

ABSTRAK

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS ENERGI DAN
SUMBER DAYA MINERAL
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

Menurut Mangkunegara (2013:4) Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia secara garis besar adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74).

Menurut Engkoswara dan Aan (2011:193) yaitu Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa yang akan datang. Oleh karena itu, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang visioner.

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu rangkaian proses yang menguraikan tingkat kekuatan, fokus arah, serta ketekunan seorang individu dalam merealisasikan tujuan yang dicanangkan. Tiga elemen utama ini menjadi pondasi penting yang menentukan seberapa keras dan konsisten pegawai berusaha didalam lingkungan kerja.

Menurut Afandi (2021:66) mengartikan lingkungan kerja sebagai segala hal

yang berada di sekeliling para pegawai yang memberikan dampak bagi mereka dalam menuntaskan tanggung jawab kerja. Dimensi ini mencakup suhu ruangan, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kekondusifan dari kebisingan, higienitas area kerja, serta kelayakan sarana dan prasarana yang digunakan untuk menunjang operasional kantor.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT. Jenis data dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 101 pegawai. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada sebagian pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT. Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai konstan (a) sebesar -2,915, sedangkan koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional $b' = 0,377$, Motivasi Kerja $b' = 0,344$, dan Lingkungan Kerja $b' = 0,430$.

Persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut: $Y = -2,915 + 0,377 X_1 + 0,344 X_2 + 0,430 X_3 + e$. Selain itu hasil Uji hipotesis pertama yaitu ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Diketahui bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) ditemukan $t_{\text{hitung}} = 3,592$ lebih besar $t_{\text{tabel}} = 2,013$ dan tingkat Sig. = 0,001. Oleh karena nilai sig. < 0,05, maka $H_0 (b_1 = 0)$ ditolak dan $H_a (b_1 \neq 0)$ diterima yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Berikutnya hasil Uji hipotesis kedua yaitu ada pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Diketahui bahwa untuk variabel motivasi kerja (X2) ditemukan $t_{\text{hitung}} = 2,352$ lebih besar $t_{\text{tabel}} = 2,013$ dan tingkat Sig. = 0,023. Oleh karena nilai sig. < 0,05, maka $H_0 (b_2=0)$ ditolak dan $H_a (b_2 \neq 0)$ diterima artinya bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Uji hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Diketahui bahwa untuk variabel lingkungan kerja (X3) ditemukan $t_{\text{hitung}} = 4,001$ lebih besar $t_{\text{tabel}} = 2,013$ dan tingkat Sig. = 0,000. Oleh karena nilai sig. < 0,05, maka $H_0 (b_3=0)$ ditolak dan $H_a (b_3 \neq 0)$ diterima artinya bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Untuk hasil pengujian Uji F didapatkan $F_{\text{hitung}} = 113,051$ lebih besar $F_{\text{tabel}} = 2,81$ dan tingkat Sig. = 0,000. Oleh karena nilai sig. < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui besarnya koefisien determinasi R^2 adalah 0,881 atau 88,1%. Hal ini berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sedangkan pengaruh sisanya 11,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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