

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN
(PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

INDAH PRATIWI
NPM. 1605160016

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 16 Juni 2020, pukul 10.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : **INDAH PRATIWI**
N P M : **1605160016**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA**

Dinyatakan : **(A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

TIM PENGUJI

Penguji I

JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

Penguji II

SRI FITRI WAHYUNI, SE., MM

Pembimbing

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si



Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **INDAH PRATIWI**
NPM : **1605160016**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Penelitian : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN
(PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA
UTARA**

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2020

Pembimbing


DR. JUFRIZEN S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui Oleh

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI. SE, M.M, M.Si



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : INDAH PRATIWI
N.P.M : 1605160016
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SEMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
8/5-2020	Perbaiki deskripsi jawaban responden dibuat dalam bentuk indikator-indikator		
12/5-2020	Perbaiki hasil penelitian dan pembahasan		
19/4-2020	Perbaiki pembahasan dengan menambah interpretasi hasil penelitian didukung dengan hasil penelitian terdahulu		
3/6-2020	Perbaiki kesimpulan dan saran		
6/6-2020	Perbaiki daftar pustaka, tambahkan daftar pustaka jurnal-jurnal dosen yang mendukung dan saran		
8/6-2020	Acc Sidang Meja Hijau		

Medan, Juni 2020

Pembimbing Proposal

(DR. JUFRIZEN, SE., M.Si)

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Indah Pratiwi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : indahpratiwiip05@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, berjumlah 168 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 118 karyawan menggunakan metode sampel jenuh dan untuk mengetahui berapa banyak sampel minimum yang diperlukan jika populasi diketahui menggunakan rumus Slovin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan membagikan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, dan kepuasan kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION AN PERFORMANCE PT PLN (PERSERO) NORTH SUMATERA REGION UNIT UNIT

Indah Pratiwi

Management Study Program Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University North Sumatra
Email: indahpratiwiip05@gmail.com

The purpose of this study is to find out and analyze the influence of transformational leadership and work environment on job satisfaction and employee performance. To find out and analyze whether job satisfaction mediates the effect of transformational leadership on performance and work environment on employee performance. The research method used in this study is a quantitative method. The population in this study were all employees of PT PLN (Persero) Main Unit of the North Sumatra Region, totaling 168 employees. The number of samples used in this study amounted to 118 employees using the saturated sample method and to find out how many minimum samples are needed if the population is known to use the Slovin formula. The data used in this study are primary data, namely by distributing questionnaires. The measurement scale used is a Likert scale. The data analysis technique used in this study is a quantitative data analysis technique using statistical methods. The statistical method used is Partial Least Square (PLS). The results showed that transformational leadership had a positive and significant effect on job satisfaction, transformational leadership had a positive and significant effect on performance, job satisfaction had a positive and significant effect on performance, the work environment had a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment had a negative and not significant effect on performance, job satisfaction cannot mediate or mediate the influence of transformational leadership on performance, and job satisfaction can mediate or mediate the influence of the work environment on employee performance.

Keywords : Transformational Leadership, Work Environment, Job Satisfaction, Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur tercurah kepada Allah SWT.Sang Penggenggam Segala Urusan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penelitian yaitu : **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”**.

Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Ayahanda tercinta Sopiyan dan Ibunda Mesinem serta adik Jepri Kurniawan yang telah berjuang dengan segenap kemampuan dan memberikan dukungan kasih sayang serta dorongan dan semangat kepada penulis selama ini dan juga telah mengiringi dengan doa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, selaku staff pengajar di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
9. Pimpinan serta seluruh staff pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang telah membantu dalam pengambilan data serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
10. Sahabat seperjuangan Riza Dianti Lubis dan Khairani Nurul Ramadhani yang sama-sama berjuang dan saling membantu dalam pembuatan skripsi ini.
11. Sahabat kost Siguntang Girls, sahabat suka dan duka Sella Yunita, serta teman-teman lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Peneliti

hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.
Aamiin.

12. Teman-teman terbaikku serta teman-teman seperjuangan kelas A Manajemen Pagi Angkatan 2016, serta teman-teman lainnya yang telah membantu Penulis dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Kepada Allah SWT, penulis berserkah diri dan memohon ridho dan rahmatnya semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca. Amin, Ya Rabbal Alamin.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Mei 2020

Penulis

INDAH PRATIWI
NPM :1605160016

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Uraian Teoritis.....	9
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja	10
2.1.1.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	11
2.1.2 Kinerja	13
2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.2.2 Arti Penting Kinerja	14
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16

2.1.2.4 Indikator-indikator Kinerja	16
2.1.3 Kepemimpinan Transformasional.....	18
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	18
2.1.3.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional.....	19
2.1.3.3 Cara Peningkatan Kepemimpinan Transformasional	21
2.1.3.4 Indikator-indikator Kepemimpinan Transformasional ...	21
2.1.4 Lingkungan Kerja	22
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja...	23
2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja	26
2.1.4.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja	27
2.2 Kerangka Konseptual	27
2.3 Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Pendekatan Penelitian	35
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	52
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden	53

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian	54
4.2 Analisis Data	58
4.2.1 Analisis Jalur (Path Analysis)	58
4.2.2 Analisis Partial Least Square Ber-Variabel Intervening	59
4.3 Pembahasan	68
BAB V PENUTUP.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	75
5.3 Keterbatasan Penelitian	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Indikator Kepuasan Kerja	36
Tabel 3. 2	Indikator Kinerja	37
Tabel 3. 3	Indikator Kepemimpinan Transformasional	37
Tabel 3. 4	Indikator Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 3. 5	Skedul Rencana Penelitian.....	38
Tabel 3. 6	Jumlah Sampel	40
Tabel 3. 7	Skala Likert.....	41
Tabel 3. 8	Rumusan Pengaruh Antar Variabel.....	47
Tabel 3. 9	Rumusan Pengaruh Antar Variabel.....	49
Tabel 4. 1	Skala Likert.....	52
Tabel 4. 2	Data Identitas Responden.....	53
Tabel 4. 3	Angket Skor Variabel Kepemimpinan Transformasional(X1)	54
Tabel 4. 4	Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	55
Tabel 4. 5	Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y1)	56
Tabel 4. 6	Angket Skor Untuk Variabel Kinerja (Y2)	57
Tabel 4. 7	Hasil <i>Composite Reliability</i>	59
Tabel 4. 8	Hasil <i>Average Variance Extracted</i>	60
Tabel 4. 9	<i>Discriminant Validity</i>	61
Tabel 4. 10	<i>R-Square</i>	63
Tabel 4. 11	<i>F-Square</i>	64
Tabel 4. 12	<i>Direct Effect</i>	65
Tabel 4. 13	<i>Indirrect Effect</i>	67
Tabel 4. 14	<i>Total Effect</i>	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Paradigma Penelitian	28
Gambar 2. 2	Kerangka Paradigma Penelitian	29
Gambar 2. 3	Kerangka Paradigma Penelitian	29
Gambar 2. 4	Kerangka Paradigma Penelitian	30
Gambar 2. 5	Kerangka Paradigma Penelitian	31
Gambar 2. 6	Kerangka Paradigma Penelitian	31
Gambar 2. 7	Kerangka Paradigma Penelitian	32
Gambar 2. 8	Kerangka Paradigma Penelitian	33
Gambar 3. 1	Hubungan Struktural Antar Variabel.....	45
Gambar 3. 2	Sub-Struktur 1	46
Gambar 3. 3	Sub-Struktur 2	48
Gambar 4. 1	Model Hubungan Regresi Dengan Variabel Intervening	58
Gambar 4. 2	Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model	62
Gambar 4. 3	Path Coefficient and P-Value Inner Model	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan penggerak bagi setiap kegiatan di perusahaan. Perkembangan yang sangat pesat pada era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk dapat berkembang agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Salah satu hal yang harus dikembangkan dan dimaksimalkan adalah sumber daya manusia. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang profesional yang mampu memaksimalkan yang didalamnya terdapat fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan.

Setiap usaha dalam mencapai setiap tujuan perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2004). Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai asset perusahaan yang harus dijaga ditingkatkan efisiensi dan produktif (Hasibuan, 2012). Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepuasan kerja merupakan bentuk reaksi yang dirasakan oleh para karyawan agar dapat menjadi perhatian para pimpinan dalam perusahaan, karena

Kepuasan kerja merupakan perilaku kerja yang menyenangkan dari sisi emosional yang positif atas penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, kepuasan kerja ditentukan oleh perbedaan antara semua yang dirasakan karyawan atas pekerjaan (Ritawati, 2013), karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negative (*negative thinking*) terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nasution, 2017).

Menurut Hasibuan(2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang pekerjaan, sifat pekerjaan monoton atau tidak, suasana dan lingkungan kerja dan sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah faktor yang harus diperhatikan agar tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peranan yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu. Jadi dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan didalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya manusia (karyawan) yang

bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan ke arah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang mereka lalui.

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan transformasional yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, pemberian perhatian kepada individu dan lain-lainnya yang mengarah pada penghargaan kepada manusia yang memiliki hak asasi (Purnomo & Cholil, 2010), (Irawati, Anugrahaini, & Sudarsono, 2010) menyatakan bahwa ketika pemimpin menetapkan tujuan yang ingin dicapai organisasi melibatkan bawahan, maka secara langsung akan menimbulkan motivasi kerja karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan membuat bawahan merasa loyal, respek kepada atasannya dan pada akhirnya bawahan akan termotivasi melakukan lebih dari yang diharapkan (Alam, Mustika, Alsabji, & Raharjo, 2013).

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan dalam membebaskan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja (Febiani, Tina, & Indrawati, 2013). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang jasa penyedia tenaga listrik bagi masyarakat. Sektor ketenagalistrikan yang merupakan sektor jasa dituntut untuk menjaga kualitas pelayanan kerja yang baik dimata masyarakat dalam menjalankan operasionalnya.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah peran pimpinan yang masih kurang memiliki ketegasan dalam memberikan intruksi dan sikap pimpinan yang kurang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus kurang memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan.

Masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja di perusahaan masih memiliki banyak kekurangan diantaranya peralatan-peralatan kerja yang sudah rusak dan belum diperbaiki, pendingin ruangan (AC), serta penataan ruang kerja yang kurang baik hal ini disebabkan ruang kerja menjadi sempit dan kurang nyaman sehingga peningkatan kinerja masih belum maksimal dan hubungan antara atasan dengan bawahan yang masih rendah.

Sumber masalah lainnya yang dihadapi dalam perusahaan berasal dari kepuasan karyawan yang ditandai dengan ketidakpuasan yang dialami karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Hal tersebut diakibatkan karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan timbul masalah yang selanjutnya karyawan menjadi sering mengalami kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dan sumber masalah yang terakhir adalah berasal dari kinerja karyawan ditandai dengan kinerja karyawan yang masih belum optimal dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Masalah ini terjadi mengakibatkan

karyawan tidak memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut adalah sebagai berikut :

1. Peran Pimpinan yang masih kurang memiliki ketegasan dalam memberikan intruksi.
2. Lingkungan kerja perusahaan masih terdapat kekurangan.
3. Adanya ketidakpuasan yang dialami karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.
4. Kinerja karyawan yang masih belum optimal dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan dua faktor saja yaitu

kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja. Dan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut ?
- b. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut ?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut ?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut ?
- e. Apakah kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut ?
- f. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut ?
- g. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut ?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.
- d. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.
- e. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.
- f. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.
- g. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui teori-teori tentang kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

- b. Dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan di masa selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Fathoni (2006)kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Wibowo (2010) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja(Rosmaini & Tanjung, 2019).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik didalam maupun diluar pekerjaan.Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan, (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Fathoni (2006) yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.1.1.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk dalam (As'ad, 2004), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam, yaitu :

- 1) *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. As'ad (2004) menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi tertentu.

Ada empat ukuran dalam teori ini. Pertama, orang yaitu individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil. Kedua, perbandingan dengan orang lain, yaitu sekelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding rasio masukan atau perolehan. Ketiga, masukan (*input*),

yaitu karakteristik individual yang dibawa ke pekerjaan seperti keahlian, pengalaman atau karakteristik bawaan seperti keahlian, umur, jenis kelamin dan ras. Keempat, perolehan (*outcome*) , yaitu apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya, seperti penghargaan, tunjangan dan upah.

