

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Karakteristik Sampel Penelitian

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja” memiliki populasi sebanyak 132 pegawai yang berasal dari Sekretariat Daerah Kota Magelang. Adapula jumlah sampel penelitian sebanyak 100 mahasiswa dengan kriteria kesalahan 5%. Karakteristik sampel penelitian berdasarkan kategori dibawah ini:

##### a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang selaku responden dalam penelitian ini terdiri dari 51 pegawai laki-laki dan 49 pegawai perempuan. Berikut distribusi frekuensi terkait karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang terlampir dibawah ini:

**Tabel 4. 1 Tabel Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi
1	Laki-laki	51
2	Perempuan	49
Total		100

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Dari tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja” lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

##### b. Karakteristik responden berdasarkan bagian

Berdasarkan sampel penelitian yang didasari oleh purposive sampling, diketahui bahwa responden berlatar belakang bagian atau

divisi diklasifikasikan menjadi 17 kategori yakni bagian sekretaris berjumlah 1 pegawai, bagian asisten perekonomian dan pembangunan berjumlah 1 pegawai, bagian asisten administrasi umum berjumlah 1 pegawai, bagian staf ahli bidang hukum, politik dan pemerintah berjumlah 1 pegawai, bagian staf ahli bidang pembangunan, ekonomi dan keuangan berjumlah 1 pegawai, bagian staf ahli bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia berjumlah 1 pegawai, bagian pemerintahan berjumlah 8 pegawai, bagian organisasi berjumlah 7 pegawai, bagian hukum berjumlah 7 pegawai, bagian perekonomian dan sumber daya alam berjumlah 7 pegawai, bagian administrasi pembangunan berjumlah 5 pegawai, bagian kesejahteraan rakyat berjumlah 8 pegawai, bagian program, keuangan dan perlengkapan berjumlah 0 pegawai atau tidak ada, bagian umum berjumlah 35 pegawai, bagian protokol dan komunikasi pimpinan berjumlah 13 pegawai dan bagian pengadaan barang/jasa berjumlah 4 pegawai. Adapun distribusi frekuensi berdasarkan bagian terlampir dibawah ini:

**Tabel 4. 2 Tabel Frekuensi Responden Berdasarkan Bagian atau Devisi**

No	Nama Bagian	Frekuensi	L	P
1	Sekretaris	1	1	0
2	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	0	0	0
3	Asisten Perekonomian dan Pembangunan	1	1	0
4	Asisten Administrasi Umum	1	1	0
5	Staf Ahli Bidang Hukum, Politik dan Pemerintah	1	1	0
6	Staf Ahli Bidang Pembangunan, Ekonomi dan Keuangan	1	0	1
7	Staf Ahli Bidang Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia	1	1	0
8	Bagian Pemerintahan	8	1	7
9	Bagian Organisasi	7	4	3
10	Bagian Hukum	7	5	2
11	Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam	7	3	4
12	Bagian Administrasi Pembangunan	5	2	3
13	Bagian Kesejahteraan Rakyat	8	6	2
14	Bagian Program, Keuangan dan Perlengkapan	0	0	0
15	Bagian Umum	35	16	19
16	Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	13	7	6
17	Bagian Pengadaan Barang/Jasa	4	2	2
	Jumlah	100	51	49

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Dari tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja” memiliki jumlah responden terbanyak dari Bagian Umum. Dengan Jumlah 35 pegawai.

#### 4.2.1 Profil Data Kuantitatif

Deskripsi data kuantitatif pada dasarnya dilakukan untuk memberikan gambaran terkait jawaban responden dari instrumen kuesioner variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang diukur melalui skala likert. Kemudian dilanjut analisis deskriptif masing-masing variabel. Pada analisis deksriptif ini menunjukkan minimum, maksimum, nilai tengah, standar deviasi, modus, varians, rentan tiap-tiap variabel dalam penelitian ini. Hasil perhitungan analisis deskriptif dijabarkan sebagai berikut:

##### a. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Proses analisis deskripsi dilakukan untuk menggambarkan bagaimana kondisi sebenarnya pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang terhadap variabel kepemimpinan transformasional. Berikut tabel analisis dekripsi terkait kepemimpinan transformasional:

**Tabel 4. 3 Deskripsi Data Kepemimpinan Transformasional**

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
X1	100	23	17	40	3216	32.16	0.432	4.320	18.661
Valid N (listwise)	100								

**Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2022)**

Berdasarkan data motivasi kerja diatas, dapat diketahui nilai N merupakan jumlah responden yang terdapat pada penelitian ini yaitu sejumlah 100. Nilai terendah atau minimum dalam perhitungan ini diperoleh sebesar 17 dan nilai tertinggi atau maximum-nya sebesar

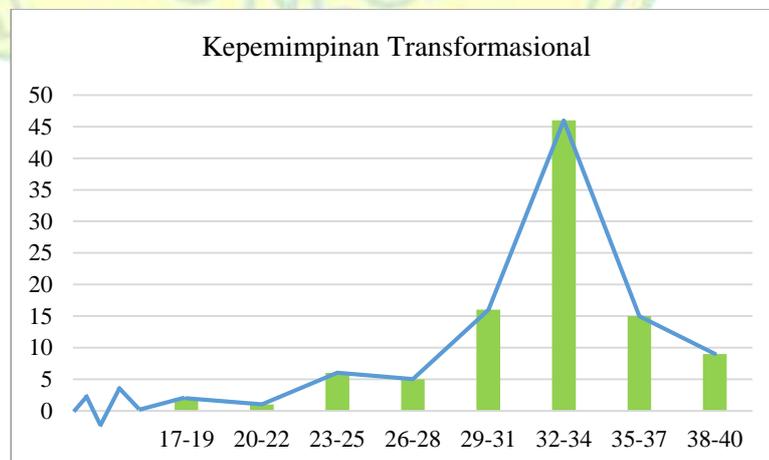
40 dengan nilai range atau selisih nilai tertinggi dan terendah sebesar 23. Kemudian diperoleh nilai Mean atau rata-rata sebesar 32,16. Kemudian Sum atau jumlah keseluruhan data diperoleh sebesar 3216. Data distribusi variabel kepemimpinan transformasional memiliki kelas interval sebanyak 8 dengan panjang kelas interval 3. Adapun distribusi data selengkapnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan Transformasional				
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
17-19	16,5	19,5	2	2%
20-22	19,5	22,5	1	1%
23-25	22,5	25,5	6	6%
26-28	25,5	28,5	5	5%
29-31	28,5	32,5	16	16%
32-34	31,5	34,5	46	46%
35-37	34,5	37,5	15	15%
38-40	37,5	40,5	9	9%
Jumlah			100	100%

**Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2022**

Berdasarkan tabel data distribusi frekuensi diatas, maka dapat digambarkan ke dalam bentuk histogram seperti dibawah ini:



#### Gambar 4. 1 Histogram Variabel Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Melalui grafik diatas, dapat diketahui frekuensi tertinggi variabel kepemimpinan transformasional berada pada interval kelas keenam yaitu pada 32-34 dengan frekuensi relatif sebesar 46%. Sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas interval pertama yaitu pada 20-22 dengan frekuensi relative sebesar 1%.

**Tabel 4. 5 Rata-rata Hitung Skor Kepemimpinan Transformasional**

Variabel	Dimensi	Butir Soal	Skor	Skor Total	Total Item	Mean	Presentase
Kepemimpinan Transformasional	Idealized Influence	1	409	812	2	406	25%
		2	403				
	Inspirational Motivation	3	411	809	2	404.5	25%
		4	398				
	Intellectual Stimulation	5	401	799	2	399.5	25%
		6	398				
	Individualized Consideration	7	406	796	2	398	25%
		8	390				
Jumlah				3216	8		100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel perhitungan rata-rata skor dimensi variabel kepemimpinan transformasional diatas, dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh keempat dimensi diatas yang memiliki skor sama yaitu 25%.

