

GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL,  
LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KOMPENSASI UNTUK  
MENINGKATKAN KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA  
PARAHITA DIAGNOSTIC CENTER  
DHARMAWANGSA DI

---

**Submission date:** 24-Jul-2023 08:50AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2135707381

**File name:** FEB\_LELLY\_PURWANTI\_12T1900295.pdf (465.56K)

**Word count:** 3706

**Character count:** 24826

**SURABAYA**

*by* Lelly Purwanti

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA PARAHITA DIAGNOSTIC CENTER  
DHARMAWANGSA DI SURABAYA**

**Lelly Purwanti<sup>1</sup>, Endah Budiarti<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : [lellyp.123@gmail.com](mailto:lellyp.123@gmail.com), [endahbudiarti25@gmail.com](mailto:endahbudiarti25@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Di Surabaya. Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian kuantitatif. Obyek pada penelitian ini adalah Parahita Diagnostic Center Dhamawangsa Surabaya. Sasaran populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 62 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner, Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi diperoleh F hitung 920.358 > dari F tabel 2,76 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh t hitung = 7.081 yang mana lebih besar dari tabel 2,00172 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ . hasil uji parsial untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh t hitung = 42.669 yang mana lebih besar dari tabel 2,00172 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Kompensasi diperoleh t hitung = 2,576 yang mana lebih besar dari tabel 2,00172 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.013 < 0,05$ .

**Kata Kunci** : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze and prove Leadership Style, Work Environment, and Compensation simultaneously affect Job Satisfaction of Employees at Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa in Surabaya. This research is included in the type of quantitative research. The object of this research is Parahita Diagnostic Center Dhamawangsa Surabaya. The target population and sample in this study were 62 respondents. The sampling technique used is saturated sampling. The data collection method used is to distribute questionnaires. The analytical method used in this study is the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and the coefficient of determination. Based on the simultaneous test results for the variables of Leadership Style, Work Environment, and Compensation, it was obtained F count 920,358 > from F table 2.76 with a significance value of 0.000 <0.05. Based on the partial test results for the Leadership Style variable, t count = 7.081 which is greater than table 2.00172 with a significance value of 0.000 <0.05. partial test results for the Work Environment variable obtained t count = 42,669 which is greater than table 2.00172 with a significance value of 0.000 <0.05. Based on the results of the partial test for the Compensation variable, it is obtained t count = 2.576 which is greater than table 2.00172 with a significance value of 0.013 <0.05.

**Keywords:** Transformational Leadership Style, Work Environment, Compensation, and Employee Job Satisfaction

## A. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian sumber daya perusahaan yang sangat penting dan erat hubungannya dengan produktivitas. Sumber daya manusia menjadi elemen penggerak utama atas segala aktivitas dan kegiatan perusahaan, sehingga harus ada perhatian khusus dari pihak perusahaan sebagai sarana dalam menunjang keberhasilan bisnisnya. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan terkait sumber daya manusianya adalah masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, selisih antara ganjaran yang diterima oleh pekerja dengan apa yang dia anggap sebagai sesuatu yang harus diterima (Robbins & Judge, 2018).

Banyak faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Sedarmayanti dalam (Djonata & Wijaya, 2019), kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan juga tidak kalah penting untuk diperhatikan (Setiawan & Fitrianto, 2021) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran suatu lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Setiawan & Fitrianto, 2021)

Selain lingkungan kerja, faktor kompensasi juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Kompensasi disebut juga sebagai penghargaan atau imbalan kepada pegawai baik secara finansial maupun non-finansial yang layak dan adil kepada pegawai sebagai balasan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai tepat dan adil, maka tingkat kepuasan pegawai akan meningkat sehingga pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dan sebaliknya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Qomariah (2018), terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dan kepuasan kerja pegawai.

Parahita Diagnostic Center merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan terhadap masyarakat, khususnya pada bidang laboratorium. Seiring berkembangnya perusahaan yang semakin maju, maka PDC terus berupaya dalam melakukan pengembangan sistem informasi yang mereka miliki. Parahita diagnostic center memiliki visi untuk menjadi diagnostic center terlengkap dan terpercaya dengan layanan sepenuh hati. Dalam mencapai visi

tersebut perusahaan memiliki beberapa misi, salah satunya yaitu menyediakan layanan diagnostic yang didukung oleh teknologi. Maka untuk mencapai misi tersebut bagaimana pemimpin bisa menjadikan karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja supaya tercapai tujuan yang diharapkan. Kepuasan kerja sangat diutamakan bagi sebuah perusahaan karena kepuasan kerja dapat membawa nama perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari permasalahan diatas bagaimana untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Pentingnya penelitian kepuasan kerja untuk dilakukan karena ketika kepuasan kerja karyawan kerja turun maka kinerja perusahaan akan turun. Kalau kinerja perusahaan turun maka kelangsungan hidup perusahaan akan terganggu.