2) *Discrepancy Theory* (Teori Ketidakpuasan)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter dalam (Mangkunegara, 2013). Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke dalam (Landy, 1999) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dihasilkan dari persepsi terhadap suatu pekerjaan karena pekerjaan tersebut memenuhi atau mengikuti pemenuhan nilai kerja yang dimiliki seseorang dan sesuai dengan kebutuhan individu.

3) *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Herzberg yang dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang disebut teori dua faktor, membagi situasi yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua faktor yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas terhadap pekerjaannya (*dissatisfiers-satisfiers*).

2.1.1.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Seperti disebutkan diatas bahwa pengertian kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan(2016) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini :

1) Menyenangi pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3) Moral kerja positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4) Disiplin kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5) Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006)yaitu : 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji, 3) promosi, 4) supervisi, 5) rekan kerja, 6) kondisi dan 7) kondisi kerja. Sedangkan indikator kepuasan menurut

Robbins(2015)adalah a) pekerjaan yang secara mental menantang, b) kondisi kerja yang mendukung, c) gaji atau upah yang pantas, d) kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan d) rekan sekerja yang mendukung.

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peranan yang sangat penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan Menurut Moheriono(2012)kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013),kinerja (*job performa*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Uha (2013)bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Jadi berdasarkan definisi diatas dapat saya simpulkan bahwa kinerja mengarah pada dua hal, yaitu proses dan hasil yang dicapai, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada

karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi manajer, dan individu, manfaat kinerja bagi manajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, memperbaiki kinerja tim dan individu. Manfaat kinerja manajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kerja tim dan individual, manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja.

2.1.2.2 Arti Penting Kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman tentang apa yang harus dicapai dan pengolahan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peranan yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan

pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2010) menyatakan manfaat kinerja terbagi atas tiga bagian yaitu bagi organisasi, manajer dan juga individu, adapun penjelasan manfaat bagi organisasi, manajer dan individu adalah sebagai berikut :

Adapun manfaat kinerja bagi organisasi yaitu menyelesaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya.

Sedangkan bagi manajer manfaat kinerja adalah mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, serta mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompensasi.

Sementara itu, manfaat kinerja bagi individu adalah memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan kinerjanya, peluang menggunakan waktu secara

berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja, dan memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Dengan demikian untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi diperlukan kerja sama, saling pengertian, dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang baik. Menurut Wibowo (2010) adalah sebagai berikut :

- 1) *Personal factors*
- 2) *Leadership factors*
- 3) *Team factors*
- 4) *System factors*
- 5) *Contextual situational factors*

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu ada dua, faktor kemampuan dan faktor motivasi. Maka dari itu pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan : akurat, benar dan tepat.

4) Sikap

Sikap adalah sebuah konstruk/konsep/bangunan yang bersifat hipotetik (*hypothetical construct*).Dikatakan demikian karena secara riil sikap tidak bisa dilihat dengan mata kepala, disentuh dengan tangan atau dirasakan dengan lidah. Untuk memahami sikap seseorang, yang bisa kita lakukan adalah mendefinisikan atau menginterpretasikan apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang. Dengan demikian, untuk memahami sikap seseorang terhadap sebuah obyek, pertama, kita perlu mencermati apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang terhadap sebuah obyek tersebut. Langkah selanjutnya, kedua, adalah menginterpretasikan maksud dari perkataan atau tindakan orang tersebut.Ketiga, memahami perilaku orang yang bersangkutan.

Adapun Moeheriono (2014)mendefinisikan indikator kinerja adalah : 1) indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcomes* suatu kegiatan, 2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam

mencapai tujuannya, 3) sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, 4) suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

2.1.3 Kepemimpinan Transformasional

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional dibentuk oleh 2 kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Transformasional berasal dari kata *to transform* yang bermakna mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Burns dalam (Yukl, 2008) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya. Jack Welch dikutip Harsiwi & Agung, (2003) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau pemimpin dimana kemampuannya bersifat tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal yang perlu dikerjakan.

Locke menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan yang mengarahkan organisasi kepada suatu

tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru (Yukl, 2008).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

2.1.3.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass & Riggio (2006), kepemimpinan transformasional dalam teorinya dapat dilihat empat komponen inti selalu melekat, yaitu :

- 1) Pengaruh idealis. Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara mempengaruhi pengikut mereka sehingga pengikut dapat mengagumi, menghormati, sehingga dapat dipercaya. Ada dua aspek yang dilihat untuk pengaruh ideal ini, yaitu : perilaku pemimpin dan unsur-unsur yang dikaitkan dengan pemimpin. Selain itu, pemimpin yang memiliki banyak pengaruh ideal adalah bersedia untuk mengambil risiko dan konsisten dan tidak sewenang-wenang. Mereka dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, menunjukkan standar perilaku etika dan moral.
- 2) Motivasi yang memberi inspirasi. Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan.

Sehingga pemimpin mendapatkan yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.

- 3) Stimulasi intelektual. Pemimpin transformasional mendorong upaya pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, reframing masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru, kreativitas didorong. Tidak ada kritik public terhadap kesalahan individu anggotanya. Ide-ide baru dan solusi masalah secara kreatif dikumpulkan dari pengikut, termasuk dalam proses mengatasi masalah dan menemukan solusi. Pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik karena mereka berbeda dari ide-ide para pemimpin.
- 4) Pertimbangan individual. Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut individu untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor. Pengikut dan rekan yang potensial dikembangkan pada tingkat yang lebih tinggi. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individu (misalnya, beberapa karyawan menerima lebih banyak dorongan, otonomi lebih banyak, standar yang jelas). Komunikasi dua arah didorong serta interaksi dengan pengikut dipersonalisasi (misalnya, pemimpin ingat percakapan sebelumnya, adalah menyadari masalah individu, dan melihat individu sebagai manusia seutuhnya bukan hanya sebagai seorang karyawan). Pemimpin lebih banyak mendengar para pengikutnya. Pelimpahan tugas sebagai sarana untuk mengembangkan tugas yang didelegasikan dengan memantau apakah para pengikut perlu arahan atau dukungan dan untuk menilai kemajuan.

2.1.3.3 Cara Peningkatan Kepemimpinan Transformasional

Pedoman khusus untuk mengimplementasikan faktor pengaruh individu yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional pada diri karyawan(Lako, 2004) :

- 1) Menggerakkan semua sumber daya kekuatan organisasi.
- 2) Menciptakan perbedaan dan perubahan besar dalam kelompok dan organisasi.
- 3) Membesarkan kolega-*subordinate* untuk mencapai kesadaran yang lebih besar atas perannya dalam organisasi.

2.1.3.4 Indikator-indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Wirawan (2013) indikator dari kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

- 1) Berorientasi pada tugas yang terstruktur tinggi dan tidak percaya kepada para pegawai.
- 2) Otoriter, pembuatan keputusan dilakukan oleh manajemen puncak dan diturunkan melalui rantai komando serta tidak mengikut sertakan para pegawai dalam pembuatan keputusan.
- 3) Para pegawai dimanajemeni dengan cara menakut-nakuti, hukuman dan sering dengan memberikan imbalan. Keputusan kebutuhan pegawai pada level fisik dan keamanan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sartika (2014)mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator yaitu karismatik, inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.Berikut penjelasan dari indikator tersebut yaitu :

- 1) Karisma (*Charisma*), memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (*respect*) dan kepercayaan (*trust*). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.
- 2) Inspirasional (*Inspirational*), mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana.
- 3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), menghargai ide-ide bawahan (*promote intelligence*), mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.
- 4) Perhatian Individu (*Individualized Consideration*), memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan. Namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah

ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para karyawan dan tempat kerja (Julita & Arianty, 2018).

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok. Sedangkan menurut Astuti & Iverizkinawati (2018) lingkungan kerja tidak kalah pentingnya didalam pencapaian kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah kerja.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor lingkungan kerja fisik yaitu meliputi pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, keamanan, dan kebersihan.

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Yang meliputi faktor lingkungan kerja non fisik yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (Suwatno & Priansa, 2011).

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

a) Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keluhan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

a) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya : persaingan masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang

bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, Ishak, & Tanjung, 2003).

2.1.4.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu : 1) Pencahayaan, 2) Pewarnaan, 3) Suara, 4) Sirkulasi udara, 5) Temperatur, 6) Hubungan dengan rekan kerja dan 7) Hubungan dengan atasan. Sedangkan menurut Sudaryo (2018) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah : 1) Penerangan, 2) Pewarnaan, 3) Kebersihan, 4) Pertukaran, 5) Suara/Kebisingan, dan 6) Keamanan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional merupakan jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan yang positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Kepemimpinan ini berusaha untuk memotivasi para pengikutnya untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri. Secara empiris kepemimpinan transformasional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut dibuktikan oleh penelitian (Sari & Sriathi, 2017) dan (Kusuma, 2016) yang menyimpulkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dilihat melalui peran pemimpin dalam memotivasi para karyawannya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, hal ini untuk membangkitkan kepuasan karyawan dalam bekerja yang akan meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam perusahaan.



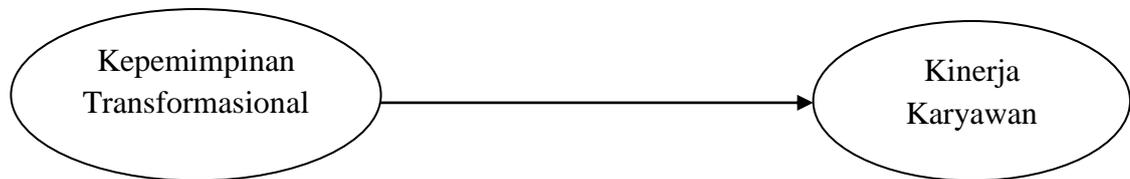
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Secara konseptual kinerja merupakan hubungan antara proses dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memperoleh hasil maksimal yang akan dicapai oleh organisasi. Kinerja juga dapat diartikan dengan menjalankan proses untuk mencapai hasil. Kinerja yang lebih maksimal merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik pengelolaan sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Jufrizen (2017) kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Adanya pengaruh yang signifikan atau pengaruh yang cukup kuat dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yaitu berdasarkan

penelitian (Nasution, 2018); (Jufrizen, 2017a) dan(Satriowati, Paramita, & Hasiholan, 2016).



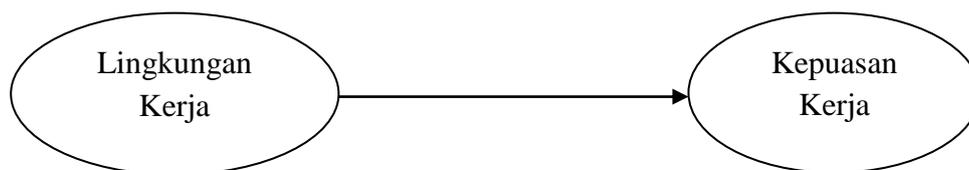
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, artinya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan. Apabila lingkungan kerja sudah baik maka kepuasan karyawan dalam bekerja akan terjaga.

Adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti oleh penelitian yang dilakukan (Astuti & Iverizkinawati, 2018), (Khair & Siagian, 2018) dan (J. S. Hasibuan, 2015).



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

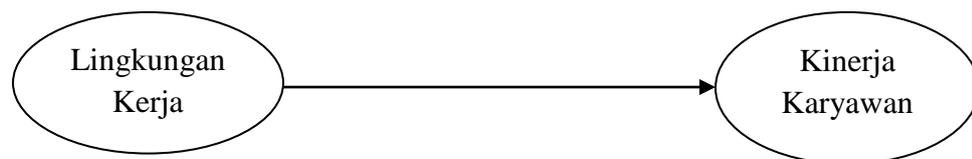
Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja

karyawan dalam suatu perusahaan. Adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti oleh penelitian (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Elizar & Tanjung, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Julita & Arianty, 2018); (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018); (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019); (Hasibuan & Bahri, 2018); (Siahaan & Bahri, 2019); dan (Nasib & Martin, 2018) dan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

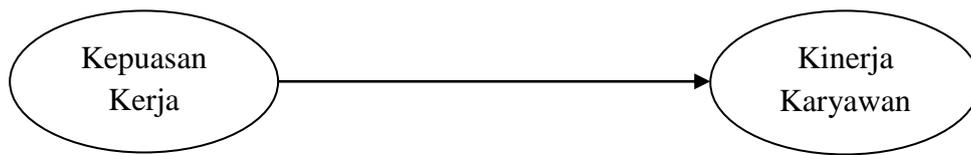
Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kendali kuat dari fasilitas yang diberikan perusahaan untuk menunjang keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan harapan perusahaan.