#### b. Lingkungan Kerja (X2)

Proses analisis deskripsi dilakukan untuk menggambarkan bagaimana kondisi sebenarnya pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang terhadap variabel lingkungan kerja. Berikut tabel analisis dekrpsi terkait lingkungan kerja:

**Tabel 4. 6 Deskripsi Data Lingkungan Kerja**

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
X2	100	23	18	41	3308	33.08	0.588	5.880	37.725
Valid N (listwise)	100								

**Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2022**

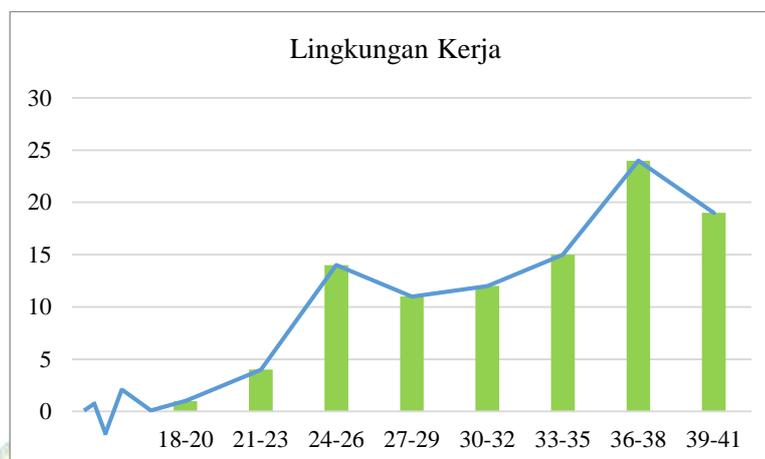
Berdasarkan data motivasi kerja diatas, dapat diketahui nilai N merupakan jumlah responden yang terdapat pada penelitian ini yaitu sejumlah 100. Nilai terendah atau minimum dalam perhitungan ini diperoleh sebesar 18 dan nilai tertinggi atau maximum-nya sebesar 41 dengan nilai range atau selisih nilai tertinggi dan terendah sebesar 23. Kemudian diperoleh nilai Mean atau rata-rata sebesar 33,08. Kemudian Sum atau jumlah keseluruhan data diperoleh sebesar 3308. Data distribusi variabel lingkungan kerja memiliki kelas interval sebanyak 8 dengan panjang kelas interval 3. Adapun distribusi data selengkapnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja				
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
18-20	17,5	20,5	1	1%
21-23	21,5	23,5	4	4%
24-26	24,5	26,5	14	14%
27-29	29,5	33,5	11	11%
30-32	30,5	32,5	12	12%
33-35	33,5	35,5	15	15%
36-38	36,5	38,5	24	24%
39-41	38,5	41,5	19	19%
Jumlah			100	100%

**Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2022**

Berdasarkan tabel data distribusi frekuensi diatas, maka dapat digambarkan ke dalam bentuk histogram seperti dibawah ini:



**Gambar 4. 2 Histogram Variabel Lingkungan Kerja**

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Melalui grafik diatas, dapat diketahui frekuensi tertinggi variabel lingkungan kerja berada pada interval kelas ketujuh yaitu pada 36-38 dengan frekuensi relatif sebesar 24%. Sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas interval pertama yaitu pada 18-20 dengan frekuensi relative sebesar 1%.

**Tabel 4. 8 Rata-rata Hitung Skor Lingkungan Kerja**

Variabel	Dimensi	Butir Soal	Skor	Skor Total	Total Item	Mean	Presentase
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	1	327	2734	8	1367	83%
		2	332				
		3	333				
		4	358				
		5	358				
		6	357				
		7	341				
		8	328				
	Lingkungan Kerja Non Fisik atau Psikis	9	287	574	2	287	17%
		10	287				
Jumlah				3308	10		100%

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Berdasarkan tabel perhitungan rata-rata skor dimensi variabel Lingkungan kerja diatas, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh dimensi lingkungan kerja fisik dengan presentase

sebesar 83% dan selanjutnya dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik atau psikis dengan presentase sebesar 17%.

