



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, FASILITAS KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. MITRA ADI PRANATA**

Skripsi:

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh:

Ari Setiawan NPM 20510010

Dosen Pembimbing:

Fajar Suryatama, SE., S.Sos., MM

NIP : 14082204750190

M. Arif Rakhman, SE., ME

NIP : 19111406870215

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2026

PERSETUJUAN SKRIPSI

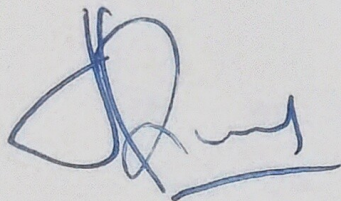
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, FASILITAS KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. MITRA ADI PRANATA**

Oleh:

Ari Setiawan NPM 20510010

Bahwa skripsi ini layak di ujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada tanggal
23 September 2026

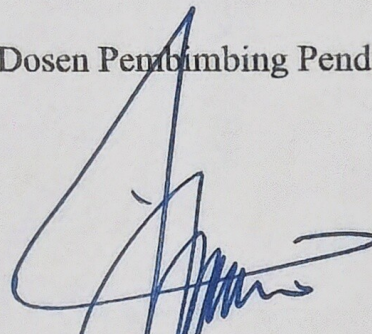
Dosen Pembimbing Utama



Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM

NIP : 14082204750190

Dosen Pembimbing Pendamping

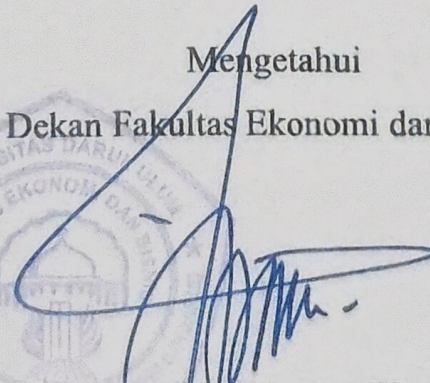


M. Arif Rakhman, SE., ME

NIP : 19111406870215

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



M. Arif Rakhman, SE., ME

NIP : 19111406870215

PENGESAHAN SKRIPSI

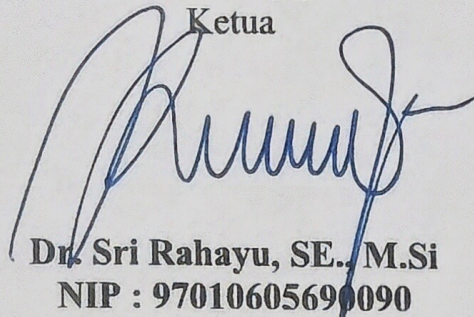
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, FASILITAS KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MITRA ADI PRANATA

Oleh:

Ari Setiawan NPM 20510010

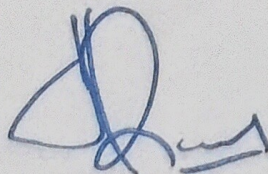
Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada
Tanggal 23 September 2026

Tim Penguji
Ketua



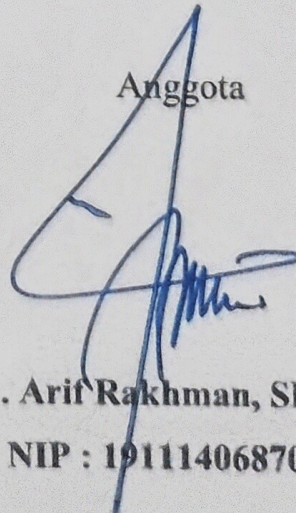
Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIP : 97010605690090

Anggota



Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM
NIP : 14082204750190

Anggota



M. Arif Rakhman, SE., ME
NIP : 19111406870215

ABSTRAK

Manajemen kepuasan kerja karyawan adalah manajemen tentang menciptakan pendekatan strategis untuk memelihara sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka sendiri. Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang sebaiknya dikelola secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu rasa puas akan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, maka peran seorang pemimpin dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kepuasan kerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal (sebab-akibat) dengan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari jawaban para responden yaitu PT. Mitra Adi Pranata atas kuesioner yang sudah diuji dan valid. Sampel ditentukan dengan teknik slovin. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 PT. Mitra Adi Pranata dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 23. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, dan uji regresi. Selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Hasil analisa menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sebesar $(4.679) > t_{tabel} (2.055)$ yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata. Variabel Fasilitas Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3.093) > t_{tabel} (2.055)$ yang artinya bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata. Variabel Kompensasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(4.372) > t_{tabel} (2.055)$ yang artinya bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata, dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (16.578) > F_{tabel}$ sebesar (2.98) sehingga menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata

Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata

ABSTRACT

Employee job satisfaction management refers to the strategic management of creating and maintaining employees' positive attitudes toward their work. Job satisfaction reflects employees' positive attitudes that are closely aligned with an organization's strategic objectives. Therefore, it should be managed fairly among employees, leaders, and the organization through a clear understanding of job roles, well-defined performance expectations, and mutually agreed competency standards within a structured framework of organizational goals. Consequently, the role of leadership is crucial in fostering employee job satisfaction, as higher levels of job satisfaction contribute to smoother operational and production processes. This study aims to examine the influence of Transformational Leadership Style, Work Facilities, and Compensation on the Job Satisfaction of Employees at PT. Mitra Adi Pranata.

This study employed a causal associative research method with a quantitative approach. The data used were primary data collected from employees of PT. Mitra Adi Pranata through validated and reliable questionnaires. The sample size was determined using the Slovin formula, resulting in a total sample of 30 employees of PT. Mitra Adi Pranata. The data were analyzed using SPSS version 23. The statistical analyses included validity testing, reliability testing, correlation analysis, and multiple regression analysis. Hypothesis testing was conducted using the coefficient of determination (R^2), the t-test, and the F-test.

The results of the analysis indicate that the Transformational Leadership Style variable produced a t-value of 4.679, which is greater than the t-table value of 2.055. This finding indicates that transformational leadership style has a positive effect on employee job satisfaction at PT. Mitra Adi Pranata. The Work Facilities variable yielded a t-value of 3.093, which exceeds the t-table value of 2.055, indicating a positive effect on employee job satisfaction. Similarly, the Compensation variable generated a t-value of 4.372, which is greater than the t-table value of 2.055, demonstrating a positive effect on employee job satisfaction. Furthermore, the simultaneous hypothesis test showed that the calculated F-value of 16.578 was greater than the F-table value of 2.98. These results indicate that Transformational Leadership Style, Work Facilities, and Compensation simultaneously have a effect on Employee Job Satisfaction at PT. Mitra Adi Pranata.

Based on the findings, it can be concluded that Transformational Leadership Style, Work Facilities, and Compensation have both partial and simultaneous effects on the Job Satisfaction of Employees at PT. Mitra Adi Pranata.

Key: Transformational Leadership Style, Work Facilities, Compensation and Employee Job Satisfaction of PT. Mitra Adi Pranata

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, FASILITAS KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MITRA ADI PRANATA”**

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Ida Zahara Adibah, M.S.I selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, SE., M.E Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS, dan sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Fajar Suryatama, S. Sos, SE., MM Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS, dan sebagai dosen pembimbing I yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
6. Seluruh teman – teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran, 23 September 2026



Ari Setiawan
NPM 20510010

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Apapun yang terjadi pulanglah sebagai Sarjana.”

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang bisa kau ceritakan.” (Boy Candra)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua yang berjasa di hidup penulis, Terima kasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, serta dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah setapak demi setapak dalam meraih mimpi. Terima kasih selalu berada di sisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis menyelesaikan skripsi ini hingga memperoleh gelar Sarjana Manajemen.
2. Keluarga besar penulis, yang telah memberikan dukungan serta doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Teruntuk sahabat-sahabat tercinta yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala motivasi dan dukungan selama ini.
4. Teman-teman angkatan 2020 Fakultas Ekonomi Bisnis yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan semangat kepada penulis selama penyusunan skripsi.