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

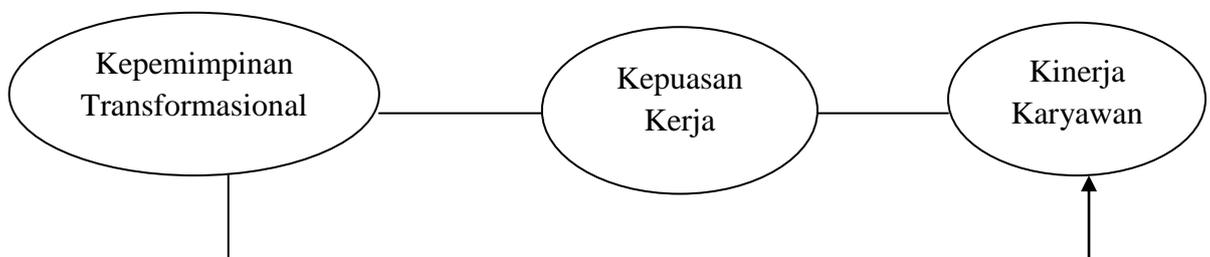
Pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja bagi karyawan perlu mendapat perhatian dan harus dilakukan oleh perusahaan. Hal ini untuk menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan yang dapat merugikan karyawan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Selain itu faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkatan hasil pencapaian kinerja masing-masing individu atau karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Jufrizen, 2017a); (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Jufrizen, 2016); (Jufrizen, 2017b); (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020); (Mujiatun, 2015) dan (Nasution, 2018).



**Gambar 2.5 Kerangka Konseptual
Hubungan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan sangat erat kaitannya. Karena dengan kinerja yang tinggi artinya setiap keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta adanya kesadaran bahwa kemajuan dari perusahaan akan cepat tercapai. Disamping itu, kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan juga memiliki hubungan yang erat. Karena dengan memperoleh kepuasan kerja diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan seiring dengan tingginya kepuasan kerja karyawan, (Pambudi, Mukzam, & Nurtjahjono, 2016).

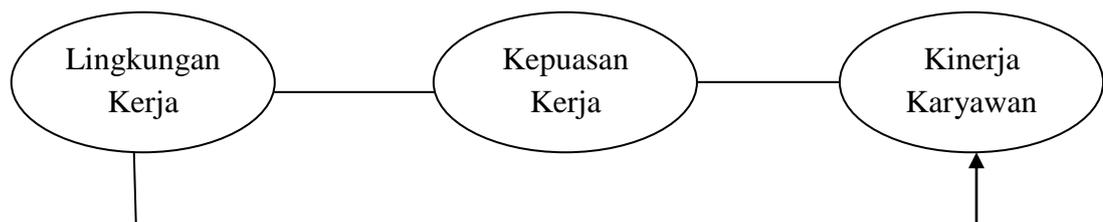


**Gambar 2.6 Kerangka Konseptual
Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan
melalui Kepuasan Kerja.**

2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam perusahaan tempat ia bekerja. hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik. Perusahaan harus mampu menerka bagaimana cara agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan. Bila perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang berpengaruh kepada kinerja dapat dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan,(Huda, 2017).Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan selanjutnya kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pernyataan diatas sesuai dengan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, (Kusumastuti, Kurniawati, Satria, & Wicaksono, 2019).

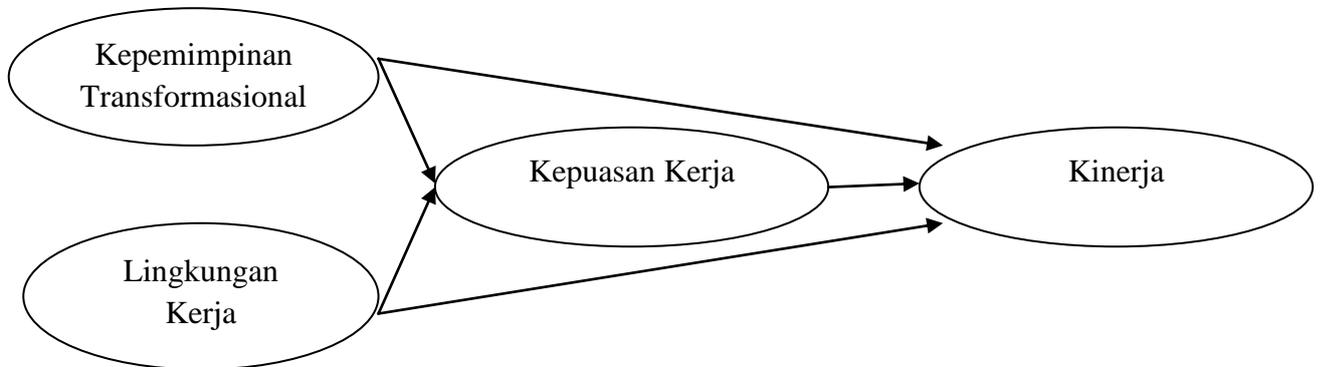


Gambar 2.7 Kerangka Konseptual Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

2.2.8 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan atau suatu organisasi tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik. Hal ini dapat disebabkan karena adanya sikap pemimpin

terhadap bawahannya dan lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan, sehingga menimbulkan adanya kepuasan karyawan dalam bekerja.



Gambar 2.8 Kerangka Konseptual Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Kesimpulan atas jawaban sebenarnya pada penelitian yang dilakukan tersebut akan dikemukakan apabila peneliti telah melakukan analisis data penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

- 1 Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.
- 2 Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.
- 3 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.
- 4 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.

- 5 Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.
- 6 Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.
- 7 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan transformasional X1) dan variabel (lingkungan kerja X2) terhadap variabel terikat (kinerja Y2) dan variabel intervening (kepuasan kerja Y1). Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*, pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono, (2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

3.2.1 Kepuasan Kerja (Y1)

Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 3.1
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator	No. Item
1.	Pekerjaan yang secara mental menantang	1,2
2.	Kondisi kerja yang mendukung	3,4
3.	Gaji atau upah yang pantas	5,6
4.	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	7,8
5.	Rekan sekerja yang mendukung	9,10

Sumber : (Robbins, 2015)

3.2.2 Kinerja (Y2)

Kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

Tabel 3.2
Indikator Kinerja

No.	Indikator	No. Item
1.	Kualitas Kerja	1,2
2.	Kuantitas Kerja	3,4
3.	Kehandalan	5,6
4.	Sikap	7,8

Sumber : (Mangkunegara, 2013)

3.2.3 Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

Tabel3.3
Indikator Kepemimpinan Transformasional

No.	Indikator	No. Item
1.	Karismatik	1,2
2.	Inspirasional	3,4
3.	Stimulasi intelektual	5,6
4.	Perhatian individual	7,8

Sumber : (Sartika, 2014)

3.2.4 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 3.4
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator	No. Item
1.	Pencahayaan	1,2
2.	Pewarnaan	3,4
3.	Suara	5,6
4.	Sirkulasi udara	7,8
5.	Temperatur	9,10
6.	Hubungan dengan atasan	11,12
7.	Hubungan dengan rekan kerja	13,14

Sumber : (Sedarmayanti, 2011)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero)Unit Induk Wilayah Sumut Jl.

KL Yos Sudarso No. 248 Glugur Kota, Kecamatan Medan Barat.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2019 sampai dengan

Maret 2020. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.5
Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020				April 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■												
2	Riset Awal					■	■	■	■								
3	Penyusunan Proposal									■	■	■	■				
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■				
5	Seminar Proposal									■	■	■	■				
6	Riset Akhir													■	■	■	■
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■
8	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan(Sugiyono, 2018).

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT PLN Unit Induk Wilayah Sumatra Utara yang berjumlah 168 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018)sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila populasi lebih sedikit maka sampel diambil dari seluruh populasi yang ada untuk keakuratan data.Penggunaan sebuah populasi yang menjadi sampel disebut dengan sampel jenuh.Umar (2004)menyatakan bahwa untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat menggunakan rumus slovin. Jika populasi (N) sebanyak 168 orang dan taraf kesalahan (e) sebesar 5%, maka besarnya sampel (n) adalah 118 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah menggunakan penarikan *proportionate stratified random sampling*. Berikut Rumus Slovin :

$$n = N (1 + Ne^2)$$

(Sujarweni, 2014)

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah total populasi

e = Batas toleransi error

Tabel 3.6
Jumlah Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1.	Bidang SDM dan Umum	40	28
2.	Bidang Distribusi	30	21
3.	Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan	32	22
4.	Bidang Keuangan	27	19
5.	Biro DAL K3L	10	7
6.	Biro LAKSDA	6	4
7.	Perencanaan dan Pengadaan	4	3
8.	Unit Induk Wilayah Sumatera Utara	5	4
Total		168	118

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (reabilitas). Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Wawancara/*Interview*, merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak PT PLN Unit Induk Wilayah Sumut dan para

karyawan. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

2. Kuisisioner/angket, yaitu pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak dalam memperoleh karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut.
3. Studi dokumentasi, merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yang diteliti.

Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak dalam memperoleh karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut. Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel 3.7
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau diteliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan reabilita

3.5.1 Uji Validitas dan Reabilitas

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada karyawan PT PLN Unit Induk Wilayah Sumut. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{nx \sum_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

n	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	= jumlah pengamatan variabel X
$\sum y$	= jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$$\begin{aligned} (\sum y)^2 &= \text{kuadrat jumlah pengamatan variabel Y} \\ \sum x_i y &= \text{jumlah hasil kali sampel X dan Y} \end{aligned}$$

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu sistem instrument dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r$ table atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.
2. Suatu instrument dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi $(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$.

3.5.1.2 Reabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrument penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Ujian reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

r	= reabilitas instrument
k	= banyaknya butir pertanyaan
$\sum ab^2$	= jumlah varians butir
σ_t^2	= varians total

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrument memiliki reabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reabilitas (*cronbach Alpha*) > 0,6.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan menggunakan model *Path Analysis* (Analisis Jalur) dengan bantuan SmartPLS versi 3. Pertimbangan peneliti dalam menggunakan PLS karena PLS dapat digunakan untuk melakukan konfirmasi teori (*theoretical testing*) dan merekomendasikan hubungan yang belum ada dasar teorinya (*eksploratori*) dan PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksi dan indikator formatif. Model analisis jalur semua variabel laten (variabel yang tidak dapat diketahui kuantitasnya secara langsung) dalam PLS terdiri dari 3 (tiga) set hubungan yaitu : *Inner model*, *Outer model I* dan *Weight relation* (Ghozali, 2008).

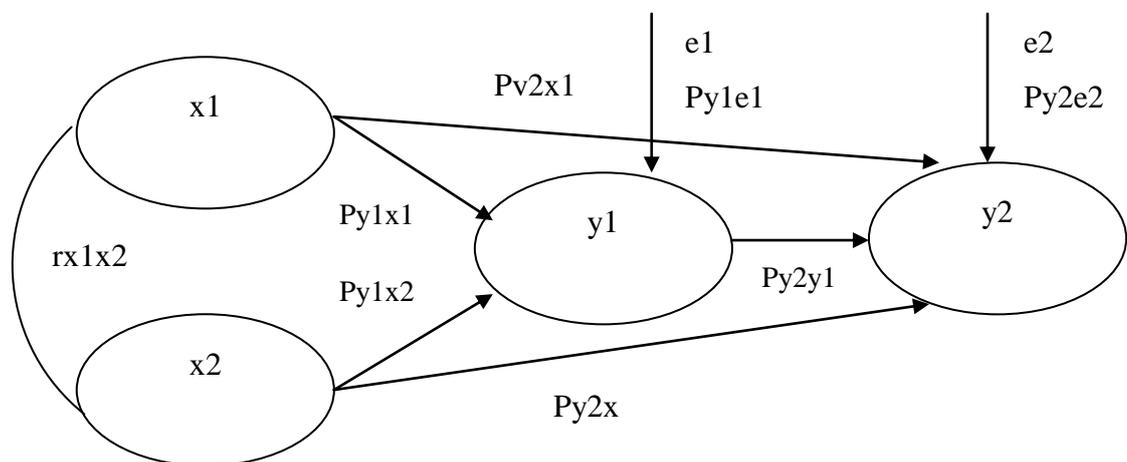
3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan *path analysis*. *Path analysis* merupakan teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda apabila variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung (Rutherford & Choe, 1993).