**c. Kepuasan Kerja (Y)**

Proses analisis deskripsi dilakukan untuk menggambarkan bagaimana kondisi sebenarnya pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang terhadap variabel kepuasan kerja. Berikut tabel analisis dekripsi terkait kepuasan kerja:

**Tabel 4. 9 Deskripsi Data Kepuasan Kerja**

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Y	100	23	12	35	2128	21.28	0.412	4.120	16.230
Valid N (listwise)	100								

**Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2022**

Berdasarkan data motivasi kerja diatas, dapat diketahui nilai N merupakan jumlah responden yang terdapat pada penelitian ini yaitu sejumlah 100. Nilai terendah atau minimum dalam perhitungan ini diperoleh sebesar 12 dan nilai tertinggi atau maximum-nya sebesar 35 dengan nilai range atau selisih nilai tertinggi dan terendah sebesar 23. Kemudian diperoleh nilai Mean atau rata-rata sebesar 21,28. Kemudian Sum atau jumlah keseluruhan data diperoleh sebesar 2128. Data distribusi variabel kepuasan kerja memiliki kelas interval sebanyak 8 dengan panjang kelas interval 3. Adapun distribusi data selengkapnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

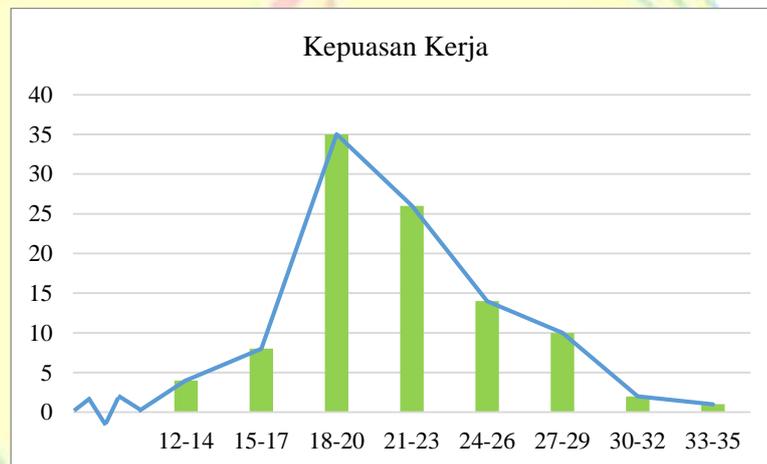
**Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja				
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
12-14	11,5	14,5	4	4%
15-17	14,5	17,5	8	8%
18-20	17,5	20,5	35	35%
21-23	20,5	23,5	26	26%

Kepuasan Kerja				
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
24-26	23,5	26,5	14	14%
27-29	26,5	29,5	10	10%
30-32	29,5	32,5	2	2%
33-35	32,5	35,5	1	1%
Jumlah			100	100%

**Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2022**

Berdasarkan tabel data distribusi frekuensi diatas, maka dapat digambarkan ke dalam bentuk histogram seperti dibawah ini:



**Gambar 4. 3 Histogram Variabel Kepuasan Kerja**

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Melalui grafik diatas, dapat diketahui frekuensi tertinggi variabel kepuasan kerja berada pada interval kelas ketiga yaitu pada 18-20 dengan frekuensi relatif sebesar 35%. Sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas interval kedelapan yaitu pada 33-35 dengan frekuensi relatife sebesar 1%.

**Tabel 4. 11 Rata-rata Hitung Skor Kepuasan Kerja**

Variabel	Dimensi	Butir Soal	Skor	Skor Total	Total Item	Mean	Presentase
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu Sendiri	1	361	616	2	308	29%
		2	255				
	Caji/Upah	3	316	316	1	158	15%
	Penagawasan Atasan	4	302	606	2	303	28%
		5	304				
	Peluang Promosi	6	338	338	1	169	16%
	Hubungan dengan Rekan Kerja	7	252	252	1	126	12%
Jumlah				2128	7		100%

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Berdasarkan tabel perhitungan rata-rata skor dimensi variabel kepuasan kerja diatas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dimensi pekerjaan itu sendiri dengan presentase sebesar 29%, kemudian dipengaruhi pengawasan atasan dengan presentase 28%, peluang promosi dengan presentase 16%, kemudian dipengaruhi gaji atau upah dengan presentase 15% dan selanjutnya dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dengan presentase sebesar 12%.

