

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LPP RRI SUABAYA

Moch Fahri Fardiansyah
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
E-mail : Fahrisatria639@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di LPP RRI SURABAYA. Penelitian ini kuisioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis kuantitatif, analisis regresi linear berganda. Analisis Deskriptis, Uji T dan Uji F dengan bantuan SPSS 17. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai LPP RRI Surabaya yang berjumlah 50. Pengumpulan data dilakukan observasi dan kuisioner yang di berikan kepada responden dengan acuan mengukur nilai interval menghasilkan data kuantitatif dengan uji realibilitas. kemudian uji asumsi klasik serta dianalisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji T dan Uji F. Pengolahan data mengaplikasikan program IBM statistic SPSS versi 26

Hasil yang di dapat Uji t (parsial) pada variabel Lingkungan Kerja (X1) untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Lingkungan kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). sedangkan Sehingga variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Kata Kunci : Lingkungan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment, transformational leadership style, job satisfaction on employee performance at LPP RRI SURABAYA. This research is a questionnaire. In this study, researchers used quantitative analysis, multiple linear regression analysis. Descriptive analysis, T-test and F-test with the help of SPSS 17. The population in this study were all 50 LPP RRI Surabaya employees. Data collection was carried out by observation and questionnaires were given to respondents with reference to measuring interval values to produce quantitative data with reliability tests. then the classical assumption test and analyzed multiple linear regression and the coefficient of determination . Hypothesis testing in this study used the T test and F test. Data processing applied the IBM SPSS statistics program version 26

The results obtained are the t test (partial) on the Work Environment variable (X1) to test the hypothesis used the t test which shows the partial effect of the work environment variable (X1) on the Employee Performance variable (Y). while the independent variables consisting of Work Environment (X1), Transformational Leadership Style (X2), and Job Satisfaction (X3) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Environment, Leadership Style, Employee Performance, Job Satisfaction

I.PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Begitu pentingnya peran Sumber daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan yang mana sebagai asset perusahaan tersebut. era pertumbuhan ilmu, pembangunan dan teknologi yang cepat ini sangat dibutuhkan SDM yang berkompeten dalam mengoptimalkan keahlian di bidangnya. (Hasibuan, 2019:10). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia mengalami kontraksi pertumbuhan ekonomi pada tahun 2020 mengalami deflasi atau penurunan drastis karena perkembangan ekonomi di Indonesia mempunyai pergerakan yang kurang stabil. Dengan adanya SDM yang berperan sesuai dengan fungsinya akan mampu membawa perusahaan ke tujuan yang diharapkan. Karena maju tidaknya sebuah perusahaan tergantung dari kemampuan SDM yang ada.

Dalam interaksinya, SDM merupakan penggerak roda organisasi, dimana organisasi memiliki strategi perencanaan untuk pencapaian tujuan. Dengan perannya yang penting itu maka pemanfaatan SDM haruslah efisien namun berkualitas, maka diperlukan arahan serta strategi yang sesuai dengan tujuan utama perusahaan. SDM dengan manajemen yang benar akan menjadikan perusahaan memiliki daya saing dengan perusahaan lainnya.

Perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja dapat menumbuhkan

penilaian berbeda kepada SDM yang berada didalamnya. Apabila persepsi yang baik tumbuh di dalam setiap SDM, maka akan menjadi pengaruh yang baik pula untuk kinerja, karena SDM merasa nyaman dan menyenangkan. Sebaliknya jika perusahaan mengabaikan lingkungan kerja sehingga menimbulkan persepsi buruk dari SDM maka kemungkinan penurunan kinerjanya sangat besar.

lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. (Anam, 2018:46), lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat, dan sebaliknya jika lingkungan kerja itu buruk maka tenaga kerja akan mempengaruhi dampak dari lingkungan itu sendiri, tidak hanya itu perusahaan akan terkena dampaknya dan operasional pun terganggu maupun kerja kantor, oleh sebab itu pengaruh lingkungan kerja harus secepatnya di perbaiki agar bisa mengstabilkan kinerja pada perusahaan instansi,

Kepemimpinan Transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan satu kesatuan yang menjadi motor penggerak perusahaan juga sebagai faktor penting dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau bahkan kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Rafferty (2017)

Kepemimpinan yang baik akan menjelaskan bagaimana pekerjaan harusnya dilaksanakan bukan dengan cara memaksa untuk melakukan suatu pekerjaan.