3.6.1.1 Persamaan Struktur dan Diagram Jalur

Langkah awal penerapan model analisis jalur adalah merumuskan persamaan struktural dan diagram jalur. Kemudian dilanjutkan dengan perumusan pengaruh antarvariabel yang dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Pengaruh

langsung adalah pengaruh satu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi tanpa melalui variabel endogen lain, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah pengaruh satu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi melalui variabel endogen lain yang terdapat dalam satu model kausalitas yang sedang dianalisis. Pengaruh total adalah jumlah dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Adapun model diagram jalur penelitian ini berdasarkan paradigm hubungan antar-variabel adalah sebagai berikut :



Gambar 3. 1
Hubungan Struktural Variabel Kepemimpinan Transformasional,
Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Keterangan :

- x_1 = Kepemimpinan Transformasional
- x_2 = Lingkungan Kerja
- y_1 = Kepuasan Kerja
- y_2 = Kinerja
- e_1 =Merupakan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja tetapi tidak diteliti
- e_2 =Merupakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja tetapi tidak diteliti
- py_{1x1} = Merupakan koefisien jalur dari variabel x_1 terhadap y_1

- p_{y1x2} = Merupakan koefisien jalur dari variabel x_2 terhadap y_1
 p_{y2x1} = Merupakan koefisien jalur dari variabel x_1 terhadap y_2
 p_{y2x2} = Merupakan koefisien jalur dari variabel x_2 terhadap y_2
 p_{y2y1} = Merupakan koefisien jalur dari variabel y_1 terhadap y_2
 p_{y1e1} = Merupakan koefisien jalur dari variabel lain yang mempengaruhi variabel y_1
 p_{y2e2} = Merupakan koefisien jalur dari variabel lain yang mempengaruhi variabel y_2

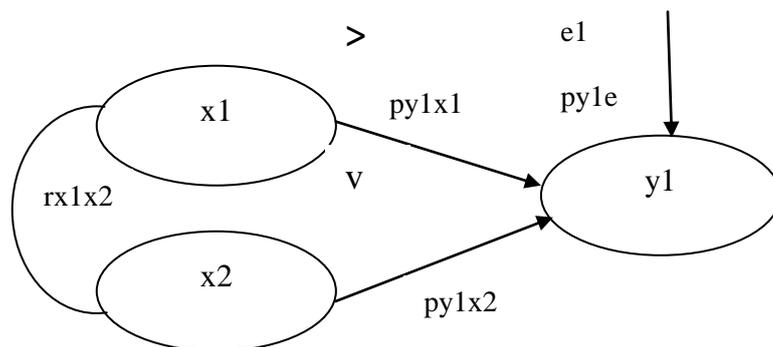
Paradigma hubungan struktural antar variabel terdiri dari dua sub-struktur :

Sub-struktur 1 :

Sub-struktur pertama mengidentifikasi pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (x_1), Lingkungan Kerja (x_2) terhadap Kepuasan Kerja (y_1). Pengaruh variabel ditentukan melalui koefisien jalur, seperti tertulis dalam persamaan struktural sebagai berikut :

$$y_1 = p_{y1x1}x_1 + p_{y1x2}x_2 + p_{y1e1}$$

Keterkaitan antar variabel dari persamaan di atas dapat digambarkan dalam bentuk sebagai berikut :



Gambar 3.2
Sub-struktur 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis untuk pengaruh dari variabel x_1 dan x_2 terhadap variabel y_1 dilakukan dengan menguji hipotesis berikut :

$$H_0 : \rho_{y_1 x_1} = 0, y_1 \text{ dipengaruhi variabel } x_1$$

$$H_1 : \rho_{y_1 x_1} > 0, y_1 \text{ dipengaruhi variabel } x_1$$

Sedangkan untuk hubungan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut ini :

Tabel 3.8
Rumusan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Variabel	Pengaruh			Total
	Langsung	Tidak Langsung		
		Melalui x_1	Melalui x_2	
x_1 terhadap y_1	(a)		(c)	(a)+(c)=(e)
x_2 terhadap y_1	(b)	(d)		(b)+(d)=(f)
Pengaruh secara simultan				(e)+(f)=(g)
Pengaruh variabel luar				1-(g)

Keterangan :

$$(a) = \rho_{y_1 x_1} \cdot \rho_{y_1 x_1}$$

$$(b) = \rho_{y_1 x_2} \cdot \rho_{y_1 x_2}$$

$$(c) = \rho_{y_1 x_1} \cdot r_{x_1 x_2} \cdot \rho_{y_1 x_2}$$

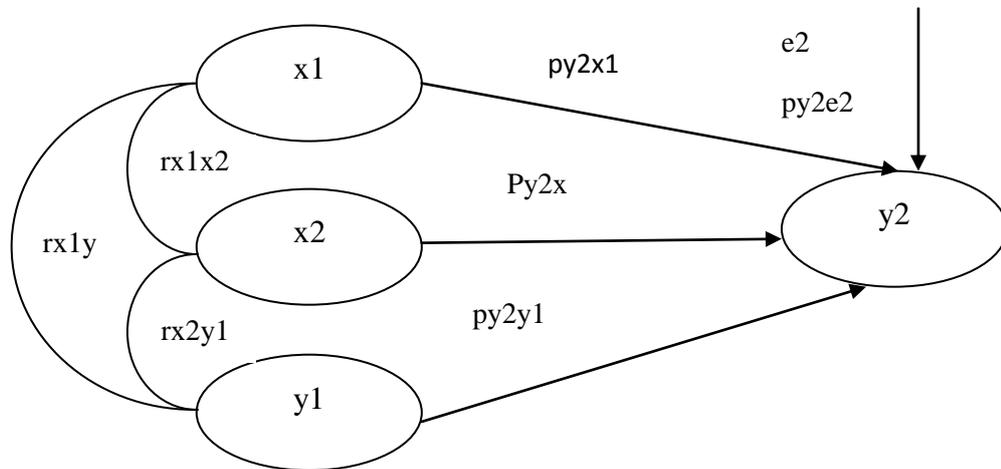
$$(d) = \rho_{y_1 x_2} \cdot r_{x_1 x_2} \cdot \rho_{y_1 x_1}$$

Sub-struktur 2 :

Sub-struktur kedua mengidentifikasi pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (x_1), Lingkungan Kerja (x_2) dan Kepuasan Kerja (y_1) terhadap Kinerja (y_2). Pengaruh variabel ditentukan melalui koefisien jalur, seperti tertulis dalam persamaan struktural sebagai berikut :

$$y_2 = p_{y_2 x_1} x_1 + p_{y_2 x_2} x_2 + p_{y_2 y_1} y_1 + p_{y_2 e_2}$$

Keterkaitan antar variabel dari persamaan ini dapat digambarkan dalam bentuk sebagai berikut :



Gambar 3.3

Sub-struktur 2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Uji hipotesis untuk pengaruh dari variabel x_1, x_2, y_1 terhadap variabel y_2 dilakukan dengan menguji hipotesis berikut :

H_0 : $py_{2x1} = 0$, y_2 tidak dipengaruhi variabel x_1

H_1 : $py_{2x1} > 0$, y_2 dipengaruhi oleh variabel x_1

dimana $i = 1, 2$

H_0 : $py_{2y1} = 0$, y_2 tidak dipengaruhi variabel y_1

H_1 : $py_{2y1} > 0$, y_2 dipengaruhi oleh variabel y_1

Sedangkan untuk hubungan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut ini :

Tabel 3.9
Rumusan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh
Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja

Pengaruh Variabel	Pengaruh				Total
	Langsung	Tidak Langsung			
		Melalui x1	Melalui x2	Melalui y1	
x1 terhadap y2	(a)		(d)	(e)	(a)+(d)+(e)=(j)
x2 terhadap y2	(b)	(f)		(g)	(b)+(f)+(g)=(k)
y1 terhadap y2	(c)	(h)	(i)		(c)+(h)+(i)=(l)
Pengaruh secara simultan					(j)+(k)+(l)=(m)
Pengaruh variabel luar					1-(m)

Keterangan :

$$(a) = \rho_{y_2x_1} \cdot \rho_{y_2x_1}$$

$$(b) = \rho_{y_2x_2} \cdot \rho_{y_2x_2}$$

$$(c) = \rho_{y_2y_1} \cdot \rho_{y_2y_1}$$

$$(d) = \rho_{y_2x_1} \cdot r_{x_1x_2} \cdot \rho_{y_2x_2}$$

$$(e) = \rho_{y_2x_1} \cdot r_{x_1y_1} \cdot \rho_{y_2y_1}$$

$$(f) = \rho_{y_2x_2} \cdot r_{x_1x_2} \cdot \rho_{y_2x_1}$$

$$(g) = \rho_{y_2x_2} \cdot r_{x_2y_1} \cdot \rho_{y_2y_1}$$

$$(h) = \rho_{y_2y_1} \cdot r_{x_1y_1} \cdot \rho_{y_2x_1}$$

$$(i) = \rho_{y_2y_1} \cdot r_{x_2y_1} \cdot \rho_{y_2x_2}$$

3.6.2 Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan di analisis menggunakan smartPLS 3 untuk menguji hubungan antar variabel. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali, 2008). Terdapat enam langkah yang akan ditempuh, yaitu : (1) Spesifikasi model, membuat Inner Model yang

menggambarkan hubungan penelitian ini pendugaan-pendugaan parameter dilakukan dengan melihat nilai Weight Estimate dan nilai Path Estimate (Hartono, 2011), (2) membuat diagram jalur. Menurut (Purwohandoko, 2009), hasil perancangan dari Inner Model dan Outer Model selanjutnya dapat dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.

Ada dua hal yang perlu dilakukan antara lain menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar variabel laten baik endogen maupun eksogen dan variabel eksogen dengan indikator, (3) konversi diagram jalur ke dalam persamaan setelah model dikembangkan dalam sebuah diagram jalur, selanjutnya diagram jalur dikonversikan kedalam model persamaan yang spesifik, sehingga dapat diketahui berapakan nilai dari besar pengaruh di antara variabel laten dan indikatornya, (4) pendugaan parameter setelah model di spesifikasikan secara lengkap ke dalam persamaan, langkah berikutnya adalah melakukan pendugaan terhadap parameter dari variabel endogen (Y) dan variabel eksogen (X). Pendugaan parameter bertujuan mengestimasi model teoritis yang dibangun dengan mengukur kebaikan model pada jenjang variabel laten dan parameter yang di estimasi atau indikatornya.

3.6.3 Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit

- a. Evaluasi model pengukuran refelksi (Outer Model) bertujuan untuk mengukur skor yang di nilai berdasarkan korelasi yang dihitung dengan convergent validity, discriminant validity dan composite reability model konstruk dimana harus di ukur lagi menggunakan Qsquare predictive relevance untuk menilai seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya (Solimun, 2010).

- b. Evaluasi model pengukuran struktural (Inner Model) ditentukan berdasarkan nilai R-Square atau koefisien determinasi dari variabel laten. R-Square yang di peroleh merupakan nilai sebuah pekerjaannya untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
- c. Pengujian hipotesis, dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Penerapan metode resampling memungkinkan berlakunya data bebas distribusi, tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar.

3.6.4 Tahapan – Tahapan Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)

- a. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel intervening adalah sebagai berikut : 1) Analisis model pengukuran (Outer Model) : a) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity), b) Validitas diskriminan ; 2) Analisis model pengukuran (Inner Model) : a) R-square, b) F-square, c) Pengujian hipotesis, yakni pengaruh langsung (direct effect), d) Pengaruh tidak langsung (indirect effect), Pengaruh total (total effect).
- b. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel moderator adalah sebagai berikut : 1) Analisis model pengukuran (Outer Model) : a) Validitas dan reabilitas konstruk (construct reliability and validity), b) Validitas diskriminasi (discriminant validity) ; 2) Analisis model pengukuran (Inner Model) : a) R-square, b) F-square, c) pengujian hipotesis, d) Pengaruh variabel interaksi (Juliandi, 2018).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 4 pernyataan Kepemimpinan Transformasional (X1), 7 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), 5 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y1) dan 4 Pernyataan untuk variabel Kinerja (Y2). Angket yang disebarkan diberikan kepada 118 orang pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan.