## 4.2 Uji Instrumen

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas pada penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah tiap respon indikator yang sudah dikumpulkan memiliki ke-validan atau tidak. Setiap indikator dari masing-masing variabel dikatakan valid apabila memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Adapula rumus guna mengetahui  $r_{tabel}$  menggunakan degree of freedom (df) yakni:

$$df = n - 2$$

$$df = 100 - 2 = 98$$

$$df = 0.165$$

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.820	0.165	Valid
	X1.2	0.770	0.165	Valid
	X1.3	0.842	0.165	Valid
	X1.4	0.798	0.165	Valid
	X1.5	0.765	0.165	Valid
	X1.6	0.781	0.165	Valid
	X1.7	0.736	0.165	Valid
	X1.8	0.539	0.165	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.211	0.165	Valid
	X2.2	0.571	0.165	Valid
	X2.3	0.571	0.165	Valid
	X2.4	0.636	0.165	Valid
	X2.5	0.733	0.165	Valid
	X2.6	0.723	0.165	Valid
	X2.7	0.737	0.165	Valid
	X2.8	0.561	0.165	Valid
	X2.9	0.426	0.165	Valid
	X2.10	0.168	0.165	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.510	0.165	Valid
	Y2	0.727	0.165	Valid
	Y3	0.680	0.165	Valid
	Y4	0.716	0.165	Valid
	Y5	0.766	0.165	Valid
	Y6	0.660	0.165	Valid
	Y7	0.477	0.165	Valid

**Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2022**

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan dari masing-masing memiliki nilai yang valid karena memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berdasarkan ketentuan yang berlaku

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan guna mengetahui keakuratan atas tiap variabel. Adapula suatu variabel dikatakan memiliki hasil yang

reliabel apabila nilai cronbach alpha  $> 0.7$ . Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas atas tiap variabel antara lain:

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.891	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0.711	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0.772	Reliable

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa setiap variabel mulai dari kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai cronbach alpha  $> 0.7$  yang menunjukkan gejala reliabel dan kemudian lulus digunakan sebagai syarat penelitian lebih lanjut.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh memiliki distribusi yang normal atau tidak. Sebagai salah satu uji prasyarat dalam regresi linear, data penelitian yang baik harus memiliki distribusi yang normal. Adapapun suatu data penelitian dikatakan memiliki nilai normalitas apabila nilai sig. Kolmogorov-smirnov  $> 0.05$ . Berikut hasil uji normalitas data instrument sebagai berikut:

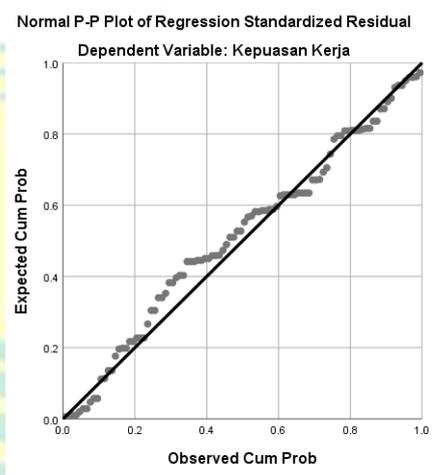
**Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	113.12
	Std. Deviation	7.309
Most Extreme Differences	Absolute	0.077
	Positive	0.076
	Negative	-0.077
Test Statistic		0.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.154 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

**Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2022**

Berdasarkan hasil pengolahan uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen serta Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen memiliki distribusi yang normal. Hal ini dibuktikan melalui nilai sig.  $0.154 > 0.05$ .

**Gambar 4. 4 Grafik G-plot Uji Normalitas**



Uji normalitas juga dapat dilihat menggunakan metode normal *probability plot* dan grafik normal P-Plot di mana menurut kriteria suatu data dalam *probability plot* dikatakan normal apabila hasil histogram berbentuk lonceng sempurna dan untuk grafik normal P-Plot dikatakan sempurna apabila titik-titik mengikuti garis diagonal pada grafik. Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa data penelitian memiliki nilai uji normalitas dengan hasil distribusi data berjalan dengan normal.