DAFTAR ISI

	Halaman
Skripsi:	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	1
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Operasional.....	10
F. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kajian Pustaka.....	12
1. Kepuasan Kerja Karyawan.....	12
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional	15
3. Fasilitas Kerja	22
4. Kompensasi.....	27
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Pikir	36
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis dan Metode Penelitian.....	39

B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Variabel dan Indikator Penelitian.....	39
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	41
E. Jenis Dan Sumber Data	42
G. Teknik Pengumpulan Data	43
H. Teknik Analisa Data.....	44
I. Analisis Data	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian.....	57
B. Hasil Penelitian.....	57
C. Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu.....	36
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Hasil uji validitas seluruh variabel.....	46
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas seluruh variable.....	47
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Korelasi.....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja.....	59
Tabel 4.5 Hasil analisis Uji Korelasi Sederhana.....	60
Tabel 4.6 Hasil analisis Uji Korelasi Berganda.....	61
Tabel 4.7 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Konflik Kerja.....	61
Tabel 4.8 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Fasilitas Kerja	62
Tabel 4.9 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi.....	62
Tabel 4.10 Hasil analisis Uji Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.11 Hasil analisis Uji Koefisien Determinasi.....	63
Tabel 4.12 Hasil analisis Uji t (Parsial).....	67
Tabel 4.13 Hasil analisis Uji F (Simultan).....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	36
Gambar 3.1 Uji Statistik t.....	54
Gambar 3.2 Uji Simultan F.....	55
Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1.....	68
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2.....	69
Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3.....	70
Gambar 4.4 Kurva Statistik Uji F Hipotesis.....	71

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	81
Lampiran 2	Identitas Responden.....	86
Lampiran 3	Tabulasi Uji Coba 10 Responden.....	85
Lampiran 4	Tabulasi 30 Responden.....	86
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas	88
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas.....	91
Lampiran 7	Hasil Identitas Responden.....	94
Lampiran 8	Hasil Uji Korelasi.....	95
Lampiran 9	Hasil Uji Regresi.....	97
Lampiran 10	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	99
Lampiran 11	Hasil Uji Statistik Uji.....	100
Lampiran 12	Titik Presentase Distribusi Uji t.....	100
Lampiran 13	Titik Presentase Distribusi Uji F.....	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan karyawan yang dapat berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai perusahaan berusaha meningkatkan kepuasan dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaannya dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup yang lebih panjang. Salah satu aspek yang mampu mewujudkan tujuan itu adalah tersedianya sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan harus mengupayakan kepuasan kerja semaksimal mungkin, baik secara individu ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Didalam perusahaan tentunya berpengaruh antar departemen dalam perusahaan. Beberapa faktor produksi yang menunjang kegiatan produksi antara lain, adalah sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) didalam perusahaan mempunyai peranan besar, dimana kepuasan kerja sangat menentukan performa perusahaan tersebut. Diperlukan pembinaan dan pelatihan tentang kepuasan kerja yang efektif demi kelancaran kegiatan produksi dalam perusahaan. Sudah seharusnya kepuasan kerja perlu diperhatikan secara adil, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Setiap perusahaan pasti akan melakukan suatu perubahan atau

perbaikan guna memperlancar proses produksinya.

PT. Mitra Adi Pranata Semarang adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa konsultan lingkungan yang secara garis besar mengerjakan dokumen lingkungan di hampir seluruh wilayah Indonesia. Perusahaan ini berusaha berkembang lebih besar dengan memperbanyak pekerja, agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen untuk mencapai keberhasilan komersial. Mengelola kepuasan kerja karyawan. sebaiknya dilakukan secara adil antara karyawan, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kepuasan kerja karyawan. menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar.

Pada dasarnya harapan semua karyawan yang berada dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah dapat menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dan ideal. Kepuasan kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang diinginkan oleh semua perusahaan tujuannya untuk memberikan hasil yang maksimal, dimana karyawan itu dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini

seharusnya mereka terima. Afandi (2021). Kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi akan semakin baik. Diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi antara lain kebijakan dan peraturan yang dikeluarkan oleh seorang pimpinan yang dimana termasuk sebagai gaya kepemimpinan transformasional, tersedianya fasilitas kerja, serta pemberian kompensasi sesuai dengan yang seharusnya didapatkan setiap karyawan. Permasalahan kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Adi Pranata Semarang menurut hasil pengamatan observasi yang dilakukan di tempat kerja. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengembangan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menyusun dokumen harus didukung oleh manajemen atau perusahaan agar memenuhi target dan menghindari adanya turnover dikarenakan lamanya masa orientasi setiap karyawan baru akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian Zulkarnaen (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BRI Purworejo” mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya termasuk gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor pertama dalam penelitian ini karena mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada lokasi penelitian. Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain

untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Armansyah (2022) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Wardani (2020) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional (*transformational leader*) adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan pada para bawahan atau pengikut. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Permasalahan yang terjadi di PT. Mitra Adi Pranata Semarang tentang gaya kepemimpinan transformasional adalah adanya perubahan akan kebijakan yang dikeluarkan sewaktu-waktu menjadikan ketidakkonsistenan kebijakan yang dikeluarkan secara sepihak dengan pola pemikiran pemimpin yang menganggap organisasi berjalan di bawah perintah pemimpin itu sendiri tanpa adanya intervensi dari pihak lain termasuk para karyawannya. Sehingga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Adi Pranata Semarang. Hasil penelitian Huda (2021) yang berjudul “Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wismilak Inti Makmur Tbk

Surabaya)” mengatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Fasilitas kerja merupakan faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang digunakan untuk membantu aktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya disuatu organisasi. Fasilitas kerja merupakan hal penting bagi suatu instansi atau perusahaan, sebab dengan fasilitas kerja yang lengkap, maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan. Menurut (Mantero, 2022) fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang ditentukan.

Menurut (Asri, 2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi di PT. Mitra Adi Pranata Semarang belum sepenuhnya terpenuhi bagi karyawan serta masih ada kendala dari segi maintenance dan pembaruan peralatan, sehingga sering terjadi eror dan kurang efisien lagi disaat digunakan untuk mengejar target. Fasilitas kerja yang diberikan yaitu komputer kerja, pendingin ruangan dan lain-lain. Tetapi masih ada permasalahan fasilitas yang belum terpenuhi contohnya laptop kerja untuk menunjang pekerjaan yang diberikan apabila harus dikerjakan di rumah. Selain hal tersebut terdapat adanya beberapa ruangan kerja yang belum memiliki fasilitas pendingin yang merugikan

karyawan yang berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan dan akan menambahkan beban pikiran menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Adi Pranata Semarang. Hasil penelitian *Jaya* (2022) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Pemasaran Di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya)” mengatakan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi merupakan faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini. Menurut Afandi (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pekerja sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial serta tunjangan yang diterima oleh para pekerja sebagai bagian dari hubungan antar karyawan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pekerja sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Permasalahan di PT. Mitra Adi Pranata Semarang yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pekerja mengenai pemberian gaji, mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini dalam arti

lain gaji yang diterima karyawan. Kompensasi perusahaan yang berupa gaji sangat penting bagi karyawan. Hasil penelitian Dahlia (2022) mengatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jakarta International Container Terminal.

Dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, FASILITAS KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MITRA ADI PRANATA”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan, sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata?
2. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata.
2. Untuk menguji pengaruh Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata.
3. Untuk menguji pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata.

4. Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Bagi Peneliti ini dapat memberikan manfaat sebagai sarana berlatih dalam menerapkan teori-teori ilmu manajemen sumber daya manusia dengan kenyataan di lapangan dan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata.

2. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata

3. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi yang menyangkut pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata.

4. Bagi para akademi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai tentang

pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran yang diteliti, dikemukakan definisi setiap variabel sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Armansyah (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Fasilitas Kerja (X_2)

Menurut (Mantero, 2022) fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang ditentukan

3. Kompensasi (X_3)

Menurut Afandi (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja Karyawan adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang

menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Afandi (2021).