Tabel 4.2
Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Persentase
1. Jenis Kelamin	1. Laki-laki	58	49,2%
	2. Perempuan	60	50,8%
	TOTAL	118	100%
2. Usia	1. 18-25 tahun	36	30,5%
	2. 26-30 tahun	49	41,5%
	3. 31-40 tahun	18	15,2%
	4. >40 tahun	15	12,8%
	TOTAL	118	100%
3. Pendidikan	1. SLTA	3	2,5%
	2. D3	39	33,1%
	3. S1	58	49,15%
	4. S2	18	15,25%
	5. S3		
	6. Lainnya	118	100%
TOTAL			
4. Masa Kerja	1. 1-10 tahun	49	41,5%
	2. 11-20 tahun	52	44,1%
	3. 21-30 tahun	12	10,2%
	4. 31-40 tahun	5	4,2%
	TOTAL	118	100%
5. Status Perkawinan	1. Sudah menikah	99	83,9%
	2. Belum menikah	19	16,1%
	TOTAL	118	100%

Dapat dilihat dalam tabel 4.2 hasil perhitungan persentase dari data responden, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang terbesar adalah perempuan (50,8%) dan yang

terkecil adalah laki-laki (49,2%). Selanjutnya dilihat dari usia, responden terbesar adalah 26-30 tahun sebesar (41,5%) dan yang terkecil adalah lebih dari 40 tahun sebesar (12,8%). Pada tingkat pendidikan, responden yang terbesar adalah S1 sebesar (49,15%) dan yang terkecil adalah SLTA sebesar (2,5%). Pada tingkat masa kerja, responden yang terbesar adalah masa kerja 11-20 tahun sebesar (44,1%) dan yang terkecil adalah 31-40 tahun sebesar (4,2%). Selanjutnya identitas responden dilihat dari status perkawinan yang terbesar adalah sudah menikah sebesar (83,9%) dan yang terkecil adalah belum menikah sebesar (16,1%).

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban dari responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel 4.3
Angket Skor Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	37	31,3	57	48,3	17	14,4	7	5,9	0	0	118	100
2.	36	30,5	57	48,3	13	11,0	7	5,9	5	4,2	118	100
3.	35	29,6	76	64,4	6	5,0	1	0,8	0	0	118	100
4.	40	33,8	58	49,1	16	13,5	4	3,3	0	0	118	100

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban pertama mengenai pemimpin membuat saya bangga bergaul dengan dia, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 orang dengan persentase 48,3.

2. Jawaban kedua mengenai pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang dengan persentase 48,3.
3. Jawaban ketiga mengenai pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide gagasan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 orang dengan persentase 64,4.
4. Jawaban ketiga mengenai pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang dengan persentase 49,1.

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	31	26,2	71	60,1	16	13,5	0	0	0	0	118	100
2.	33	27,9	66	55,9	15	12,7	4	3,3	0	0	118	100
3.	29	24,5	65	55,0	18	15,2	4	3,3	2	1,6	118	100
4.	24	20,3	53	44,9	30	25,4	6	5,0	5	4,2	118	100
5.	16	13,5	76	64,4	16	13,5	9	7,6	1	0,8	118	100
6.	18	15,2	76	64,4	15	12,7	5	4,2	4	3,3	118	100
7.	21	17,7	27	22,8	30	25,4	25	21,1	15	12,7	118	100

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban pertama mengenai penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 71 responden dengan persentase 60,1.
2. Jawaban kedua mengenai sistem pewarnaan di tempat kerja tidak membuat saya bosan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66 orang dengan persentase 55,9.

3. Jawaban ketiga mengenai tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 orang dengan persentase 55,0.
4. Jawaban keempat mengenai perusahaan sudah memperhatikan sarana pertukaran udara, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang dengan persentase 44,9.
5. Jawaban kelima mengenai fasilitas pendingin ruangan (AC) dapat mendukung kenyamanan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 orang dengan persentase 64,4.
6. Jawaban keenam mengenai atasan bersikap tak acuh, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 orang dengan persentase 64,4.
7. Jawaban ketujuh mengenai bekerja sama dengan setiap rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 22,8.

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	51	43,2	63	53,3	3	2,5	1	0,8	0	0	118	100
2.	40	33,8	73	61,8	4	3,3	1	0,8	0	0	118	100
3.	50	42,3	65	55,0	3	2,5	0	0	0	0	118	100
4.	56	47,4	59	50	2	1,6	1	0,8	0	0	118	100
5.	51	43,2	66	55,9	1	0,8	0	0	0	0	118	100

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban pertama mengenai beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 responden dengan persentase 53,3.

2. Jawaban kedua mengenai perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 responden dengan persentase 61,8.
3. Jawaban ketiga mengenai gaji atau upah sesuai dengan jabatan sekarang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 responden dengan persentase 55,0.
4. Jawaban keempat mengenai merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 responden dengan persentase 50.
5. Jawaban kelima mengenai rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66 responden dengan persentase 55,9.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y2)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	41	34,7	71	60,1	6	5,0	0	0	0	0	118	100
2.	38	32,2	77	65,2	3	2,5	0	0	0	0	118	100
3.	43	36,4	67	56,7	6	5,0	2	1,6	0	0	118	100
4.	43	36,4	72	61,0	3	2,5	0	0	0	0	118	100

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

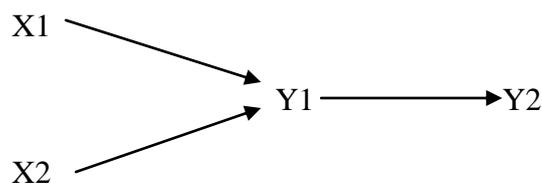
1. Jawaban pertama mengenai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 71 responden dengan persentase 60,1.

2. Jawaban kedua mengenai selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77 responden dengan persentase 65,2.
3. Jawaban ketiga mengenai seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 responden dengan persentase 56,7.
4. Jawaban keempat mengenai dalam bekerja, saya mengedepankan kualitas kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72 responden dengan persentase 61,0.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Model hubungan ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1 Model Hubungan Regresi Dengan Variabel Intervening

Pada penelitian ini ditetapkan level signifikansi sebesar 5%. Pengujian hipotesis didasarkan pada dasar pengambilan keputusan, dimana dalam penelitian ini dasar pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan antara p -

value dengan *alpha* (tingkat kesalahan) sebesar 5% atau 0,05. Nilai *p-value* akan diperoleh dari output pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS.

4.2.2 Analisis Partial Least Square Ber-variabel Intervening

4.2.2.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

1) *Construct Reliability and Validity*

a) *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4.7 Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan Transformasional	0.865
Lingkungan Kerja	0.849
Kepuasan Kerja	0.883
Kinerja	0.816

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- a) Variabel kepemimpinan transformasional adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kepemimpinan transformasional adalah $0.865 > 0.6$.
- b) Variabel lingkungan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* lingkungan kerja adalah $0.849 > 0.6$.

- c) Variabel kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kepuasan kerja adalah 0.883.
- d) Variabel kinerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kinerja adalah 0.816.

b) *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.8 Hasil *Average Variance Extracted*

	AVE
Kepemimpinan Transformasional	0.618
Lingkungan Kerja	0.447
Kepuasan Kerja	0.602
Kinerja	0.526

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

- a) Variabel kepemimpinan transformasional adalah reliabel, karena nilai AVE kepemimpinan transformasional adalah $0.618 > 0.5$.
- b) Variabel lingkungan kerja adalah tidak reliabel, karena nilai AVE lingkungan kerja adalah $0.447 < 0.5$.
- c) Variabel kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai AVE kepuasan kerja adalah $0.602 > 0.5$.
- d) Variabel kinerja adalah reliabel, karena nilai AVE kinerja adalah $0.526 > 0.5$.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.9*Discriminant Validity*

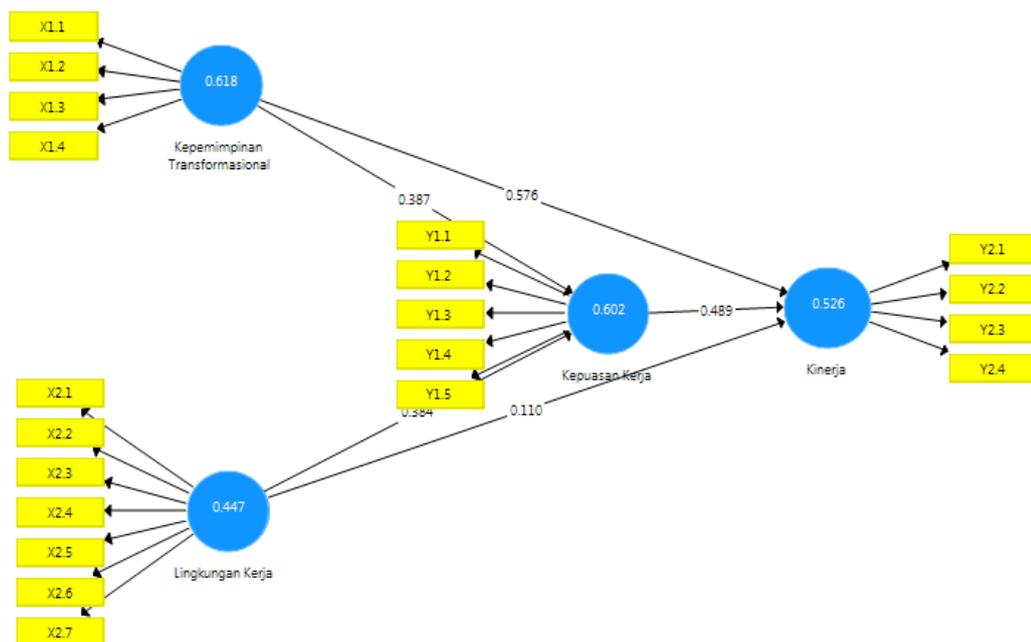
	<i>Discriminant Validity</i>			
	Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja
Kepemimpinan Transformasional				
Kepuasan Kerja	0.595			
Kinerja	0.740	0.836		
Lingkungan Kerja	0.511	0.636	0.468	

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) adalah sebagai berikut :

- a) Variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja nilai HTMT 0.595 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- b) Variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja nilai HTMT 0.740 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- c) Variabel kepemimpinan transformasional terhadap lingkungan kerja nilai HTMT 0.511 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

- d) Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja nilai HTMT $0.836 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- e) Variabel kepuasan kerja terhadap lingkungan kerja nilai HTMT $0.636 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- f) Variabel kinerja terhadap lingkungan kerja nilai HTMT $0.468 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).



Gambar 4.2 *Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model*

4.2.2.2 Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

1) *Path Coefficient*

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari

t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*).

a) R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai R² (adjusted) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
- 2) Jika nilai R² (adjusted) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
- 3) Jika nilai R² (adjusted) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.10 R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0.421	0.408
Kinerja	0.534	0.519

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square pada kepuasan kerja adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.408. Artinya kemampuan variabel kepemimpinan transformasional dengan lingkungan kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah 40.8%. Dengan demikian, model tergolong lemah (buruk). Sedangkan pengujian R-Square pada kinerja adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.519. Artinya, variabel kepemimpinan transformasioanal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja adalah 51.9%. Dengan demikian, model tergolong moderate (sedang).

b) F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai F² = 0.02 berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai F² = 0.15 berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai F² = 0.35 berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.11 F-Square

	Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja
Kepemimpinan Transformasional		0.214	0.218	
Kepuasan Kerja			0.297	
Kinerja				
Lingkungan Kerja		0.210	0.009	

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel kepuasan kerja terhadap kepemimpinan transformasional memiliki nilai F² = 0.214. Maka terdapat efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel kepuasan kerja terhadap lingkungan kerja memiliki nilai F² = 0.210. Maka terdapat efek yang sedang/berat dari variabel eksogen

terhadap variabel endogen. Variabel kinerja terhadap kepemimpinan transformasional memiliki nilai $F2 = 0.218$. Maka terdapat efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel kinerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $F2 = 0.297$. Maka terdapat efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel kinerja terhadap lingkungan kerja memiliki nilai $F2 = 0.009$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

c) **Dirrect Effect**

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan.