#### 4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji yang digunakan untuk memastikan bahwa variabel bebas yang digunakan untuk regresi berganda memiliki hubungan linier dengan variabel terikat. Hasil uji linieritas untuk variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	(Combined)	571.997	15	38.133	6.584	0
		Linearity	248.986	1	248.986	42.989	0
		Deviation from Linearity	323.011	14	23.072	3.984	0.07
	Within Groups		486.513	84	5.792		
	Total		1058.51	99			

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada uji lineritas kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja adalah 0,000 yang tidak lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Adapun hasil uji lineritas antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	729.839	14	52.131	13.482	0
		Linearity	631.75	1	631.75	163.381	0
		Deviation from Linearity	98.089	13	7.545	1.951	0.075
	Within Groups		328.671	85	3.867		
	Total		1058.51	99			

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada uji lineritas lingkungan kerja dengan kepuasan kerja adalah 0,000 yang tidak lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

### 4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji untuk menganalisis korelasi setiap variabel bebas dengan variabel lain. Uji ini memperhatikan nilai VIF dan nilai tolerance. Suatu data dikatakan tidak memiliki gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ . Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformatif	0.63	1.586
	Lingkungan Kerja	0.63	1.586

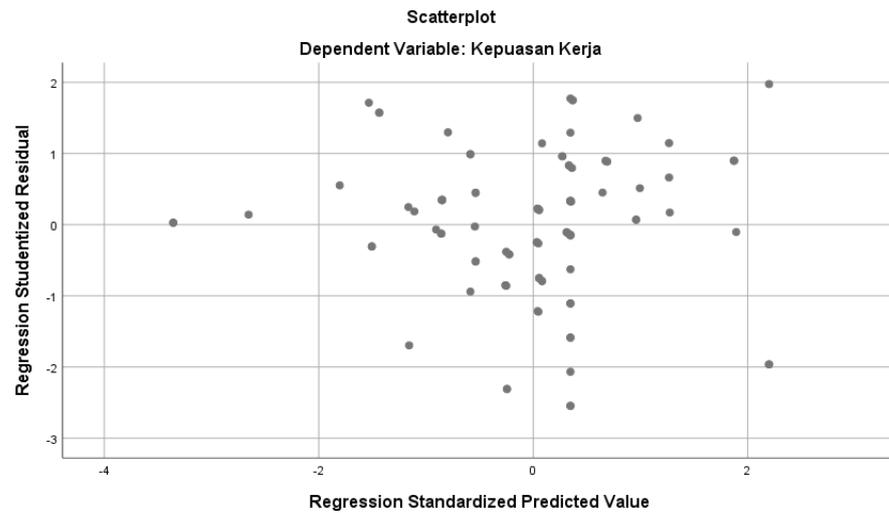
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF 1,586 dimana bernilai lebih kecil dari 10 serta memiliki nilai tolerance 0,630 dimana bernilai lebih tinggi dari 0,1. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel bebas tidak memiliki gejala multikolinearitas.

### 4.3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk menemukan adanya varians yang tidak sama antar pengamatan. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengamatan pada grafik scatterplot. Berdasarkan grafik scatterplot, suatu data dikatakan tidak memiliki gejala heteroskedastisitas apabila titik data atau sebaran data pada grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 4. 5 Grafik Scatterpot Uji Heterokedastisitas**

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Pada grafik scatterplot terlihat bahwa sebaran titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada penelitian.