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- BAB I : Pendahuluan, berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika penelitian.
- BAB II : Landasan teori, bagian ini berisi tentang landasan teori mengenai hal-hal yang ada dalam penelitian, kerangka pikir, dan hipotesis.
- BAB III : Metode penelitian, Bagian ini membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, jenis dan sumber data populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data
- BAB IV : Hasil dan pembahasan, berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan
- BAB V : Kesimpulan dan saran, merupakan bab yang bertuliskan kesimpulan dan saran dari penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Afandi (2021).

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

Handoko (2020) mendefinisikan Kepuasan kerja karyawan adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja

Sehingga dapat disimpulkan pengertian Kepuasan kerja karyawan adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

b. Manfaat Kepuasan Kerja Karyawan

Nitisemito (2019) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Afandi (2021) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

d. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Afandi (2021) Adapun indikator-indikator Kepuasan kerja Karyawan meliputi antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Armansyah (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Wardani (2020) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional (transformational leader) adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan pada para bawahan atau pengikut. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Iswahyudi (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan 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 bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada yang mereka butuhkan.

Mulia (2021) menyatakan “gaya kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan dan memiliki karisma”.

Sinaga (2023) megemukakan “gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membawa organisasi untuk berubah dengan cepat, memiliki potensi yang luar biasa, bertahan dalam tekanan, serta inovasi di dalam organisasi”

Supriyanto (2020) menyatakan bahwa “kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang membangkitkan kesadaran para pengikut dengan menunjukkan nilai-nilai dan cita-cita yang tinggi seperti kebebasan, keadilan dan kesetaraan”.

Dari uraian mengenai gaya kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan seorang atasan guna mempengaruhi kinerja karyawannya dengan cara memotivasi karyawannya agar bekerja lebih baik dan menghasilkan energi positif di dalam perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan konsep kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa percaya, kagum, bangga, loyal, dan hormat kepada atasannya serta termotivasi untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh pemimpin.

b. Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Gaya kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional menurut Warman (2022) yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai – nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan

c. Manfaat Gaya Kepemimpinan Transformasional

Manfaat penerepan prinsip dan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif memberikan sejumlah manfaat bagi organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional birokrasi dapat menjadi efisien dalam organisasi yang perlu mengikuti aturan regulasi yang ketat. Para pemimpin ini memisahkan pekerjaan dari hubungan individu tim.

Menurut Sari (2019) menyatakan manfaat gaya kepemimpinan yaitu:

1. Mampu menilai SWOT kemampuan dirinya yang diperlukan sebagai pemimpin efektif

2. Menggunakan kekuasaan dengan tepat dan berpengaruh positif dalam meningkatkan komitmen bawahannya
3. Menguji nilai – nilai personal dan keyakinan dirinya yang berkaitan dengan asumsi tentang kepemimpinan dan bawahannya
4. Memahami sejumlah peranan kepemimpinan
5. Mengenal hubungan antara pemimpin berorientasi tugas dan berorientasi hubungan manusia
6. Mengenal pentingnya tujuan moral dan nilai etika dalam kepemimpinan”

Selain itu manfaat kepemimpinan menurut Sundari (2022) yaitu :

1. Menghargai hubungan pribadi dengan tim
2. Memfasilitasi pencapaian tujuan, melalui tujuan struktur yang jelas
3. Menjadi efisien dalam organisasi yang perlu mengikuti aturan dan regulasi yang ketat
4. Kepemimpinan yang efektif memberi organisasi pendekatan holistik untuk menjalankan urusan manajemen secara koheren
5. Gaya kepemimpinan yang efektif harus didasarkan pada kriteria objektif. Namun, metode dapat didefinisikan sesuai dengan keadaan organisasi

Dari uraian mengenai manfaat kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa seorang pemimpin besar seharusnya terbuka untuk mendengarkan karyawannya dan secara aktif mencoba untuk menemukan solusi tentang pengembangan bakat karyawannya. Seorang pemimpin besar

adalah seseorang yang tidak melihat diri mereka sebagai peringkat lebih tinggi dari rekan-rekan mereka, tetapi lebih diartikan sebagai perpanjangan dari mereka dan mementingkan pengembangan karir karyawannya.

d. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tipe kepemimpinan transformasional merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Secara teoritis telah banyak gaya kepemimpinan, namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan.

Menurut Sondang P. Siagian dalam Purba (2021) mengemukakan tipe – tipe kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Tipe otokratik, yaitu seorang yang sangat egois. Egoisnya yang sangat besar menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasinya identik dengan tujuan pribadinya
2. Tipe paternalistik, yaitu pemimpin yang bersifat kebapakan dan dapat dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk
3. Tipe kharismatik, yaitu seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi
4. Tipe laissez faire, yaitu seorang pemimpin yang melihat perannya sebagai “polisi lalu lintas” dan cenderung memilih peranan yang pasif serta membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri

5. Tipe demokratik, yaitu pemimpin yang memandang perannya selalu koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas

e. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian maupun kegiatan. Peneliti mengangkat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan yang sudah dijelaskan dari beberapa para ahli sebelumnya. Adapun indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Armansyah (2022) yaitu:

1. Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi dan gaya mereka dalam diri bawahannya

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru

4. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin menfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi

3. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang digunakan untuk membantu aktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya disuatu organisasi. Fasilitas kerja merupakan hal penting bagi suatu instansi atau perusahaan, sebab dengan fasilitas kerja yang lengkap, maka karyawan dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan.

Menurut (Mantero, 2022) fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang ditentukan

Menurut (Asri, 2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kepuasan karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2021) fasilitas 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.

b. Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut (Juliani & Sari, 2022) karakteristik dari fasilitas kerja sebagai sarana pendukung dalam proses aktivitas suatu perusahaan atau lembaga adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai bentuk fisik (Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan).
2. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang (Memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang).

c. Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan (2010) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

1. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.

2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung kegiatan yang ada di perkantoran, seperti meja, kursi, tempat ibadah, lemari dan tempat bersih untuk beristirahat para karyawannya.
4. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik dan lainnya.
5. Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
6. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral pada kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
7. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor dan lainnya).

Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-alat pendukung dalam perusahaan yang digunakan karyawan untuk bekerja harus tersedia cukup apabila perusahaan menginginkan peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan. Selain

meningkatkan kinerja karyawan juga akan memberikan rasa puas bagi karyawan itu sendiri

d. Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Fasilitas Menurut Syahsudami (2021):

1. Sifat dan tujuan organisasi/Perusahaan
2. Ketersediaan tanah dan kebutuhan akan ruang atau tempat
3. Fleksibilitas
4. Faktor estetis
5. Masyarakat dan lingkungan sekitar
6. Biaya konstruksi dan operasi

e. Fungsi Fasilitas Kerja

Menurut (Aksa 2021) terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja yaitu:

1. Proses implementasi pekerjaan dipercepat, agar bisa mengurangi waktu.
2. Barang atau jasa yang dapat meningkatkan produktivitas.
3. Mutu barang yang lebih terjamin.
4. Ketelitian dalam susunan dan kestabilan standar terjamin.
5. Semakin mudah dengan dorongan para pelakunya.
6. Membuat rasa ketenteraman bagi mereka yang bersangkutan agar bisa menurunkan emosional mereka.

f. Indikator-Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Mantero (2022) terdapat beberapa indikator fasilitas kerja, yaitu sebagai berikut;

1. Sesuai dengan kebutuhan

Fasilitas kerja yang disediakan dapat digunakan sesuai kebutuhan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang digunakan.

3. Mudah dalam penggunaan

Fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan haruslah mudah digunakan, agar pekerjaan tidak terhambat.

4. Mempercepat proses kerja

Fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik akan mempercepat pekerjaan dan karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik.