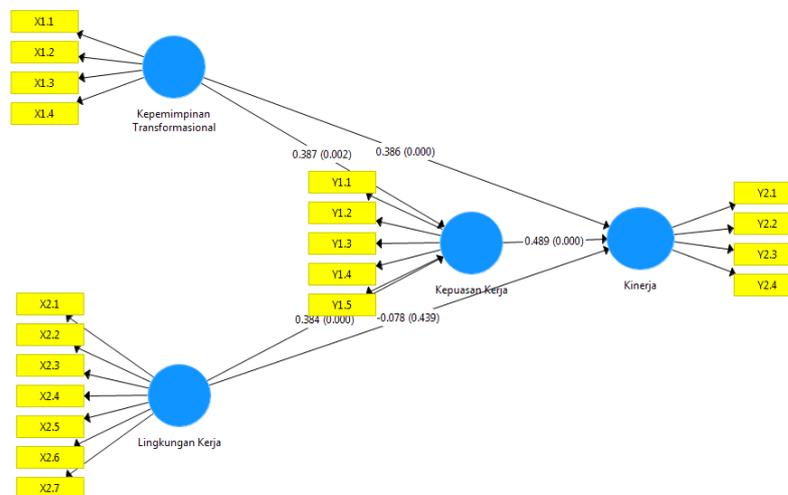
Tabel 4.12 Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Kepemimpinan Transformasional → Kepuasan Kerja	0.387	0.374	0.125	3.093	0.002
Kepemimpinan Transformasional → Kinerja	0.386	0.390	0.097	3.968	0.000
Kepuasan Kerja → Kinerja	0.489	0.490	0.097	5.028	0.000
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0.384	0.409	0.097	3.942	0.000
Lingkungan Kerja → Kinerja	-0.078	-0.071	0.100	0.775	0.439

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.387 dan P-Value 0.002 (<0.05). Artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 2) Variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja memiliki nilai koefisien jalur 0.386 dan P-Value 0.000 (<0.05). Artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 3) Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki nilai koefisien jalur 0.489 dan P-Value 0.000 (<0.05). Artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 4) Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.384 dan P-Value 0.000 (<0.05). Artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 5) Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai koefisien jalur -0.078 dan P-Value 0.439 (>0.05). Artinya memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan.



Gambar 4.3 Path Coefficient and P-Value Inner Model

d) Indirect Effect

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).Kriterianya :

- 1) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator, memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13*Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P- Value
Kepemimpinan Transformasional→Kepuasan Kerja→Kinerja	0.189	0.188	0.082	2.304	0.022
Lingkungan Kerja→Kepuasan Kerja→Kinerja	0.188	0.198	0.055	3.407	0.001

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan nilai indirect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah 0.189 dengan P-Value 0.022 > 0.05 , maka kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.
- 2) Pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah 0.188 dengan P-Value 0.001 < 0.05 , maka kepuasan

kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

e) Total Effect

Total effect merupakan total dari direct effect dan indirect effect.

Tabel 4.14 Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Kepemimpinan Transformasional→Kepuasan Kerja	0.387	0.374	0.125	3.093	0.002
Kepemimpinan Transformasional→Kinerja	0.576	0.578	0.097	5.935	0.000
Kepuasan Kerja→Kinerja	0.489	0.490	0.097	5.028	0.000
Lingkungan Kerja→Kepuasan Kerja	0.384	0.409	0.097	3.942	0.000
Lingkungan Kerja→Kinerja	0.110	0.127	0.103	1.070	0.285

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan nilai *total effect* dari tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) *Direct effect* (kepemimpinan transformasional→kinerja) yaitu $0.386 + \textit{Indirect effect}$ (kepemimpinan transformasional→kepuasan kerja→kinerja) yaitu $0.189 = 0.575$. (Pada output *SmartPLS* tertera 0.576).
- 2) Artinya, total efek untuk hubungan kepemimpinan transformasional,kepuasan kerja, dan kinerja adalah sebesar 0.576 .
- 3) *Direct effect* (lingkungan kerja→kinerja) yaitu $-0.078 + \textit{Indirect effect}$ (lingkungan kerja→kepuasan kerja→kinerja) yaitu $0.188 = 0.11$. (Pada *output smart pls* tertera 0.110).
- 4) Artinya, *total effect* untuk hubungan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja adalah sebesar 0.110 .

4.3 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian

sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.387 dan P-Value 0.002 (<0.05). Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian (Satriowati et al., 2016); Sari & Sriathi (2017) dan Kusuma(2016) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal tersebut dapat dilihat melalui peran pemimpin dalam memotivasi karyawannya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, hal ini untuk membangkitkan kepuasan karyawan dalam bekerja yang akan meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam perusahaan.

4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Hipotesis pengaruh langsung menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.386 dan P-Value 0.000 (<0.05). Artinya, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan

transformatif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Jufrizen, (2017) menyatakan bahwa : kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian Nasution(2018); (Nur & Sjahruddin, 2019); (Jufrizen, 2017); yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.489 dan nilai P-Value 0.000 (<0.05). Menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Mujiatun(2015);(Syahputra & Jufrizen, 2019); (Jufrizen, 2017b); (Adhan et al., 2020); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka untuk pemenuhan kepuasan kerja bagi karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Hal ini untuk

menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan. Selain itu juga dapat mempengaruhi tingkatan hasil kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.384 dan nilai P-Value adalah 0.000 (<0.05). Berarti menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (J. S. Hasibuan, (2017) dan (Astuti & Iverizkinawati, 2018) dalam penelitiannya menunjukkan adanya hasil yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jadi, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan. Apabila lingkungan kerja sudah baik maka kepuasan kerja karyawan dalam bekerja akan meningkat.

4.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil koefisien pengaruh langsung sebesar -0.078 dan nilai P-Value yaitu 0.439 (>0.05). Artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut adalah negatif dan tidak signifikan.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Julita & Ariyanti, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018); (Siagian

& Khair, 2018) dan (Yusnandar, 2019) yang dalam penelitiannya menunjukkan adanya hasil yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan secara langsung di perusahaan terdapat beberapa permasalahan yang terdapat pada kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik yaitu berupa keharmonisan hubungan kerja. Keharmonisan hubungan kerja dalam suatu perusahaan sangat diperlukan demi tercapainya kinerja yang lebih baik.

4.3.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa kepuasan kerjaitidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasionalterhadap kinerja, dimana nilai koefisien pengaruh tidak langsung0.189 dan nilai P-Value yaitu 0.022 (> 0.05). Menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah tidak terdukung.Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai P-Value > 0.05 . oleh sebab itu dalam pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik diutamakan dalam peningkatan ataupun penerapan kepemimpinan transformasional yang lebih baik tanpa harus diperantarai oleh kepuasan kerja.

4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0.188 dan nilai P-Value yaitu

0.001 (<0.05). Menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja terdukung.

Oleh sebab itu dalam pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik diutamakan untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik dan harus diperantarai oleh kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Responden dalam penelitian ini berjumlah 118 pegawai, kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
6. Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

7. Kepuasan Kerja memediasi atau memperantarai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Diharapkan perusahaan untuk meningkatkan rasa perhatian atas kondisi karyawannya dan diharapkan kepada pimpinan perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan penerapan kepemimpinannya yang lebih baik dari segi kemampuan dalam menggerakkan atau sebagai motivator bagi karyawan dan lebih bersikap tegas dalam menjalankan setiap peraturan yang telah disepakati.
2. Diharapkan agar perusahaan memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan melalui kepemimpinan transformasional agar lebih ditingkatkan sekaligus sebagai peningkatan kinerja karyawan.
3. Sebaiknya perusahaan dapat memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar diperoleh kepuasan kerja yang lebih baik. Dan kepada seluruh pihak yang memiliki kepentingan dalam perusahaan agar dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja nonfisik berupa keharmonisan hubungan kerja.
4. Sebaiknya lingkungan kerja perusahaan harus lebih diperhatikan selain untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar kepuasan karyawan dalam bekerja juga meningkat karna kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman untuk karyawan.
5. Diharapkan untuk meningkatkan nilai kepemimpinan transformasional yang diterapkan secara langsung tanpa harus melalui atau diperantarai kepuasan

kerja untuk memperoleh kinerja karyawan yang lebih baik.

6. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang lebih baik, diharapkan untuk terus meningkatkan dan memperbaiki kondisi dan keadaan lingkungan kerja pada perusahaan secara langsung melalui kepuasan kerja.
7. Perusahaan dapat dapat lebih menghidupkan semangat kerja karyawan melalui cara kepemimpinannya dan memperhatikan lingkungan kerja untuk karyawan agar tercapainya kepuasan kerja dan kinerja yang diinginkan perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti, dikarenakan responden yang kurang teliti terhadap pernyataan yang ada. Hal ini bisa diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
4. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu,

kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

5. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 118 responden dari karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Alam, Mustika, T., Alsabji, T., & Raharjo, K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 1–6.
- Arep, Ishak, & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri Seri Ilmu SDM Edisi Keempat* (Edisi Keem). Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformasional Leadership* (Second Edi). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. In *International Conference on Global Education VII* (pp. 69–81).
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Febiani, Tina, N. M., & Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5).

- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) (Edisi 2)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harsiwi, & Agung. (2003). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hartono, J. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Model Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Unversitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Irawati, Anugrahaini, & Sudarsono, B. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Produktivitas dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Studi Manajemen*, 4(1).
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square SEM-

- PLS Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, 16–17.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi. In F. Zulkarnain (Ed.). Medan : UMSU PRESS.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Kusuma, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *JOM FISIP*, 3(2).
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1).
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehersiono, M. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU) : Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moehersiono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Nasib, & Martin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1).
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 425–439).
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020).

The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>

- Nur, I. G., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, (1), 47–57.
- Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi (studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1).
- Purnomo, H., & Cholil, M. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 4(1), 27–35.
- Purwohandoko, P. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo Surabaya dan Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 134–142.
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), 82–93.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi 16.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rutherford, R. D., & Choe, M. K. (1993). *Statistical Model For Causal Analysis*. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Sari, A. A. M. P., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Legian Village Hotel Bali. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unud*.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2).

- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Solimun, S. (2010). *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode PLS*. Malang: Citra.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Uha, I. N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Kompilasi Teori Karir, Kompetensi dan Kinerja Organisasi Menuju Pada Aplikasi Bisnis Global*. VIV Pres.
- Umar, H. (2004). *Metode Riset Administrasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wirawan, W. (2013). *Kepemimpinan , Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi*,

Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yukl, G. A. (2008). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. (B. Suprianto, Ed.) (kelima). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. In *International Conference on Global Education VII* (pp. 1575–1583).

KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Responden yang terhormat,

Saya adalah Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”. Untuk itu bermohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/I menyediakan sedikit waktu untuk mengisi kuisisioner ini hanya untuk kepentingan akademik dan bukan untuk dipublikasikan. Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data, untuk itu isilah kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

(Indah Pratiwi)

I. Petunjuk Pengisian

1. Kuisisioner ini semata-mata untuk keperluan akademis penelitian.
2. Berilah tanda checklist (√) pada profil responden.
3. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti.
4. Berilah tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan.

II. Profil Responden

No Urut Responden :

Nama :

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Usia : 18-25 Tahun 31-40 Tahun
 26-30 Tahun >40 Tahun
3. Pendidikan : SLTP D3 S2
 SLTA S1 Lainnya
4. Masa kerja : 1-10 Tahun 21-30 Tahun
 11-20 Tahun 31- 40 Tahun
5. Status perkawinan : Belum menikah Sudah menikah

Kriteria Penelitian

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Kepuasan Kerja (Y1)

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Pekerjaan yang secara mental menantang					
1. Beban pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
2. Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja.					
Kondisi kerja yang mendukung					
3. Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier.					
4. Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karier karyawan.					
Gaji atau upah yang pantas					
5. Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan.					
6. Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang.					
Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan					
7. Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki sehingga saya merasa berkompeten dalam bekerja.					
8. Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
Rekan sekerja yang mendukung					
9. Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					

10. Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja.					
---	--	--	--	--	--

Kinerja (Y2)

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Kualitas kerja					
1. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.					
2. Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.					
Kuantitas kerja					
3. Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
4. Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja.					
Kehandalan					
5. Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi.					
6. Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.					
Sikap					
7. Dalam bekerja, saya mengedepankan kualitas kerja.					
8. saya mampu mencapai standar kualitas kerja.					