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Di Surabaya ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Di Surabaya ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Di Surabaya ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Di Surabaya ?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Di Surabaya
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Di Surabaya
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Di Surabaya
4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Di Surabaya

#### **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk mengembangkan ilmu manajemen terutama dalam bidang sumber daya

manusia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Parahita Diagnostic Center dalam mempertimbangkan suatu kebijakan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## B. 7.2.1. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien

### Gaya Kepemimpinan Transformasional

<sup>4</sup> Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu.

Robbins (2018:432) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Suwatno (2019:153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Menurut Kharis, (2015) Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampaikan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Berdasarkan uraian dari beberapa ahli tersebut, maka gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Afandi 2018:65)

12

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti dalam Desi 2015:25)

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Danang 2015:38). Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

### **Kompensasi**

Kompensasi yang layak sangat diharapkan dari karyawan untuk mencukupi keluarga ataupun pribadi. Berikut adalah pendapat mengenai kompensasi :

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karna membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Marwansya (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktifitas

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

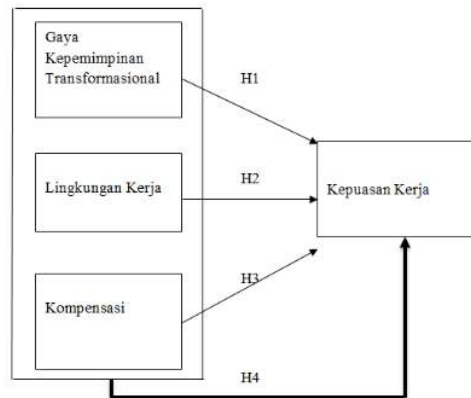
Menurut Handoko (2020:193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno,2019:74)

Vecchino (dalam Wibowo,2016:415) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang

merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Artinya kepuasan kerja juga amatlah berkaitan dengan keseluruhan proses mental dan tindakan yang akan dilakukan oleh karyawan. Dengan kata lain sikap ini akan mempengaruhi kinerja dan proses psikis mereka terhadap pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya.

### Kerangka Koseptual



### Hipotesis

- H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa di Surabaya
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan parahita Diagnostic Center Dharmawangsa di Surabaya
- H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa di Surabaya
- H4 : Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa di Surabaya

### C. METODE PENELITIAN

#### Desain Penelitian

5 Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptive kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptive kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) Definisi kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random,



pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Surabaya

### **Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Parahita Diagnostic Center, Jl. Dharmawangsa No. 66 Kota Surabaya Jawa Timur. Lokasi ini dipilih sebagai pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional, Lingkungan kerja, Kompensasi.

### **Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian ini. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari jawaban responden atas item-item pernyataan dalam kuesioner

### **Populasi**

Adapun seluruh populasi pada Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa di Surabaya berjumlah sebanyak 62 orang. Dalam penelitian ini, peneliti <sup>4</sup>enfokuskan pada bagian front office shift, analisis shift, dan pelaksana radiologi yang berjumlah 62 orang.

### **Sampel**

“Sampel merupakan bagian dari karakteristik dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi skalanya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh dari populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu” (Sugiyono, 2014:149). Metode pengambilan sampelnya adalah dengan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini meneliti sebanyak 62 karyawan.

## **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan r tabel. Nilai r tabel untuk sampel 62 dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan r tabel sebesar 0,2500. Yang diperoleh dari rumus  $r \text{ tabel} = (N-2) = (62-2) = 60$  kemudian melihat pada distribusi nilai r tabel.

Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur untuk melihat apakah kuisioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuisioner tersebut secara berulang. Pengambilan keputusan dengan uji Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut:

- Bila nilai Cronbach's Alpha  $>$  konstanta (0,6) maka pertanyaan reliabel.
- Bila nilai Cronbach's Alpha  $<$  konstanta (0,6) maka pertanyaan tidak reliabel.

### Uji normalitas

Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Kolmogorov – Smirnov. Dasar pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi  $>$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal
- Jika nilai signifikansi  $<$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018:107). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai VIF  $>$  10,00 dan Tolerance  $<$  0,10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- Jika nilai VIF  $<$  10,00 dan Tolerance  $>$  0,10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas atau yang Homoskedastisitas (Ghozali, 2018:137). Pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu jika penyebaran yang terjadi membentuk suatu pola tertentu seperti titik-titik teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik 66 menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:138).

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil persamaan regresi linier berganda antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompenasai terhadap kinerja karyawan, maka persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$
$$Y = 26.960 + 0.063 X_1 + 0.323 X_2 + 0.022 X_3 + e$$

Dari hasil pengujian regresi linier berganda dapat persamaan yang menjelaskan bahwa:

Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) yang dihasilkan sebesar 26.960 bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variable independen dan variabel dependen. Artinya jika variable Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka Kepuasan Kerja adalah sebesar 26.960.

Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $\beta_1$ ) sebesar 0.063 bernilai positif. Hal ini menunjukkan jika variabel Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan atau kenaikan 1%, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0.063 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap 0 (nol). Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai koefisien Lingkungan Kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,323 bernilai positif. Hal ini menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1%, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,323 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap 0 (nol). Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai koefisien Kompensasi ( $\beta_3$ ) sebesar 0.022 bernilai positif. Hal ini menunjukkan jika variabel mengalami peningkatan 1%, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0.022 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap 0 (nol). Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa. Variabel Lingkungan Kerja paling dominan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa yang mana dibuktikan pada hasil analisis regresi linier berganda dengan hasil beta tertinggi yaitu 0.909.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Koefisien deterinasi merupakan alat utama yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990	0.979	0.978	0.26448

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan transformasional, Lingkungan Kerja, Kompensasi  
b. Dependent Variable: Yy

Berdasarkan hasil koefiens determinasi dapat disimpulkan nilai koefisien determinasi (adjusted R Square) sebesar 0,978 itu berarti bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) terhadap variable Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Surabaya. Apabila dipersentasikan adalah sebesar 97,8% pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. dan untuk sisanya sebesar 2,2% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### Uji F (Simultan)

Uji F merupakan suatu uji untuk mengetahui pengaruh variable bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Pada table uji (f) diketahui nilai F hitung > F tabel yaitu  $920.358 > 2,76$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan(Y).

### Uji t (Parsial)

Uji t ini digunakan untuk diketahui secara masing-masing atau secara parsial apakah ada pengaruh yang tidak signifikan atau signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian, derajat signifikan yang digunakan 5%, diperoleh nilai  $a = 26.960$  dengan pengambilan keputusan tingkatan signifikan  $a = 26.960$  dan  $N = 62$ , untuk mencari t tabel =  $t (\alpha/2; n-k-1) = t (0,025; 58) = 2,00172$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa:

Uji parsial antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan hasil pengolahan data t hitung 7.081 yang mana lebih besar dari t tabel 2.00172 dengan nilai signifikan 0.000 pada tingkat signifikan < 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Uji parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan hasil pengolahan data t hitung 42.669 yang mana lebih besar dari t tabel 2.00172 dengan nilai signifikan 0.000 pada tingkat signifikan < 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Uji parsial antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan hasil pengolahan data t hitung 2,576 yang mana lebih besar dari t tabel 2,00172 dengan nilai signifikan 0,013 pada tingkat signifikan < 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