5. Penempatan ditata dengan benar

Fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan di tempat yang sesuai

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Afandi (2021), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pekerja sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial serta tunjangan yang diterima oleh para pekerja sebagai bagian dari hubungan antar karyawan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pekerja sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Dari beberapa pengertian yang telah dinyatakan dari beberapa para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima pekerja sebagai ganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan agar sebagaimana pekerja dapat meningkatkan kinerjanya mendapatkan semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan.

a. Tujuan Pemberian Kompensasi

Untuk dapat memotivasi karyawan dengan efektif pemberian kompensasi haruslah sesuai dengan prestasi yang diraih karyawan. Hal ini agar karyawan merasa dihargai dan tetap melakukan pekerjaan dengan baik

dan bertanggung jawab. Kompensasi menjamin bahwa karyawan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi dituntut untuk terus mengembangkan performanya dan hal itu harus didukung pada dengan karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya hal-hal yang mengakibatkan merugikan.

Menurut Hasibuan (2020) tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang memiliki kualifikasi untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turn over yang relatife kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program, kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsenterasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Sistem kompensasi yang baik akan memberikan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi, kompensasi juga memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak sesuai atau memadai dapat menyebabkan permasalahannya seperti menurunnya prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan kompensasi dan penghargaan yang dapat

diterima karyawan tidak hanya terbatas dan pada gaji dan upah sumber remunerasi lain sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang juga penting adalah program tunjangan program tunjangan merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja atau kesetiaan karyawan dan juga dapat menjadi suatu pendorong untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Disamping itu adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan dapat terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi tersebut diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan. Jadi pemberian kompensasi merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

b. Jenis Kompensasi

Menurut Sofyandi dalam Ratna Suryani kompensasi terdiri dari:

1) Kompensasi Finansial

- a) Kompensasi Langsung seperti, bayaran pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah, bayaran prestasi (*Merit Pay*), bayaran insentif (*Insentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian.

b) Kompensasi Tidak Langsung seperti, program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja, Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil, serta fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

2) Kompensasi Non finansial

Kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang. Kompensasi non finansial seperti, penghargaan yang berkaitan dengan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab tugas dan tantangan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berikut faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2019), yaitu:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja yaitu jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- 2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, yang dimaksud apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- 3) Serikat Buruh/Organisasi Pekerja, yang dimaksud apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 4) Produktivitas Kerja Pekerja, bahwa jika produktivitas kerja pekerja baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres yaitu pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pekerja. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- 6) Biaya Hidup/*Cost of Living* yaitu Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.
- 7) Posisi Jabatan Pekerja yaitu pekerja yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya pekerja yang menduduki jabatan yang lebih rendah yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

- 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja yaitu jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecapakan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, pekerja yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional yaitu apabila kondisi perekonomian sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati 20 kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena banyak penganggur.
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan yaitu apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecapakan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2021) indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji (*salary*), yaitu imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada pekerja atau karyawan, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.
2. Upah (*wages*), yaitu basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan

dengan tarif gaji per jam. Sedangkan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

3. Insentif (*Incentive*), jenis kompensasi yaitu di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat berdasarkan hasil kinerja.
4. Tunjangan (*benefit*), yaitu jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan.
5. Fasilitas (*Perquisites*), yaitu jenis dan kompensasi non financial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan. Seperti: kendaraan, ruang kantor, tempat parkir, mushola.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai pendukung dalam sebuah penelitian. Pada penelitian-penelitian sebelumnya mengkaji masalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki keterikatan variabel dalam penelitian ini. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Zulkarnaen (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional

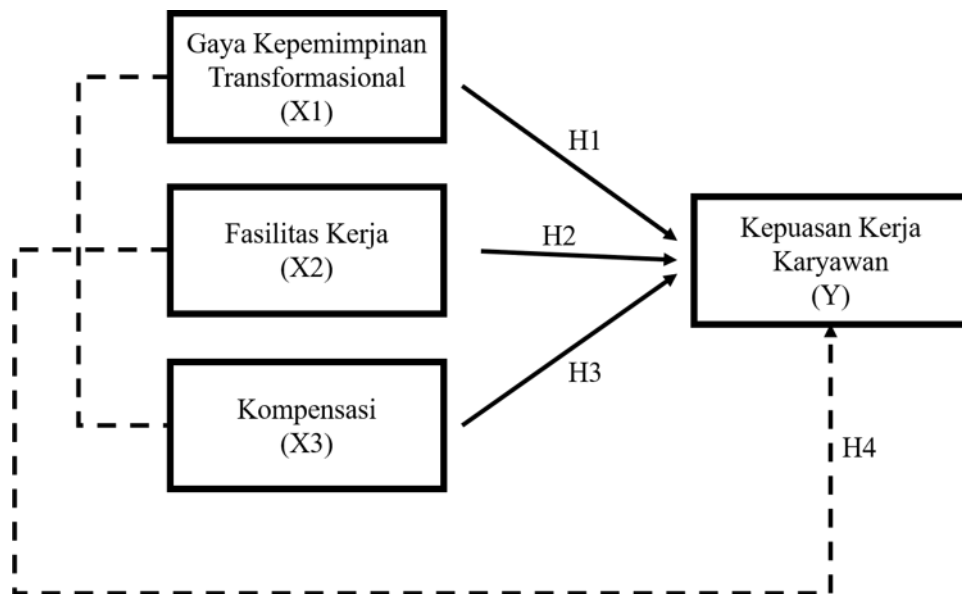
		BRI Purworejo” mengatakan bahwa variabel		secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2	Nurul Huda (2021)	Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja Komunikasi Efektif Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Transaksional secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 3.656 > F_{tabel} = 2,54$
3	Vega Riya Jaya, (2022)	Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Pemasaran Di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya)	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4	Adi Amar Setiawan (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Loyalitas Organisasi	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 76,9% sedangkan 23,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
5	Hartiwi Agustina <i>et al</i> (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional fasilitas kerja, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Tambang Batubara Bukit Asam).	Analisis regresi linier berganda	Hasil tes yang dilakukan tes regresi simultan atau tes f menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hasil tes parsial tes hasil menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja

				sebagian berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan
--	--	--	--	---

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu (2024)

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka pikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis dasarnya.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Persial —————→
Simultan - - - - -

Keterangan:

Y = variabel dependen Kepuasan Kerja Karyawan

X1 = variabel independen Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 = variabel independen Fasilitas Kerja

X3 = variabel independen Kompensasi

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H₀₁: Tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata.

H_{a1}: Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata.

H₀₂: Tidak ada pengaruh antara Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata.

H_{a2}: Ada pengaruh antara Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata.

H₀₃: Tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata

Ha₃: Ada pengaruh antara Kompensasi (X₃) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata.

Ho₄: Tidak ada pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata.

Ha₄: Ada pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian ini diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variable terikat). Dalam penelitian ini akan berupaya menjelaskan hubungan antar variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3), dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata. (Y) .

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu PT. Mitra Adi Pranata Semarang, dengan lokasi bertepatan pada Jalan Cemara No 45, Banyumanik.

C. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: (Gaya Kepemimpinan Transformasional X_1 , Fasilitas Kerja X_2 dan Kompensasi X_3)

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Kepuasan kerja Karyawan (Y). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Likert
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	1. Kharisma 2. Motivasi Inspiratif 3. Stimulasi Intelektual 4. Perhatian yang Individual Menurut Armansyah (2022)	Skala Likert 1-5
Fasilitas Kerja (X_2)	1. Sesuai dengan kebutuhan 2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja 3. Mudah dalam penggunaan 4. Mempercepat proses kerja 5. Penempatan ditata dengan benar Menurut (Mantero, 2022)	Skala Likert 1-5
Kompensasi (X_3)	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	Skala Likert 1-5

	4. Fasilitas (Menurut Afandi 2021)	
Kepuasan kerja Karyawan (Y)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja Menurut Afandi (2021).	Skala Likert 1-5

Sumber data di peroleh dari: Peneliti 2024

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi dan Sample

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Adi Pranata sejumlah 30 orang. Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristik hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Mitra Adi Pranata yaitu sebanyak 30 responden.

2. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan di PT. Mitra Adi Pranata sejumlah 30 orang.

E. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

1. Jenis Data

Hardani (2020) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang menunjukkan kualitas, bentuk angka non para *metric* (ordinal dan nominal). Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka *absolute (parametric)*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan F.

