,600| \begin{vmatrix} 0,910 \\ 0,928 \end{vmatrix} \\ &= 0,162 + 0,713 \\ &= 0,875 \text{ (angka tersebut adalah koefisien determinasi)} \end{aligned}$$

Keterangan :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,125 atau 12,5 %
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,360 atau 36,0 %
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara bersamaan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,875 atau 87,5%. Sisanya yaitu sebesar 0,125 atau 12,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dapat dijeaskan dalam penelitian ini.

Dari perhitungan menggunakan program SPSS (tabel 2) dapat disimpulkan bagaimana hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (uji t) :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 3,209 dengan $t_{tabel} = 1,667$.

Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), maka H_1 diterima. Nilai signifikansi perhitungan adalah $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa pengaruh bersifat langsung dan secara signifikan mempengaruhi variable dependen.

2. Lingkungan Kerja non Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 5,432 dengan $t_{tabel} = 1,667$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan

Lingkungan Kerja non Fisik (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) maka H_2 diterima. Nilai signifikansi perhitungan adalah $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa pengaruh bersifat langsung dan secara signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Sehingga ringkasan hasil pengujian hipotesis setelah dilakukan uji statistik atas data adalah sbb:

1. H_1 diterima yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)
2. H_2 diterima yaitu Lingkungan Kerja non Fisik (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Pengaruh dari kedua variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil uji F. adapun syarat dari uji F adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dari hasil SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 250,520 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} (250,520) $> F_{tabel}$ (3,13) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$; maka H_3 diterima, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik secara bersama sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau untuk melihat seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Maka dilakukan pengujian koefisien

determinasi (R^2) sehingga diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini.

Secara keseluruhan variabel-variabel bebas secara bersama sama mempengaruhi variabel terikat. Keseluruhan variabel mempengaruhi secara positif dan signifikan dengan persamaan regresi adalah : $Y = 1,657 + 0,366 X_1 + 0,759 X_2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut, didapat koefisien determinasi adalah sebesar 87,55 (Adjusted $R^2 \times 100\%$) yang berarti gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 87,5% dengan 12,55 lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Persamaan structural untuk diagram Jalur pada penelitian ini yaitu :

$$Y = 0,354 X_1 + 0,600 X_2 + 0,125 e$$

Dimana, makna atau penjelasan Persamaan structural untuk diagram Jalur tersebut, yaitu : Jika variabel X_1 (gaya kepemimpinan Transformasional) jumlahnya bertambah 1, maka akan mempengaruhi variabel Y (kepuasan kerja) sebanyak jumlah keseluruhan persamaan diatas. Begitu juga dengan X_2 (lingkungan kerja non fisik).

2. Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1), terhadap Kepuasan Kerja (Y) Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 3,209 dengan $t_{tabel} = 1,667$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki

kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai signifikansi perhitungan adalah $0.002 < 0.05$ yang berarti bahwa pengaruh bersifat positif dan secara signifikan mempengaruhi variable dependen.

3. Lingkungan Kerja non Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 5,432 dengan $t_{tabel} = 1,994$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan Lingkungan Kerja non Fisik (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai signifikansi perhitungan adalah $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa pengaruh bersifat positif dan secara signifikan mempengaruhi variable dependen.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F_{hitung} sebesar 250,520 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai $F_{hitung} (250,520) > F_{tabel} (3,13)$, dan nilai sig . lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$; maka H_3 diterima, berarti secara bersamaan (simultan) (X_1) dan Lingkungan Kerja non Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) diterima dan menolak H_a .

DAFTAR PUSTAKA

- Dharmawan, Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja non fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji Masagung
- Husein, dkk. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap kepuasan kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 13 (1) : 35-44.
- Kaihatu, dkk. 2007. Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan kerja, Komitmen organisasi, dan perilaku ekstra peran : study pada Guru-guru di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 98. (1) : 49-61.
- Mamesah, dkk. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap kepuasan kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen bisnis*. 5 (3) : 349-368.
- Martoyo, Susilo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka cipta, Jakarta.
- Robbins, Stephens. 2008. *Prilaku organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta : Salemba Empat.

- Sinaga, Rimdaniyati. 2013. *Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) unit induk pembangunan jaringan sumatera*. Medan.
- Soehardi.2003.<http://docs.google.com/faktor+yang+mempengaruhi+lingkungan+kerja+on+fisik+menurut+Soehardi>
- Suastika, dkk. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja*.
- Sukamto, dkk. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda*. *Jurnal Administrative Reform*. 1 (2) : 431-443.
- Utami, Lis torisa. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi kerja Karyawan pada PT. Trade Servistama Indonesia-Tangerang*.