Kepemimpinan Transformasional (X1)

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Karismatik					
1. Pemimpin membuat saya senang bila saya ada disekitarnya.					
2. Pemimpin membuat saya bangga					

bergaul dengan dia.					
Inspirasional					
3. Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.					
4. Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.					
Stimulasi Intelektual					
5. Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6. Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.					
Perhatian Individual					
7. Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja.					
8. Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.					

Lingkungan Kerja (X2)

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Pencahayaan					
1. Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.					
2. Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Pewarnaan					
3. Di dalam ruang kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja.					
4. Sistem pewarnaan di tempat kerja tidak membuat saya bosan.					

Suara					
5. Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya.					
6. Tempat kerja terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman.					
Sirkulasi Udara					
7. Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.					
8. Perusahaan sudah memperhatikan sarana pertukaran udara.					
Temperatur					
9. Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja lebih nyaman.					
10. Fasilitas pendingin ruangan (AC) dapat mendukung kenyamanan dalam bekerja.					
Hubungan dengan atasan					
11. Saya kurang mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan.					
12. Atasan saya bersikap tak acuh terhadap karyawan.					
Hubungan dengan rekan kerja					
13. Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja.					
14. Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.					

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kepemimpinan Transfromasional

No. Responden	Kepemimpinan Transfromasional (X1)				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	3	2	5	5	15
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	4	5	5	5	19
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	4	4	5	5	18
12	4	4	4	4	16
13	4	4	5	4	17
14	5	5	5	5	20
15	5	4	4	5	18
16	5	5	3	4	17
17	5	5	5	4	19
18	5	5	5	4	19
19	5	4	4	3	16
20	3	2	4	3	12
21	3	2	4	3	12
22	5	5	5	5	20
23	2	1	4	2	9
24	5	4	4	5	18
25	5	4	5	4	18
26	4	3	4	5	16
27	5	5	5	4	19
28	3	1	4	2	10
29	4	5	4	4	17
30	5	5	4	5	19
31	5	5	5	5	20
32	5	5	5	4	19
33	4	4	4	4	16
34	5	4	5	4	18
35	5	5	5	5	20
36	5	4	5	5	19
37	4	5	4	4	17
38	5	4	4	5	18
39	5	4	4	5	18
40	4	4	5	2	15

41	5	5	5	5	20
42	3	3	4	3	13
43	4	4	4	4	16
44	4	4	4	4	16
45	5	5	5	4	19
46	4	5	4	5	18
47	2	3	4	2	11
48	5	5	4	5	19
49	4	4	4	4	16
50	5	5	4	4	18
51	4	4	4	5	17
52	3	3	4	3	13
53	5	4	4	5	18
54	5	5	4	4	18
55	3	3	4	3	13
56	4	4	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	3	3	4	3	13
59	2	2	4	2	10
60	2	2	4	2	10
61	3	3	3	2	11
62	3	4	4	4	15
63	4	4	4	5	17
64	5	5	4	5	19
65	4	4	5	5	18
66	4	4	5	3	16
67	4	3	3	5	15
68	4	4	4	4	16
69	3	3	4	3	13
70	4	4	4	4	16
71	2	3	1	3	9
72	4	4	5	3	16
73	5	5	4	3	17
74	4	3	4	5	16
75	5	5	4	5	19
76	2	2	4	4	12
77	5	5	5	4	19
78	4	4	4	4	16
79	4	4	4	4	16
80	3	4	4	3	14
81	3	4	4	3	14
82	4	4	4	4	16
83	4	4	4	4	16
84	4	4	4	4	16
85	4	5	4	5	18

86	4	4	4	5	17
87	4	5	4	4	17
88	4	4	4	4	16
89	2	2	5	3	12
90	4	4	4	4	16
91	4	4	4	4	16
92	3	2	4	3	12
93	4	4	4	4	16
94	4	4	4	4	16
95	3	3	4	4	14
96	4	5	4	4	17
97	4	4	4	4	16
98	4	4	4	3	15
99	4	4	4	4	16
100	3	3	3	4	13
101	4	4	4	4	16
102	5	5	5	5	20
103	4	4	4	4	16
104	4	4	4	4	16
105	4	4	4	4	16
106	4	4	4	4	16
107	4	5	5	4	18
108	4	4	4	4	16
109	4	5	5	4	18
110	4	5	4	4	17
111	4	4	5	5	18
112	5	4	4	5	18
113	5	5	5	4	19
114	5	4	3	4	16
115	3	5	5	4	17
116	4	4	4	4	16
117	4	4	5	4	17
118	4	5	5	5	19

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja

No. Resp	Lingkungan Kerja (X2)							Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	5	5	4	4	4	4	2	28
2	4	5	4	4	4	4	2	27
3	4	5	4	5	4	5	2	29
4	4	4	4	3	2	4	4	25
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	5	5	4	5	5	5	34
7	3	3	4	2	4	4	2	22
8	4	4	4	4	4	4	3	27
9	5	5	5	4	5	5	5	34
10	4	5	4	5	4	4	1	27
11	3	4	3	4	5	5	5	29
12	5	4	5	4	5	4	4	31
13	3	2	4	4	1	3	2	19
14	3	2	2	3	3	2	5	20
15	5	4	3	3	3	5	2	25
16	5	4	4	3	4	4	4	28
17	5	5	4	4	4	3	5	30
18	3	3	4	3	2	2	2	19
19	3	4	4	4	2	1	3	21
20	5	4	4	4	3	2	2	24
21	5	3	4	4	2	1	1	20
22	4	4	5	4	5	4	5	31
23	3	3	4	4	3	3	2	22
24	5	5	4	5	4	5	5	33
25	5	4	5	4	3	3	4	28
26	4	4	2	3	2	1	1	17
27	5	5	5	4	4	4	4	31
28	3	4	3	4	2	1	1	18
29	4	4	5	5	4	4	5	31
30	4	4	5	5	4	4	5	31
31	5	4	3	4	4	4	5	29
32	4	4	5	5	4	4	5	31
33	4	4	4	5	4	4	1	26
34	5	4	5	5	4	4	5	32
35	5	4	4	3	3	4	5	28
36	5	4	4	4	5	5	4	31
37	4	4	4	4	4	4	1	25
38	5	5	4	5	4	4	5	32
39	5	5	4	4	5	5	5	33
40	4	4	4	4	2	3	1	22
41	5	5	4	5	5	4	4	32

42	4	4	4	4	4	4	3	27
43	4	4	4	4	4	4	3	27
44	4	4	4	4	4	4	2	26
45	5	5	4	5	4	5	4	32
46	4	4	3	4	2	3	2	22
47	4	4	4	4	3	2	1	22
48	5	5	4	4	5	5	5	33
49	4	4	4	5	4	4	1	26
50	4	5	5	4	5	5	4	32
51	4	5	4	5	4	5	1	28
52	4	4	4	4	3	3	3	25
53	5	5	5	4	4	5	5	33
54	5	4	5	5	4	4	5	32
55	4	4	4	4	4	4	3	27
56	4	4	4	4	4	4	3	27
57	4	4	4	4	4	4	3	27
58	4	4	4	4	4	4	3	27
59	4	4	4	4	4	4	3	27
60	4	4	4	4	4	4	3	27
61	4	4	4	4	3	3	2	24
62	3	3	5	5	3	3	3	25
63	5	4	5	5	4	4	4	31
64	4	5	5	5	3	3	3	28
65	4	4	5	4	5	4	5	31
66	4	4	4	4	4	4	2	26
67	3	3	4	4	4	3	3	24
68	4	4	5	5	4	3	3	28
69	4	4	4	4	4	4	3	27
70	4	4	4	4	4	4	3	27
71	4	3	4	3	2	3	4	23
72	4	4	4	4	4	4	3	27
73	4	4	4	4	4	4	3	27
74	4	4	5	5	5	4	4	31
75	3	3	5	4	4	4	3	26
76	4	4	5	5	4	4	4	30
77	3	5	4	4	3	2	1	22
78	4	4	3	3	4	4	2	24
79	3	3	3	3	4	4	2	22
80	4	3	3	2	4	4	3	23
81	4	3	3	2	3	3	2	20
82	4	4	4	3	4	4	3	26
83	4	4	4	2	4	4	2	24
84	3	3	4	4	4	4	4	26
85	4	4	5	5	4	4	2	28
86	4	5	4	4	4	4	2	27
87	4	4	5	5	4	4	3	29

88	5	5	5	5	4	4	3	31
89	5	5	5	4	5	5	3	32
90	4	4	4	4	4	4	4	28
91	4	3	3	3	4	4	2	23
92	4	4	3	3	4	4	3	25
93	4	5	5	3	4	5	2	28
94	4	5	5	3	4	5	1	27
95	4	4	3	3	4	4	4	26
96	4	4	4	4	4	4	1	25
97	4	3	4	3	4	4	3	25
98	3	3	3	3	4	4	4	24
99	3	3	3	3	4	4	4	24
100	4	4	4	3	4	4	3	26
101	4	4	4	4	4	4	2	26
102	5	5	4	1	4	4	2	25
103	5	5	2	3	4	4	2	25
104	4	4	4	3	4	4	4	27
105	5	5	4	1	4	4	2	25
106	5	5	5	3	5	5	3	31
107	4	4	3	1	3	3	5	23
108	4	4	3	3	4	4	4	26
109	4	5	3	3	4	4	4	27
110	4	3	4	3	4	4	4	26
111	4	4	2	3	4	4	4	25
112	4	5	4	1	5	4	4	27
113	4	4	3	3	4	4	3	25
114	4	4	3	3	3	4	4	25
115	4	5	4	3	3	4	3	26
116	4	4	2	3	4	4	4	25
117	4	5	4	1	4	4	4	26
118	4	4	4	3	4	4	4	27

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja

No. Resp	Kepuasan Kerja (Y1)					Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	4	4	5	5	5	23
2	4	3	5	5	4	21
3	5	5	4	4	5	23
4	4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	3	3	4	18
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	5	5	22
11	5	5	5	5	5	25
12	4	5	5	5	5	24
13	4	4	4	5	4	21
14	5	5	4	4	4	22
15	4	4	4	5	5	22
16	5	5	5	4	4	23
17	5	5	5	5	5	25
18	5	4	5	3	5	22
19	5	4	5	5	4	23
20	4	4	5	5	4	22
21	3	4	5	4	4	20
22	5	5	4	4	5	23
23	4	5	4	5	4	22
24	4	4	5	5	5	23
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	4	5	5	24
28	4	5	5	5	4	23
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	5	4	5	23
31	5	5	5	5	4	24
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	4	5	4	21
34	5	5	5	5	4	24
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	4	5	24
37	4	5	4	4	4	21
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	5	5	25
40	5	4	4	5	4	22
41	5	4	4	4	5	22
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20

45	5	5	5	5	4	24
46	4	5	4	4	4	21
47	5	4	5	4	4	22
48	5	5	4	5	5	24
49	4	4	5	5	4	22
50	5	5	5	5	5	25
51	5	4	4	4	5	22
52	5	4	4	4	4	21
53	5	5	5	5	5	25
54	5	4	5	5	5	24
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	5	5	5	5	5	25
59	5	4	5	5	5	24
60	4	3	5	5	5	22
61	4	4	4	4	4	20
62	4	3	4	3	4	18
63	5	4	5	5	5	24
64	5	4	5	5	5	24
65	4	4	5	5	4	22
66	5	5	5	5	4	24
67	5	4	5	5	5	24
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	4	4	20
71	2	3	2	3	1	11
72	5	4	4	4	4	21
73	5	3	4	4	4	20
74	5	4	4	4	5	22
75	5	4	5	5	5	24
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	3	4	19
81	4	4	4	3	4	19
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	4	20
84	4	4	4	4	4	20
85	4	4	4	4	4	20
86	4	4	4	4	4	20
87	4	4	4	4	5	21
88	4	4	4	4	4	20
89	4	5	5	5	5	24
90	4	4	4	4	4	20
91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	20