Keberhasilan dan kegagalan yang dialami perusahaan sangat ditentukan oleh peran pemimpin melalui gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang serasi dengan situasi dan kondisi perusahaan akan menimbulkan niat dan gairah kerja SDM dengan maksimal. Yang sedang berkembang saat ini adalah gaya kepemimpinan Transformasional “kepemimpinan transformasional” bukanlah sebuah hal baru; istilah ini diciptakan oleh *James MacGregor Burns* pada tahun 1978, namun baru dikenal luas dalam beberapa tahun terakhir. Gaya Kepemimpinan transformasional atau transformasional pemimpin leadership adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Sangat mudah untuk melihat mengapa gaya kepemimpinan ini penting dalam dunia yang senantiasa berubah

Pemimpin manajerial menggunakan sistem “hadiah dan hukuman” untuk memastikan anggota timnya patuh menyelesaikan tugas mereka sebaik mungkin. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan sangat di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang serasi akan menimbulkan dampak yang bagus bagi SDM dan bagi karyawan karyawan yang lainnya Salah satu karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin ialah mampu memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Afandi (2018:74)

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi Putri (2020). Kinerja karyawan juga salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga tingkat produktifitasnya maksimal. Untuk itu kinerja karyawan perlu diberikan perhatian yang lebih dari pemimpin, karena jika terdapat penurunan kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Kinerja pada LPP RRI Surabaya kedisiplinan dalam hal keterlambatan karyawan, masalah absen, melakukan pekerjaan dengan tepat waktu

Sejarah Radio Republik Indonesia bermula sejak pendiriannya secara resmi pada tanggal 11 September 1945, oleh para tokoh yang sebelumnya aktif mengoperasikan beberapa stasiun radio Jepang yaitu Hoso Kyoku di 6 kota. Rapat utusan 6 radio di rumah Adang Kadarusman Jalan Menteng Dalam, Jakarta. Sehingga menghasilkan keputusan mendirikan Radio Republik Indonesia dengan memilih dr. Abdulrahman Saleh sebagai pemimpin umum RRI yang pertama.

Terdapat fenomena permasalahan dalam kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan dinilai kurang efektif dan efisien. Hal ini diakibatkan oleh keterlambatan dalam absensi, keterlambatan dalam pengumpulan tugas, dan lingkungan yang perbandingan umur sangat jauh, salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan efektif adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang baik, gaya transformasional yang sesuai dan kepuasan kerja bagi para karyawan serta dapat bekerja dengan efektif dan efisien

Siaran radio yang pertama di Indonesia (waktu itu bernama Nederlands Indie - Hindia Belanda) ialah *Bataviase Radio Vereniging (BRV)* di Batavia (Jakarta Tempo dulu), yang resminya didirikan pada tanggal 16 Juni 1925 di Weltevreden (Jakarta Pusat sekarang) dan resmi mengudara dari Hotel des Indes dengan siaran lokal (*Stadzender*) pada gelombang 157,89 meter dan 61.66 meter untuk "Programa Nasional" (*Archipelzender*).

Berdasarkan survei penelitian melakukan wawancara kepada pimpinan ditempat dan mendapatkan temuan bahwa masih ada beberapa fenomena lain yang terjadi masih ada dalam , kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang tidak sesuai antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan tidak akan berjalan optimal,. Terdapat masalah Kepuasan kerja , dimana masih sering terjadi kesalahpahaman antar pegawai. Keuletan bekerja namun masih perlu peningkatan dan ditularkan kepada karyawan lainnya, Dengan budaya organisasi yang kuat maka akan berkurangnya beban kerja yang akhirnya akan

meningkatkan produktivitas kerja. Kemudian masih ditemukan permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di LPP RRI SURABAYA, di mana karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan karyawan tidak dapat cepat tanggap menyelesaikan jika terjadi permasalahan dalam pekerjaannya. ini juga di pengaruhi oleh lingkungan kerja , gaya transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sehingga mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan tersebut .

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang fenomena yang ada dalam perusahaan tersebut , muncul rumusan masalah sebagai berikut ini:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Surabaya?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap

Kinerja Karyawan di LPP RRI Surabaya?

3. Apakah Kepuasan Kerja Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan di LPP RRI Surabaya?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan,, dan Kepuasan Kerja Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan di LPP RRI Surabaya ?

2.1.1 Manajemen dan Sumber Daya Manusia

mengemukakan beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai arti manajemen itu sendiri. Karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan ,perorganisasian, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang lain dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan Siswanto (2012:1)

Lingkungan Kerja

, lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan Kerja (Darmadi, 2020:242)

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang

dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa Robbin (2016, p.98).