2. Sumber Data

Hardani (2020) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Sumber data primer adalah data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survei. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan melakukan pengadaaan data kepada populasi yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuesioner /Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5 skala pengukurannya sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan.

G. Teknik Analisa Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS versi 23. sebagai media perhitungan statistik.

Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Ghazali (2016). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23

Kriteria dalam pengujian validitas menurut Ghazali (2016) adalah : Jika $r_{hitung} \text{ positif} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid. Jika $r_{hitung} \text{ negatif} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dari *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (Kepuasan Kerja Karyawan)

x = jumlah skor item (Gaya Kepemimpinan Transformasional X₁, Fasilitas Kerja X₂ dan Kompensasi X₃)

n = jumlah responden

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan yang diajukan. Hasil r hitung dibandingkan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung > r tabel maka item pernyataan adalah valid.

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.2
Tabel Uji Validitas Data

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,979	0,631	Valid
	X1.2	0,951	0,631	Valid
	X1.3	0,934	0,631	Valid
	X1.4	0,984	0,631	Valid
	X1.5	0,951	0,631	Valid
Fasilitas Kerja (X2)	X2.1	0,992	0,631	Valid
	X2.2	0,992	0,631	Valid
	X2.3	0,992	0,631	Valid
	X2.4	0,992	0,631	Valid
	X2.5	0,879	0,631	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,900	0,631	Valid
	X3.2	0,978	0,631	Valid
	X3.3	0,900	0,631	Valid
	X3.4	0,949	0,631	Valid
	X3.5	0,949	0,631	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	X4.1	0,989	0,631	Valid
	X4.2	0,989	0,631	Valid
	X4.3	0,989	0,631	Valid
	X4.4	0,989	0,631	Valid
	X4.5	0,852	0,631	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 23 (2025)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 23 pada Lampiran 11 halaman 118 diketahui bahwa r_{hitung} berkisar antara 0,852 – 0,992. tampak bahwa r_{hitung} lebih besar bila

dibandingkan $r_{\text{tabel}} = 0,631$ Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir dan,

σ_t^2 = Total varian

Uji realibitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan intrumen (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Alpha Pembanding	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,978	0,70	Reliabel
2	Fasilitas Kerja	0,983	0,70	Reliabel
3	Kompensasi	0,964	0,70	Reliabel
4	Kepuasan Kerja Karyawan	0,977	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2025)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.3 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach* alpha > 0,70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan *reliable*

H. Analisis Data

1. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali,2016). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23 Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interprestasi Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data: data sekunder,2025

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut :

a. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu terikat) apakah ada hubunganya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan pogram SPSS versi 23. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus yang dapat dituliskan

sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana:

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (Kepuasan Kerja Karyawan)

x = Jumlah skor x (Gaya Kepemimpinan Transformasional x_1 , Fasilitas Kerja x_2 dan Kompensasi x_3)

Koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “r” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara (Gaya Kepemimpinan Transformasional X_1 , Fasilitas Kerja X_2 dan Kompensasi X_3) dengan Kepuasan kerja Karyawan (y) secara parsial.

b. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 23 dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3} = \sqrt{\frac{r^2 YX_1 + r^2 YX_2 + r^2 YX_3 - 2 rYX_1 rYX_2 rYX_3 rX_1 X_2 X_3}{1 - r^2 X_1 X_2 X_3}}$$

Dimana :

$R_{y.X_1X_2X_3}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel X_1 , X_2 , X_3

Secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = koefisien korelasi X_1 dengan Y

r_{yx2} = koefisien korelasi X_2 dengan Y

r_{yx3} = koefisien korelasi X_3 dengan Y

$r_{x_1x_2x_3}$ = koefisien korelasi X_1 , X_2 , X_3

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan secara simultan.

2. Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat Sugiyono (2016).

a. Regresi linier sederhana

Regresi linear sederhana dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi (Gaya Kepemimpinan Transformasional X_1 , Fasilitas Kerja X_2 dan Kompensasi X_3) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan dengan pengaruh sebesar 0,05 (Ghozali, 2021):

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana :

Y' = Variabel terikat (Kepuasan kerja Karyawan Y).

X = Variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional X_1 , Fasilitas Kerja X_2 dan Kompensasi X_3)

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan regresi

e = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi (Gaya Kepemimpinan Transformasional X_1 , Fasilitas Kerja X_2 dan Kompensasi X_3) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kepuasan kerja Karyawan (Y) dengan pengaruh sebesar 0,05 (Ghozali, 2021):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana:

Y = Variabel Kepuasan kerja Karyawan

X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Variabel Fasilitas Kerja

X_3 = Variabel Kompensasi

a = Bilangan konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

3. Analisis Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja dan Kompensasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kepuasan kerja Karyawan) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R Square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y . Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 ,

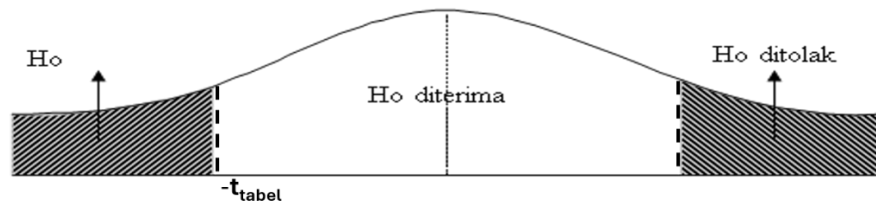
nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model Ghozali (2016).

4. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji t , sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji F .

a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan. apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Maghfiroh & Djati, 2017). Menurut Ghozali (2016) uji t digunakan untuk pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam Gambar 3.1. Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:



Gambar 3.1. Uji t Parsial

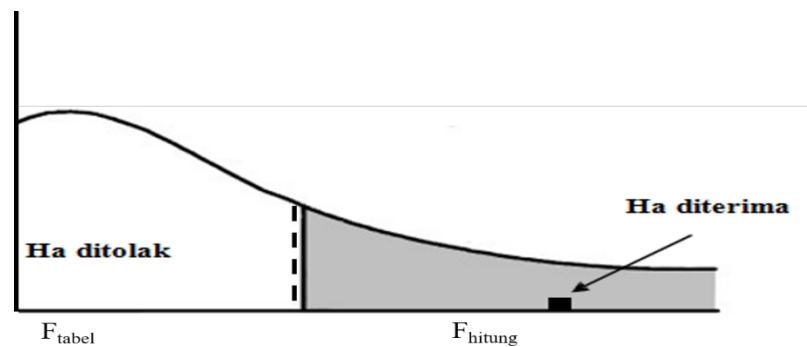
- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).
 - a. $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformatif, Fasilitas Kerja dan Kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan).
 - b. $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformatif, Fasilitas Kerja dan Kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja Karyawan).
- 2) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
- 3) Menentukan t_{hitung} di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 23.
- 4) Membuat kesimpulan

Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformatif, Fasilitas Kerja dan Kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja Karyawan) dan apabila $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan

Transformasional, Fasilitas Kerja dan Kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan).

b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Menurut Ghozali (2016) uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara simultan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2. Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut:



Gambar 3.2 Uji F Simultan

1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
 - a. $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja dan Kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja Karyawan).
 - b. $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja dan Kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja Karyawan).

2. Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
3. Menentukan F_{hitung} diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 23.
4. Membuat kesimpulan

Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan), dan apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

PT. MITRA ADI PRANATA adalah perusahaan Konsultan Lingkungan beralamat di Jl. Cemara Raya No. 45 Kel. Padangsari, Kec. Banyumanik, Kota Semarang. PT. MITRA ADI PRANATA adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional dan dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi: KL401 Jasa Konsultansi Lingkungan KL402 Jasa Konsultansi Estimasi Nilai Lahan dan Bangunan PR101 Jasa Perencanaan dan Perancangan Perkotaan PR102 Jasa Perencanaan Wilayah PR104 Jasa Pengembangan Pemanfaatan Ruang RE101 Jasa Nasehat dan Konsultansi Rekayasa Teknik RE103 Jasa Desain Rekayasa untuk Pekerjaan Teknik Sipil Air RE104 Jasa Desain Rekayasa untuk Pekerjaan Teknik Sipil Transportasi SP303 Jasa Survey Permukaan Tanah

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan domisili. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

- a) Diskripsi respoden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden Penelitian			
NO	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Perempuan	15	50%
2	Laki – laki	15	50%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan data Tabel 4.1 yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut jenis kelaminnya yaitu 15 orang yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 50% dan 15 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 50%.

b) Diskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia Responden Penelitian			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	20 – 35	25	83%
2	36 – 50	5	17%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan data Tabel 4.2, didapatkan data jumlah responden menurut usia yaitu berusia 20-35 tahun 25 responden (83%), berusia diantara 36-50 tahun, 5 responden (17%).

c) Diskripsi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Latar Belakang Pendidikan Penelitian			
No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SMA/SMK	1	3%
2	S-1	25	84%
	S-2	3	10%
	S-3	1	3%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan data Tabel 4.3, didapatkan data jumlah responden menurut tingkat pendidikan yaitu SMA/SMK 1 responden (3%), S1 25 responden (83%), S2 3 responden (10%), dan S3 1 responden (3%)

2. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data dibawah ini menggunakan Analisis kuantitatif. adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan kompensasi (X_3), dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS 23 diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.5
Uji Korelasi Sederhana
Correlations

		Gaya Kepemimpinan Transformasional	Fasilitas Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.103	-.062	.547**
	Sig. (2-tailed)		.588	.744	.002
	N	30	30	30	30
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.103	1	-.069	.379*
	Sig. (2-tailed)	.588		.718	.039
	N	30	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	-.062	-.069	1	.446*

		Sig. (2-tailed)	.744	.718		.013
		N	30	30	30	30
Kepuasan Kerja Karyawan	Pearson Correlation		.547**	.379*	.446*	1
	Sig. (2-tailed)		.002	.039	.013	
	N		30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Korelasi sederhana variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata (Y). Nilai korelasi sebesar 0,547 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799, dapat dilihat pada Tabel 3.4 halaman 48. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), terdapat hubungan kuat terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata.
2. Korelasi sederhana variabel Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata (Y). Nilai korelasi sebesar 0,379 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40 – 0,599, dapat dilihat pada Tabel 3.4 halaman 48. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja terdapat hubungan sedang terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata
3. Korelasi sederhana variabel Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata (Y). Nilai korelasi sebesar 0,446 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40 – 0,599, dapat dilihat pada Tabel 3.4 halaman 48. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi terdapat hubungan sedang terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata. Hasil olah data menggunakan SPSS 23 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.617	.96688

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja

Berdasarkan pada Tabel 4.6 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0,810 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,60-0,799. Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja dan Kompensasi secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata

c. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata. Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23:

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan Transformasional

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.872	1.446		10.973
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.254	.074	.547	3.456
					.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

$$Y = 15.872 + 0.254 X_1$$

Berdasarkan pada Tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata dapat dituliskan, $Y = 15.872 + 0.254 X_1$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata bernilai positif, artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional sama dengan 1 satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata naik sebesar 0.254 atau sebaliknya.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Fasilitas Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.548	2.897		5.022
	Fasilitas Kerja	.318	.147	.379	2.167
					.039

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

$$Y = 14.548 + 0.318 X_2$$

Berdasarkan pada Tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan PT. Mitra Adi Pranata dapat dituliskan, $Y = 14.548 + 0.318 X_2$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata positif, artinya jika fasilitas kerja sama dengan 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan naik sebesar 0.318 atau sebaliknya.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.051	1.819		8.822	.000
Kompensasi	.229	.087	.446	2.637	.013

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

$$Y = 16.051 + 0.229 X_3$$

Berdasarkan pada Tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata dapat dituliskan, $Y = 16.051 + 0.229 X_3$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bernilai positif, artinya jika Kompensasi sama dengan 1 satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata naik sebesar 0.229 atau sebaliknya.

d. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata. Berikut adalah koefisien regresi

sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.647	2.513		1.849	.076
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.252	.054	.541	4.679	.000
	Fasilitas Kerja	.300	.097	.358	3.093	.005
	Kompensasi	.259	.059	.504	4.372	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 4.10 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) kompensasi(X_3) dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = 4.647 + 0,252 X_1 + 0,300 X_2 + 0,259 X_3$$

- 1) Nilai (*constant*) sebesar 4.647 dapat diartikan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata, akan mengalami perubahan sebesar 4.647
- 2) Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,252 menunjukan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_1) Gaya Kepemimpinan Transformasional naik satu satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata akan naik sebesar 0,252 satuan atau sebaliknya.

- 3) Nilai koefisien regresi Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 0,300 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_2) Fasilitas Kerja satu satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata akan naik sebesar 0,300 atau sebaliknya.
- 4) Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_3) sebesar 0,259 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_3) Kompensasi naik satu satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata akan naik sebesar 0,259 satuan atau sebaliknya.

e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara simultan dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata (Y) Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut

Tabel 4.11
Hasil koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.617	.96688

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif, Fasilitas Kerja

Berdasarkan pada Tabel 4.11 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitunganya adalah sebesar 0.617. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) dalam penelitian ini mampu

menjelaskan variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata (Y) sebesar 61,7% dimana sisanya yaitu sebesar 38,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y). Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t tabel, dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $30 - 3 - 1 = 26$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 2.055 Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.647	2.513		1.849
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.252	.054	.541	4.679
	Fasilitas Kerja	.300	.097	.358	3.093
	Kompensasi	.259	.059	.504	4.372

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

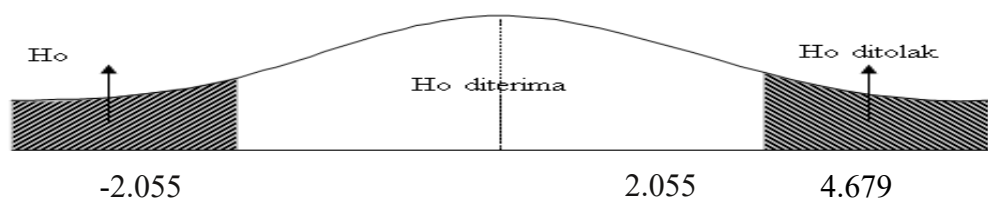
1) Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_{01} : Tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata, (Y)

H_{a1} : Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata (Y)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.679 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.055 ($4.679 > 2.055$) yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_{a1}) dalam penelitian ini diterima dan (H_{01}) ditolak.



Gambar 4.1

Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

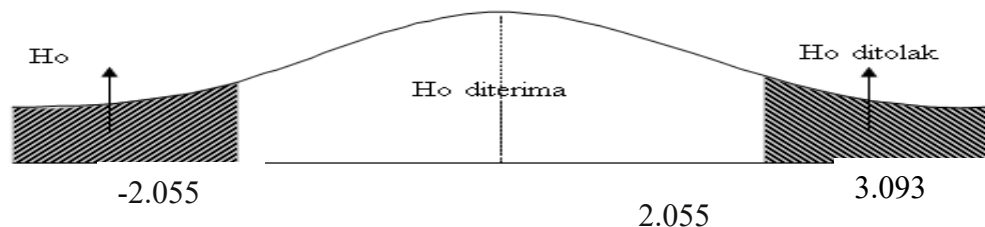
2) Pengujian hipotesis kedua (H_2)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_{02} : Tidak ada pengaruh antara Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata (Y)

H_{a2} : Ada pengaruh antara Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata Y)

Berdasarkan Tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.093 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.055 ($3.093 > 2.055$) yang berarti bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H_{a2}) dalam penelitian ini diterima dan (H_{o2}) ditolak.