#### 4.4 Uji Regresi Linier Berganda

##### 4.4.1 Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda bertujuan mengkaji pengaruh yang diberikan variabel independent pada variabel dependent. Uji ini dilakukan untuk memutuskan hipotesis yang disusun. Berikut hasil analisis regresi liner berganda:

**Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.587	1.66		3.559	0
	Kepemimpinan Transformasional	0.617	0.058	0.024	2.3	0
	Lingkungan Kerja	0.757	0.081	0.758	9.337	0

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Berdasarkan tabel dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y' = 2,587 + 0,617 X_1 + 0,757 X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 2,587 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas, yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai sama dengan nol, maka nilai kepuasan kerja (Y) akan bernilai sebesar nilai konstanta yaitu 2,587.
- Nilai koefisien variabel X1 adalah 0,617 menunjukkan bahwa apabila nilai seluruh variabel independent adalah konstan, maka nilai variabel dependent (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,617 untuk setiap satu satuan X1.
- Nilai koefisien variabel X2 adalah 0,757 menunjukkan bahwa apabila nilai seluruh variabel independent adalah konstan, maka nilai variabel dependent (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,757 untuk setiap satu satuan X2.

#### 4.4.2 Uji T

Penelitian ini menggunakan uji signifikansi parsial (Uji t) dengan tujuan mengukur pengaruh yang diciptakan oleh variabel independent dengan individual pada variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan sebagai acuan dalam uji signifikansi parsial (Uji t) yaitu 0.05. Hasil uji signifikansi parsial (Uji t) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 18 Hasil Uji signifikansi parsial (Uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.587	1.66		3.559	0
	Kepemimpinan Transformasional	0.617	0.058	0.024	2.3	0
	Lingkungan Kerja	0.757	0.081	0.758	9.337	0

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

- a. Variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diputuskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Nilai t yang positif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang searah dengan kepuasan kerja. Selain itu, nilai t hitung pada variabel ini adalah 2,300 dimana bernilai lebih tinggi daripada nilai t tabel yang sebesar 1,660. Maka dari itu keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja.
- b. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diputuskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Nilai t yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah dengan kepuasan kerja. Selain itu, nilai t hitung pada variabel ini adalah 9,337 dimana bernilai lebih tinggi daripada nilai t tabel yang sebesar 1.660. Maka dari itu keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya, lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja.

#### 4.4.3 Uji F (simultan)

Uji simultan adalah uji digunakan dalam mengukur kemampuan variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent secara serentak atau bersamaan. Hasil uji ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 19 Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632.146	2	316.073	71.908	.000 <sup>b</sup>
	Residual	426.364	97	4.396		
	Total	1058.51	99			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional						

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji f adalah  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, nilai f hitung pada tabel juga menunjukkan nilai

sebesar 71,908 yang bernilai lebih tinggi dari nilai f tabel yaitu sebesar 3,09. Maka dari itu, diputuskan bahwa seluruh variabel independent, yaitu kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

#### 4.4.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran yang diberikan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Berikut nilai uji koefisien determinasi:

**Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	0.597	0.589	2.097
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi yang dicerminkan dengan nilai R Square adalah 0,597. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebanyak 0,597 atau 59,7% kepada kepuasan kerja. Kemudian variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian memberikan pengaruh sebanyak 40,3% kepada kepuasan kerja.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis H1 yang dilakukan pada 100 pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang diterima. Hal ini dibuktikan melalui uji-t dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,300 > t_{tabel} 1,660$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin

tinggi Kepemimpinan Transformasional maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang.

Hal ini pun didukung dengan penelitian relevan oleh Sylvani et al. (2020) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA Cahaya Bunda. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi 0,445 dan nilai  $t$  hitung sebesar 5,554 menunjukkan lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,984, dengan signifikansi 0,000 hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel positif dan signifikan.

Selanjutnya penelitian relevan oleh Lidinillah & Sukmana (2020) yang juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,544 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,298.

Begitupun dengan penelitian relevan yang dilakukan oleh Nurhayana (2018) yang membuktikan bahwa dari hasil pengolahan dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut: Nilai koefisien R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.177 (17.7%) ini menerangkan Kepemimpinan Transformasional pada PT. RAPP Estate Pulau Padang kabupaten Meranti berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 17.7%.

Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawan (2018) yang membuktikan bahwa Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $2,079 > t$  tabel  $1,978$  dan nilai signifikansi  $0,040 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional telah teruji dan pernyataan hipotesis 1 dapat diterima.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih & Sudibjo (2022) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional punya pengaruh positif pada rasa puas kerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.506 dan berarah positif.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan manajemen organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong motivasi organisasi sehingga produktifitas, loyalitas dan kepuasan bawahan atau anggota organisasi meningkat.

Upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui kepemimpinan transformasional adalah dengan memperhatikan indikator-indikator dari kepemimpinan transformasional. Artinya, kepuasan kerja para pegawai dapat ditingkatkan melalui ketepatan dalam kepemimpinan transformasional berupa pemberian inspirasi, menjadi peran model, stimulus intelektual, dan perhatian pada bawahan. Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Magelang perlu meningkatkan kompetensi manajerialnya seperti kepemimpinan yang transformatif yang mampu mengembangkan potensi yang dimiliki diri dan bawahannya secara inovatif, memberdayakan pegawai dan institusi dengan perubahan cara berfikir. Dengan demikian ketepatan pimpinan di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Magelang dalam menerapkan kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja para pegawai.

#### **4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis H2 yang dilakukan pada 100 pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang diterima. Hal ini dibuktikan melalui uji-t dengan nilai  $\text{sig. } 0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} 9,337 > t_{\text{tabel}} 1,660$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang.

Hal ini sejalan dengan penelitian relevan oleh Aoliso & Lao (2018) yang membuktikan bahwa diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.172, yang mengandung spengertian bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 17,2%.

Selain itu, penelitian revelan juga dilakukan oleh Wahyuningsih & Sudibjo (2022) membuktikan bahwa hasil koefisien jalur 0.325 dan berarah positif maka lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai diterima.

Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lidinillah & Sukmana (2020) yang membuktikan bahwa dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,590 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,411.

Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Soebagiyo et al. (2021) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja dalam hal ini rekan sekerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Angkiat (2022) yang membuktikan bahwa koefisiensi dari variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT.Warna Warni Kreasi adalah sebesar 0,488 maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Aoliso & Lao (2018) yang membuktikan bahwa berdasarkan proses pengujian dan serta menghitung kekuatan pengaruh sesuai rumus statistik yang digunakan dapat menghasilkan data hasil penelitian yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel depeden kepuasan kerja. Hal itu diketahui melalui pengujian hipotesis (uji t), Dari tabel coefficients (a) diperoleh  $t_{hitung}$  2.408. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.048. Ternyata  $t_{hitung}$  2.408 >  $t_{hitung}$  2.048. Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dari hasil tersebut maka dapat diambil keputusan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja.

Upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja adalah dengan memperhatikan indikator-indikator dari lingkungan kerja.

Artinya, kepuasan kerja para pegawai dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja atas kondisi tempat kerja, tingkat kebisingan, penataan ruangan, pembagian jam kerja, fasilitas kerja yang memadai, hubungan antar pegawai terjalin baik harus menjadi perhatian utama.

#### **4.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hipotesis H3 dengan asumsi terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diterima berdasarkan pengujian uji simultan (Uji-F) dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai uji-f dengan  $f_{hitung} 71,908 > f_{tabel} 3,09$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan H3 diterima, serta semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kota Magelang maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja Pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Astuti & Andri (2021) yang membuktikan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,739 dan 3186 untuk variabel lingkungan kerja. Ini dapat diartikan setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja maka akan meningkat kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 53,977 dengan nilai signifikan 0,00. Oleh karena signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, penelitian relevan juga dilakukan oleh Wahyuningsih & Sudibjo (2022) yang membuktikan bahwa arah koefisien jalur kedua hipotesis adalah positif atau bergerak searah dengan konstruk yang

paling tinggi adalah gaya kepemimpinan transformasional diikuti oleh lingkungan kerja.

Kemudian, penelitian relevan juga dilakukan oleh M. Astuti & Andri (2021) yang menunjukkan bahwa secara simultan dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan konstruk gaya kepemimpinan sebagai prioritas dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Ketika organisasi mampu memiliki pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan dengan baik, maka akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai. Namun demikian organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja mengingat konstruk tersebut juga memiliki pengaruh langsung pada kepuasan kerja pegawai.