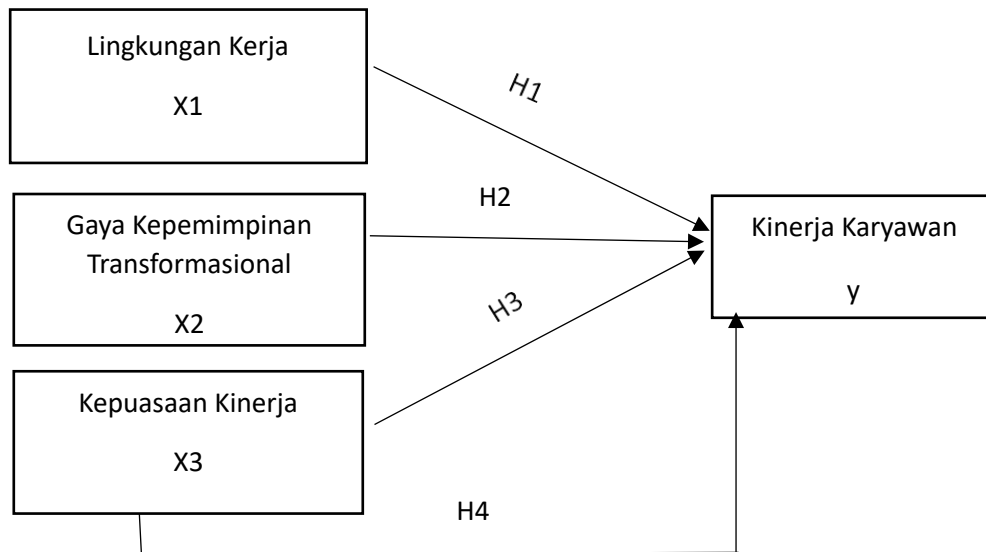
Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan,(Hasibuan 2017)

Kinerja Karyawan

Kinerja Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11),

Kerangka Konseptual



Gambar 1.0 Kerangka Konseptual

Hipotesis:

H1: Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPP RRI SURABAYA?

H2: Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di LPP RRI SURABAYA

H3: Apakah Kepuasan Kerja Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan di LPP RRI SURABAYA?

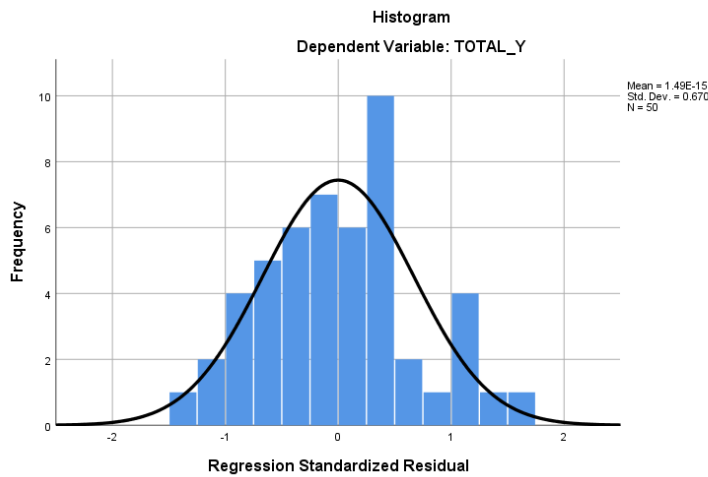
H4: Apakah Lingkungan Kerja,Gaya Kepemimpinan,, dan Kepuasan Kerja Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan di LPP RRI SURABAYA?

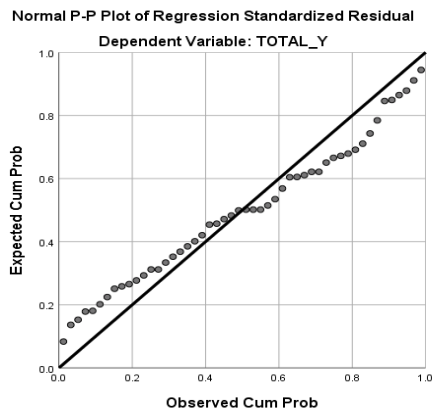
III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif, karena banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dan hasilnya. Seperti yang dikemukakan Sudarmanto et al (2021), desain adalah pedoman atau prosedur dan teknik dalam suatu rencana penelitian, yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan strategi

yang berguna untuk menyusun strategi menghasilkan model penelitian. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, Maka penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Terhadap Kinerja dan LPP RRI SURABAYA sekaligus Kepuasan Kerja. Teknik sampling menurut Sugiyono, (2016:81) ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. RRI SURABAYA yang sampai tahun 2023 totalnya berjumlah 90 orang karyawan responden 50 orang, Kemudian metode analisis data menerapkan analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 26

IV HASIL DAN PEMBAHASAN





Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>CronbachAlpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,967	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,973	Reliabel
Kepuasan Kerja(X3)	0,954	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,973	Reliabel

Sumber: Data SPSS Uji Reliabilitas (2023)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai variabel Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini adalah reliabel.