93	4	4	5	4	4	21
94	4	4	5	4	4	21
95	5	4	4	5	4	22
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	4	4	20
98	4	4	4	4	4	20
99	4	4	4	4	4	20
100	3	3	3	4	4	17
101	3	3	4	4	4	18
102	5	5	4	4	4	22
103	4	4	4	4	4	20
104	4	4	4	4	4	20
105	5	4	5	5	4	23
106	5	5	5	5	5	25
107	4	4	5	5	5	23
108	4	5	4	5	4	22
109	5	5	5	4	5	24
110	4	5	4	5	5	23
111	5	4	5	5	5	24
112	4	4	4	5	5	22
113	4	4	4	4	5	21
114	5	5	5	4	5	24
115	5	5	4	4	5	23
116	4	5	5	5	5	24
117	4	4	4	4	5	21
118	5	4	4	4	5	22

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja

No. Resp	Kinerja (Y2)				Total
	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	
1	4	4	5	5	18
2	4	4	5	5	18
3	4	5	4	4	17
4	5	4	5	5	19
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	5	5	5	5	20
10	4	4	4	4	16
11	4	5	5	5	19
12	4	4	5	5	18
13	5	5	4	5	19
14	5	5	4	5	19
15	5	4	4	4	17
16	4	4	5	4	17
17	4	5	5	4	18
18	5	4	4	5	18
19	4	5	5	5	19
20	4	4	5	5	18
21	4	4	5	4	17
22	5	5	4	5	19
23	4	4	5	5	18
24	5	5	5	4	19
25	5	5	5	5	20
26	4	4	5	5	18
27	4	5	4	4	17
28	4	4	4	5	17
29	5	4	5	4	18
30	5	5	4	4	18
31	5	5	5	4	19
32	4	5	5	4	18
33	4	4	5	4	17
34	5	4	5	5	19
35	5	4	4	4	17
36	5	4	5	4	18
37	4	4	5	4	17
38	4	5	5	5	19
39	5	5	5	5	20
40	5	5	4	4	18
41	5	5	5	4	19
42	4	4	4	4	16
43	4	4	4	4	16

44	5	5	4	5	19
45	4	5	5	4	18
46	4	4	5	5	18
47	5	5	4	5	19
48	4	5	5	5	19
49	4	4	5	4	17
50	4	5	4	4	17
51	4	4	5	4	17
52	4	4	4	4	16
53	5	4	5	4	18
54	3	4	4	3	14
55	4	4	4	4	16
56	4	4	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	4	4	4	4	16
59	4	4	4	4	16
60	4	4	3	4	15
61	4	3	3	4	14
62	4	3	3	4	14
63	5	4	5	5	19
64	4	4	4	5	17
65	5	4	5	4	18
66	4	5	4	4	17
67	4	4	3	5	16
68	4	5	4	5	18
69	4	4	4	4	16
70	4	4	4	4	16
71	2	4	2	3	11
72	4	4	4	4	16
73	4	4	4	4	16
74	4	4	4	5	17
75	4	5	5	5	19
76	3	4	3	4	14
77	4	5	4	5	18
78	4	4	4	4	16
79	3	4	4	4	15
80	4	4	4	4	16
81	4	4	4	4	16
82	4	4	4	4	16
83	4	4	4	4	16
84	4	4	4	4	16
85	4	4	5	5	18
86	4	5	4	5	18
87	5	4	5	5	19
88	4	4	4	4	16
89	5	5	5	5	20
90	4	4	4	4	16
91	4	4	4	4	16

92	3	4	4	4	15
93	4	4	4	4	16
94	5	4	4	4	17
95	4	4	4	4	16
96	4	4	4	4	16
97	4	4	4	4	16
98	4	4	4	4	16
99	4	4	4	4	16
100	3	3	3	4	13
101	4	4	4	4	16
102	5	5	5	5	20
103	4	4	4	4	16
104	4	4	4	4	16
105	4	4	4	4	16
106	5	5	5	5	20
107	4	4	4	4	16
108	5	5	4	4	18
109	5	4	5	5	19
110	5	4	4	5	18
111	5	4	5	5	19
112	5	5	4	4	18
113	5	4	5	4	18
114	5	5	4	3	17
115	5	4	5	4	18
116	5	5	4	5	19
117	5	4	4	4	17
118	5	5	4	5	19

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 471/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/6/12/2019

Medan, 6/12/2019

Kepada Yth.

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Indah Pratiwi
NPM : 1605160016
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Masih adanya budaya organisasi pegawai datang tidak tepat waktu dan menyalahi aturan disiplin lainnya.
2. Sikap kepemimpinan yang salah dan kurangnya tingkat pengembangan SDM yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai tidak didapatkan karyawan.
3. Sulitnya mendapatkan kesempatan promosi karena tidak mencapai target sehingga motivasi karyawan juga rendah.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja
3. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pln Unit Induk Wilayah Sumut

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Pemohon



(Indah Pratiwi)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 471/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/6/12/2019

Nama Mahasiswa : Indah Pratiwi

NPM : 1605160016

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 6/12/2019

Nama Dosen Pembimbing

: JURIZON 

Judul Disetujui

: Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT PIN Persero Unit Wilayah Sumut.

Disahkan oleh:

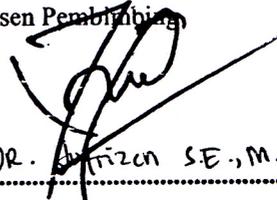
Ketua Program Studi Manajemen



Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 18 Desember 2019.

Dosen Pembimbing



(DR. Jurizon SE., M.Si.)

Peraturan:
Diisi oleh Pimpinan Program Studi
Diisi oleh Dosen Pembimbing
Telah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : INDAH PRATIWI
NPM : 1609160016
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, Februari 2020
Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

E3976ADF397438917

6000
EKAMERUPAHAM



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Senin, 24 Februari 2020** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : INDAH PRATIWI
N .P.M. : 1605160016
Tempat / Tgl.Lahir : Sumber Rejo, #6 Mei 1998
Alamat Rumah : Bukit Siguntang No.8
JudulProposal : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA**

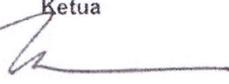
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Judul harus berbentuk segitiga terbalik.
Bab I	Latar belakang hanya mencentakan permasalahan
Bab II	Referensi terdahulu harap dimasukkan.
Bab III	Pada bagian Skedul rencana Penelitian yang belum ditaksirakan diarsir.
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, **Senin, 24 Februari 2020**

TIM SEMINAR

Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding


Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : INDAH PRA TIWI
 N.P.M : 1605160016
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Proposal : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

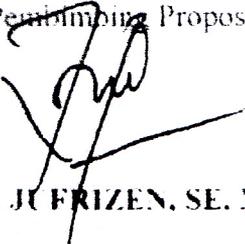
Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
10/1.2020	Draft proposal diterima		
13/1.2020	Perbaiki latar belakang		
17/1.2020	Perbaiki landasan teori		
21/1.2020	Perbaiki kerangka konseptual		
3/2.2020	Perbaiki Analisis Data		
7/2.2020	Perbaiki Daftar Pustaka / Mendeley		
10/2.2020	ACC Seminar proposal		

Medan, Februari 2020

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal


Dr. J. FRIZEN, SE., M.Si


JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 24 Februari 2020** menerangkan bahwa:

Nama : INDAH PRATIWI
N .P.M. : 1605160016
Tempat / Tgl.Lahir : Sumber Rejo, 6 Mei 1998
Alamat Rumah : Bukit Siguntang No.8
JudulProposal : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

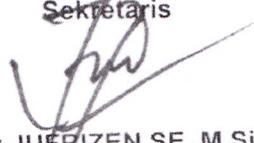
pembimbing : Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

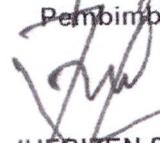
Medan, Senin, 24 Februari 2020

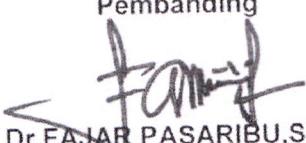
TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SABIPUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pemanding

Dr.FAJAR PASARIBU,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, F&x. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

UMSU

Si Cerdas | Terpercaya

Menjawab surat ini agar disebutkan
dan tanggalnya

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 182 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN

Pada Tanggal : 14 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : INDAH PRATIWI

N P M : 1605160016

Semester : VII (Tujuh)

Program Studi : MANAJEMEN

**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada
PT.PLN (Persero) Unit Wilayah Sumatera Utara**

Doser Pembimbing : Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan mentulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Dahulasa tanggal : 14 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan

Pada Tanggal : 18 Jumadil Awwal 1441 H

14 Januari

2020 M

Dekan

H. JANURI, SE., M.M., M.Si.

Tembusan :

1. Peninggal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

UMSU

Agul | Cerdas | Terpercaya

Sejawab surat ini agar disebutkan
dan tanggalnya

Nomor : 102 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 18 Jumadil Awwal 1441 H
14 Januari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK
WILAYAH SUMATERA UTARA
Jln.Yos Sudarso No.284 Glugur Kota
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

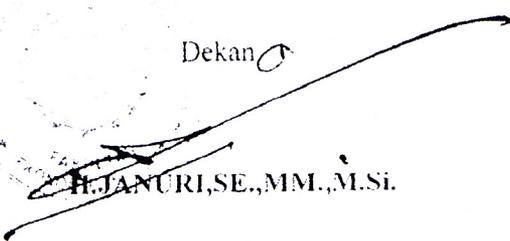
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : INDAH PRATIWI
Npm : 1605160016
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Wilayah Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan 
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal

**UIW SUMATERA UTARA**

Nomor : 0036/SDM.06.03/080000/2020
Lamp : Ada
Sifat : Segera
Perihal : Persetujuan Penelitian/Riset

24 Februari 2020

Kepada:
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Nsri No 3
Medan - 20238

Membalas surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 182/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 14 Januari 2020 perihal Penelitian/Riset, maka dengan ini diberitahukan bahwa siswa sebagaimana tersebut dibawah ini :

No.	Nama	NPM	Program Studi
1.	Indah Pratiwi	1605160016	Manajemen

Dapat kami setujui melaksanakan Penelitian/Riset di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan Penelitian/Riset di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara hanya mengizinkan untuk tujuan ilmu pengetahuan dan tidak di perkenankan untuk disajikan kepada pihak lain
2. Apabila dalam pelaksanaan Penelitian/Riset dimaksud dibutuhkan angka ataupun data keuangan dan hal-hal lain yang menyangkut rahasia perusahaan, tidak akan dilayani.
3. PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara tidak menyediakan fasilitas selama pelaksanaan Penelitian/Riset.
4. Selama melaksanakan Penelitian/Riset dimaksud harus tunduk dan taat serta mematuhi segala peraturan yang berlaku pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dan yang bersangkutan wajib menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan seragam sekolah.
5. Menandatangani surat keterangan terlampir

Untuk konfirmasi lebih lanjut dan proses penyelesaian administrasi yang bersangkutan agar dapat hadir ke PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara c/q Sub Bidang Pengembangan SDM dengan membawa surat ini.
Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**PLH SENIOR MANAGER SDM DAN UMUM
MANAGER PENGEMBANGAN SDM**

DEWI TATIANA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 976 /II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 01 Rajab 1441 H
25 Februari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT.PLN (PERSERO)
UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

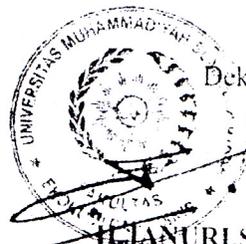
Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **INDAH PRATIWI**
N P M : **1605160016**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Wilayah Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan. Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peninggal.

Nomor : 0283/STH.01.04/080000/2020
Lamp : 1 Set
Sifat : Segera
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset

09 Maret 2020

Kepada

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3
Medan 20238

Yang bertanda tangan di bawah ini, Senior Manager Bidang SDM dan Umum PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, menerangkan bahwa :

No.	Nama	NIS	Jurusan	Universitas
1.	Khairani Nurul Rahmadhani	1605160034	Manajemen	UMSU
2.	Riza Danti Lubis	1605160063	Manajemen	UMSU
3.	Indah Pratiwi	1605160016	Manajemen	UMSU

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan Riset pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, selama 3 Minggu dari tanggal 19 Februari – 13 Maret 2020. Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

SENIOR MANAGER SDM DAN UMUM


EDDY IRAWAN