Gambar 4.2

Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

3) Pengujian hipotesis ketiga(H_3)

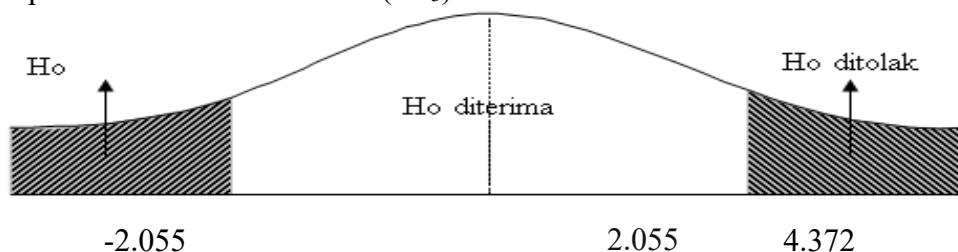
Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H_{o3} : Tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata (Y)

H_{a3} : Ada pengaruh antara Kompensasi (X_3) kinerja Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata Y)

Berdasarkan Tabel 4.14 didapatkan hasil bahwa variabel Kompensasi (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.372 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.055 ($4.372 > 2.055$) yang berarti bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi

Pranata (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H_{a3}) dalam penelitian ini diterima dan (H_{o3}) ditolak.



Gambar 4.3

Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3)) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat derajat kebebasan (df) = $k = 3$ dan derajat bebas pembagi (df) = $n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$, sehingga diketahui F tabel sebesar 2.98. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 23 dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA^a

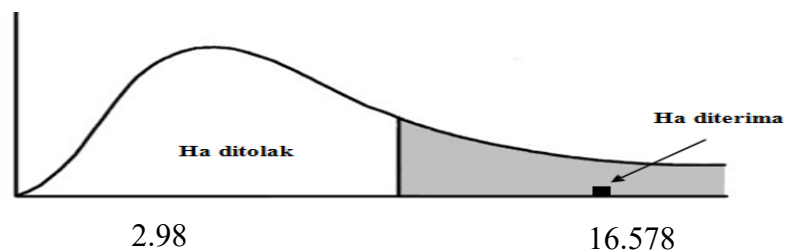
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.494	3	15.498	16.578	.000 ^b
	Residual	24.306	26	.935		
	Total	70.800	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja

Berdasarkan sebagaimana Tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu

sebesar 2.98 ($16.578 > 2.98$) maka dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata Dengan demikian hipotesis (H_{a4}) dalam penelitian ini diterima dan (H_{o4}) ditolak.



Gambar 4.4

Test pengaruh secara simultan (F)

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 23 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata.

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,547 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan kuat (Tabel 3.4) antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0.556, artinya jika satuan Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat maka Kepuasan Kerja Karyawan juga

meningkat sebesar 0.556. Gaya Kepemimpinan Transformasional menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $4.679 > t_{tabel}$ sebesar 2.055 artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yaitu ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut Widyaningrum (2019) pengaruh gaya kepemimpinan merupakan kondisi antara karyawan dan atasan dengan memerhatikan suatu kondisi yang tidak sesuai dengan tujuan, keputusan pemimpin mengatur dan mengarahkan karyawannya. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Imam Ghozali (2017) menunjukkan secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Fasilitas Kerja (X_2) menunjukkan nilai korelasi sederhana Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,379 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang (Tabel 3.4 hal 53) antara variabel Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi Fasilitas Kerja sebesar 0.571 artinya jika satuan Fasilitas Kerja meningkat maka Kepuasan Kerja Karyawan juga meningkat sebesar 0.571 Variabel Fasilitas Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3.093 > t_{tabel}$ sebesar 2.055 artinya H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yaitu ada pengaruh antara Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut Roni Fadli (2022), menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan Menyebutkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana, wahana, atau alat yang

bertujuan untuk mempermudah aktivitas perusahaan sekaligus menunjang kesejahteraan karyawan, baik yang disediakan secara langsung maupun tidak langsung, sehingga bukan hanya persoalan menyelesaikan tugas atau pekerjaan saja. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Abdul Basyit, Bambang Sutikno, dan Joes Dwiharto (2020) hasil peneltian ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel Kompensasi (X_3) menunjukkan nilai korelasi sederhana Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,446 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi kuat (Tabel 3.4 hal 53) antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,654 artinya jika satuan Kompensasi meningkat maka Kepuasan Kerja Karyawan juga meningkat sebesar 0,654. Kompensasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $4.372 > t_{tabel}$ sebesar 2.055 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh antara Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Afandi (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian Muchamad Ressa Farizki & Aniek Wahyuati (2021) menunjukan Pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata. F_{hitung} sebesar 16.578 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.98 (tabel distribusi F_{tabel}). Dari hasil tersebut $F_{hitung} (16.578) > F_{tabel} (2.98)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata. Hasil uji koefisien determinasi (Adj R) sebesar 0,617 nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 61,7% dimana sisanya yaitu sebesar 38,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai hubungan dengan Kepuasan Kerja Karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,547 yang termasuk dalam kategori kuat. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.254 nilai t_{hitung} sebesar 4.679 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.055 yang berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata
2. Fasilitas Kerja mempunyai hubungan dengan Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,379 yang termasuk dalam kategori sedang. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.318 nilai t_{hitung} sebesar $3.093 >$ yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.055 yang berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata

3. Kompensasi mempunyai hubungan Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,446 yang termasuk dalam kategori sedang Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,229 dan nilai t_{hitung} sebesar 4.372 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.055 yang berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 16.578 lebih besar daripada F_{tabel} 2.98 ($16.578 > 2.98$) yang berarti H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata secara simultan.
5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi ($Adj. R^2$) adalah sebesar 0,617. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata (Y) sebesar 61,7% dimana sisanya yaitu sebesar 38,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. PT. Mitra Adi Pranata, hendaknya melakukan pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Program pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis dan soft skills sangat penting. Berikan umpan balik yang teratur dan konstruktif kepada karyawan untuk membantu mereka mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan dorongan untuk terus belajar dan berkembang.
2. PT. Mitra Adi Pranata hendaknya mengimplementasikan program mentoring dimana karyawan yang lebih berpengalaman dapat membimbing karyawan yang lebih baru atau kurang berpengalaman. Serta menyediakan kesempatan untuk rotasi pekerjaan sehingga karyawan dapat memperoleh pengalaman dalam berbagai peran dan tanggung jawab, yang akan memperkaya pengalaman kerja mereka.
3. PT. Mitra Adi Pranata hendaknya memastikan bahwa lingkungan kerja nyaman dan mendukung produktivitas karyawan. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, area istirahat, dan peralatan kerja yang baik. Membangun budaya kerja yang positif dengan mendorong kerjasama tim, menghargai kontribusi karyawan, dan menciptakan suasana kerja yang inklusif dan saling mendukung.
4. Pertimbangkan untuk mengadopsi pendekatan holistik dalam pengembangan karyawan yang mencakup pelatihan kemampuan kerja, peningkatan pengalaman kerja, dan perbaikan lingkungan kerja secara bersamaan. Melakukan evaluasi berkala terhadap

inisiatif yang sudah dijalankan untuk melihat dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan dan lakukan penyesuaian yang diperlukan.