4.11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3237.385	3	1079.128	115,406	.000 ^b
	Residual	430.135	46	9.351		
	Total	3667.520	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja						

Sumber: Data SPSS Uji F (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 berarti

$< 0,05$ dan F hitung $12,991 > F$ tabel $2,80$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat

Tabel 4.10 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.384	2.052		2.623	.012
	Lingkungan Kerja	0,37	176	0,34	210	.835
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-267	140	-.286	6.180	.003
	Kepuasan Kerja	1.098	.201	1.117	5.458	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

pada model yang berbentuk untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu X_1 , X_2 , dan X_3 yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y)

1. Uji t (parsial) pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kriteria :
 - a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
 - b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai Sig sebesar

0,243 > 0,05 dan nilai t hitung -1.183 < nilai t tabel 2,012, maka H0 diterima pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Prosedur Kerja (X1) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji t (parsial) pada Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kriteria :
 - a. Jika nilai probabilitas > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak
 - b. Jika nilai probabilitas < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 6,180 > nilai t tabel 2,012, maka H0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional(X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji t (parsial) pada variabel Sistem Penilaian Kinerja (X3) untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Sistem Penilaian Kinerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kriteria :
 - a. Jika nilai probabilitas > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak
 - b. Jika nilai probabilitas < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai Sig sebesar 0,003 > 0,05 dan nilai t hitung 5,458 < nilai t tabel 2,012, maka H0 diterima pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Sistem

Kepuasan Kerja (X3) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.11
Agresi Linier Berganda

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3237.385	3	1079.128	115,406	.000 ^b
	Residual	430.135	46	9.351		
	Total	3667.520	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja						

Sumber: Data SPSS Uji F (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 berarti $< 0,05$ dan F hitung $12,991 > F$ tabel $2,80$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai Sig sebesar $0,003 > 0,05$ dan nilai t hitung $5,458 <$ nilai t tabel $2,012$, maka H_0

diterima pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Sistem Kepuasan Kerja (X3) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai Sig sebesar $0,243 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1.183 < \text{nilai t tabel } 2,012$, maka H_0 diterima pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Prosedur Kerja (X1) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).
- 3 Uji coba Lingkungan Kerja (X1) Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa mayoritas dari 50 responden memberikan penilaian tinggi pada pernyataan “Standart Operasional Lingkungan Kerja yang tidak memperjelas alur tugas dan tanggung jawab karyawan.” pernyataan tersebut yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,06 sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3.76 pada pernyataan “Standart Operasional Proseduryang telah di tetapkan ditempat kerja mampu di pahami dan terapkan dengan baik” menyatakan responden rendah terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian rata-rata karyawan yang

menjadi responden penelitian ini menilai
Prosedur pada Kinerja Karyawan LPP RRI
Surabaya adalah “Tinggi”.

4 Uji coba Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Berdasarkan Tabel

4.6 menunjukkan bahwa mayoritas dari 50 responden memberikan penilaian tinggi pada pernyataan “Standart Operasional Gaya Kepemimpinan Transformasional yang tidak memperjelas alur tugas dan tanggung jawab karyawan.” pernyataan tersebut yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,00, sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3,74 pada pernyataan “Standart Operasional Proseduryang telah di tetapkan ditempat kerja mampu di pahami dan terapkan dengan baik” menyatakan responden rendah terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai Prosedur pada Kinerja Karyawan LPP RRI Surabaya adalah “Tinggi

5 Uji coba Kepuasan Kerja (X3) Berdasarkan Tabel

4.7 menunjukkan bahwa mayoritas dari 50 responden memberikan penilaian tinggi pada pernyataan

“Standart Operasional Prosedur yang tidak memperjelas alur tugas dan tanggung jawab karyawan.” pernyataan tersebut yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,02, sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3,74 pada pernyataan “Standart Operasional Proseduryangtelah di tetapkan ditempat kerja mampu di pahami dan terapkan dengan baik” menyatakan responden rendah terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai Prosedur pada Kinerja Karyawan LPP RRI Surabaya adalah “Tinggi”.