### **Kesimpulan**

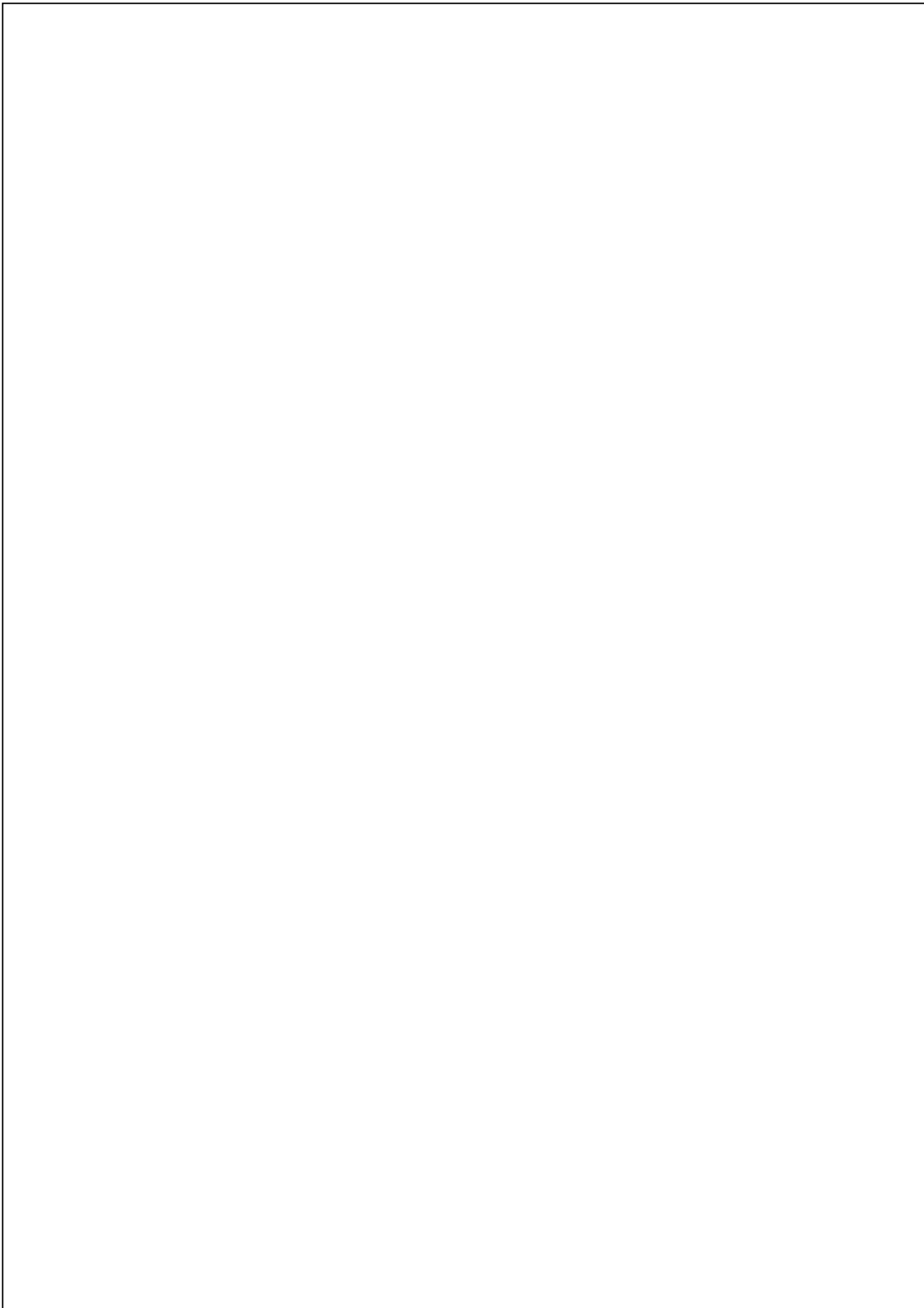
Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa di Surabaya.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa di Surabaya.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa di Surabaya.
4. Gaya Kepemimpinan transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa di Surabaya.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- A,Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distributor Wilayah I Jakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No 1, Oktober 2015.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afifuddin, H. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Insan Mandiri
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Danang Sunyoto (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Djonata, L., & Wijaya, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bajatama Lestari*. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 1(2), 260-268.
- Dwiwibawa. F. Rudy dan Riyanto. 2008. *Siap Jadi Pemimpin? Latihan Dasar Kepemimpinan*. Kanisius. Yogyakarta
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalial & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Italiani, Luh et al. (2019). *Pengaruh Kemampuan, Keberanian, Keteguhan Hati dan Kreativitas Terhadap Kesuksesan Wirausahawan di Singaraja*. P-ISSN : 2599 - 1418.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kharis, Indra. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Marwansyah. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior ( Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Suryosubroto. 2010. *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta:Rineka Cipta
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). *Pengaruh Work From Home ( WFH ) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19*. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 3(5), 3229–3242.

- Sudaryo, Yoyo, Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP
- Suwatno. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 11 Bandung*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 4(2), 246.
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Jakarta : Rajagrafindo Persada





# GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PARAHITA DIAGNOSTIC CENTER DHARMAWANGSA DI SURABAYA

## ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

29%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://repository.mahardhika-library.id">repository.mahardhika-library.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="https://serupa.id">serupa.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="https://jurnal.stie-aas.ac.id">jurnal.stie-aas.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="https://eprints.umsida.ac.id">eprints.umsida.ac.id</a> Internet Source	2%
5	Aprindah Jenny D, Ilham Wahyudi, Rita Friyani. "PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI LINGKUNGAN TERHADAP BIAYA OPERASIONAL PENGOLAHAN LIMBAH (STUDI PADA PT. BAHARI GEMBIRA RIA SUNGAI GELAM PKS LADANG PANJANG MUARO JAMBI)", <i>Jambi Accounting Review (JAR)</i> , 2023 Publication	2%
6	Submitted to Universitas Jember Student Paper	

2%

- 
- 7 Deddy Suhardi, Ali Nurjaman. "PENGEMBANGAN KELOMPOK MINASARI DALAM USAHA BUDIDAYA IKAN LELE PADA DESA MEKARSARI KABUPATEN CIAMIS", *The World of Business Administration Journal*, 2022  
Publication 1%
- 
- 8 [journal.universitassuryadarma.ac.id](http://journal.universitassuryadarma.ac.id)  
Internet Source 1%
- 
- 9 [sosiologi.fisip.uns.ac.id](http://sosiologi.fisip.uns.ac.id)  
Internet Source 1%
- 
- 10 [sir.stikom.edu](http://sir.stikom.edu)  
Internet Source 1%
- 
- 11 Dede Andi, Melda Wiguna. "Peran manajemen SDM dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan", *e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan*, 2022  
Publication 1%
- 
- 12 Submitted to Binus University International  
Student Paper 1%
-

Exclude bibliography  On