5. Mengingat 38,3% variasi kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, penting untuk mengidentifikasi dan mengeksplorasi faktor-faktor lain tersebut, ini bisa mencakup aspek seperti motivasi intrinsik, kinerja karyawan, dan manajemen mutu. Melakukan riset lanjutan untuk memahami faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan bagaimana mereka dapat diintegrasikan ke dalam strategi pengembangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Lazarus Abdul, Maliah Maliah, and Santi Puspita. "Pengaruh Sistem Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Dinas Kesehatan Empat Lawang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 19.1 (2022): 164-171.
- Adi Amar Setiawan (2021) Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Loyalitas Organisasi. *Skripsi*
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Ayu & Sinaulan, J., H. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20, 1–3.
- Amirullah, Firdaus. (2019) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pekerja pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar. *Undergraduate (S1) thesis*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Aksa, Yuswa Dolar Tri Sendik, Woro Utari, and Mei Indrawati. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo." *Journal of Applied Management and Accounting Science (JAMAS)* 2, no. 2 (2021): 84-92.
- Bagus, A., Tri. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. *Skripsi*.
- Bernadetta Dian R. (2021). Pengaruh Disiplin, Stres, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan *Skripsi*.
- Christian, & Farida. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Sawit (Pks) PT.Perkebunan Nusantara V SEI Rokan Hulu. *JOM FISIP*, 3(1), 15.
- Dahlia, Mustika, and Roni Fadli. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 5.1 (2022): 667-679
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Ghozali. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS versi 25. Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hartiwi Agustina et al (2019) Pengaruh Kepemimpinan Transaksional fasilitas kerja, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT.Tambang Batubara Bukit Asam). *Skripsi*
- Hasibuan, H., Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S., P. 2020. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan keenam belas. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasyim, Wachid; Rokhmatin, Isnaini. Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pt Busana Utama Textile (Departemen Sewing). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 2021, 6.01: 86-98.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Jamalia, A., N., U., R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Pt Trafoindo Prima Perkasa. *Skripsi*.
- Liza., B., N. & Abd., K., D., (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pekerja E – *Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*, 8 (12) 105–112.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja* (Pertama). Yogyakarta: Expert.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maghfiroh, L., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan. *Jurnal SWOT*, VII(2), 345–357
- Muchdarsyah Sinungan. (2022). *Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Nurul Huda (2021) Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja Komunikasi Efektif Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya) *Skripsi*
- Payo, B., H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota. *Skripsi*.
- Putri, A., K. (2021). Pengaruh Stress Dan Disiplin Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Supporting Pada Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Di Perawang *Jurnal manajemen dan bisnis FEKON*, 8(6),1-4.
- Robbins, Stephen P. (2020). *Perilaku Organisasi. Jilid I*. Edisi Kesembilan, Alih Bahasa. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rangkuti, M., S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Pt. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan. *Skripsi*.

- Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari & Suhdarma, I., N. (2019). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Kesehatan BRSU Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 6(7), 3878-3905.
- Simamora, Henry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 3*, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Suwarno, & Abadi, K. (2019). Analisis Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Pendidikan dan Sistem Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT Andalan Famili Indonesia. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2), 111-119.
- Syahsudarmi, Siti. "Does coaching affect employee work professionalism? A study of the state apparatus in Indonesia." *Husnayain Business Review* 1, no. 1 (2021).
- Shinta, Tiara. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pekerja Studi Kasus Pada pekerja Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020. *Skripsi*
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (2013th ed.). ALFABET.
- Vega Riya Jaya, (2022) Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Pemasaran Di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya) *Skripsi*
- Wijayanto, Z. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan administrasi di rumah sakit umum daerah dr. Soehadi Prijonegoro kabupaten Sragen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 11.2.
- Zulkarnaen, Zulkarnaen, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BRI Purworejo". *Skripsi*

LAMPIRAN 1

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, FASILITAS KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MITRA ADI PRANATA

Ungaran, ...2025

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Universitas Darul Ulum Islamic Centre Ungaran GUPPI (UNDARIS), maka saya:

Nama : Ari Setiawan

NIM : 20.51.0010

Prodi : Manajemen (MSDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja,
dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata

Kuesioner ini diajukan untuk kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Adi Pranata
Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk
meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi
data yang saya perlukan. Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan
terimakasih.

Hormat saya,

Ari Setiawan

1. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh diisi atau tidak)
2. Usia : a. 20 – 35 tahun
b. 36 – 50 tahun
c. lebih dari 50 tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir : SMK/SMA
D-3
S-1
S-2
S-3

2. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

3. DAFTAR PERNYATAAN

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Sikap pemimpin dalam mengambil keputusan selalu tepat bagi saya					
2	Pemimpin membuat saya terinspirasi dalam melakukan tugas					
3	Saya menerima solusi dari pemimpin saat mengalami kendala mengerjakan tugas saya					
4	Sikap pemimpin kepada saya saat melakukan tugas dengan baik di apresiasi					
5	Saya mendapatkan arahan dari pemimpin saat melakukan pekerjaan					

2. Fasilitas Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					
2	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal					
3	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan					
4	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja					
5	Fasilitas yang tersedia dapat diakses dengan mudah.					

3. Kompensasi (X3)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Upah atau gaji yang diterima sudah sesuai dengan jam kerja.					
2	Insentif hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan kinerjanya tinggi.					
3	PT. Mitra Adi Pranata memberikan jaminan atau tunjangan kepada semua karyawan.					
4	Kompensasi berupa mess, kendaraan, dan fasilitas yang tersedia lainnya berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.					
5	PT. Mitra Adi Pranata memberikan seragam yang sesuai kepada semua karyawannya.					

4. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya nyaman dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
2	Saya menerima upah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan					
3	Saya menerima promosi jabatan karena melakukan tugas dengan baik					
4	Pengawasan terhadap pekerjaan dilakukan secara adil					
5	Rekan kerja yang baik dan suportif					

LAMPIRAN 2

Identitas Responden

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	USIA
1	Ekanisa Jasmiene	Wanita	S3	20-35
2	Nofriani S.	Wanita	S2	20-35
3	Yanuar Mufid	Pria	S1	20-35
4	Salsabila Anandi	Wanita	S1	20-35
5	Rosa Calista P	Wanita	S2	20-35
6	Zahra Hanantia	Wanita	S1	20-35
7	Dani Arif	Pria	S1	36-50
8	Deni	Pria	S1	36-50
9	Choirul Basyar	Pria	S2	36-50
10	Komsatun A.	Wanita	SMA	36-50
11	Rosyana Kusuma	Wanita	S1	36-50
12	Aulia Surya	Pria	S1	20-35
13	Nugroho Asnan	Pria	S1	20-35
14	Rozaq Ridho W.	Pria	S1	20-35
15	Nanda Alfi	Pria	S1	20-35
16	M. Ikhsanuddin	Pria	S1	20-35
17	M. Fathurahman	Pria	S1	20-35
18	Yuddo Zytma K.	Pria	S1	20-35
19	Huwaida Zilfa	Wanita	S1	20-35
20	Safira Lia	Wanita	S1	20-35
21	Endra Yuliawan	Pria	S1	20-35
22	Tohiran	Pria	S1	20-35
23	Awalia Syifa	Wanita	S1	20-35
24	Azizah Rohmah	Wanita	S1	20-35
25	Safira Arsyaa	Wanita	S1	20-35
26	Mahendra Tri A.	Pria	S1	20-35
27	Kurnia Rama	Pria	S1	20-35
28	Laila Syifa	Wanita	S1	20-35
29	Anggita Diva	Wanita	S1	20-35
30	Alvi Eka M	Wanita	S1	20-35

LAMPIRAN 3

Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

Gaya Kepemimpinan Transformatif X1						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	5	4	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
Fasilitas Kerja X2						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	5	5	5	3	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
Kompensasi X3						
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	4	5	5	5	5	24
2	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	4	5	5	24
7	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

Kepuasan Kerja Karyawan Y						
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 4

Tabulasi data 30 Responden

Gaya Kepemimpinan Transformatif X1							Fasilitas Kerja X2						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total	NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	1	1	5	5	5	17	1	5	5	4	1	4	19
2	5	5	1	1	4	16	2	5	5	5	2	2	19
3	5	4	1	1	5	16	3	5	5	5	2	2	19
4	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	5	5	22
5	3	3	3	5	2	16	5	4	4	4	5	2	19
6	5	5	5	5	5	25	6	5	5	5	4	1	20
7	5	4	5	3	5	22	7	5	5	5	5	3	23
8	5	4	3	4	4	20	8	5	4	3	5	3	20
9	5	5	1	1	3	15	9	5	5	1	5	4	20
10	5	5	3	1	2	16	10	5	5	2	5	2	19
11	5	5	5	5	5	25	11	5	5	2	3	5	20
12	5	5	4	4	4	22	12	5	3	5	5	5	23
13	5	5	5	3	2	20	13	4	5	5	4	2	20
14	5	5	3	1	1	15	14	5	2	5	3	5	20
15	1	5	1	2	2	11	15	4	4	5	4	5	22
16	5	5	5	5	5	25	16	5	5	3	5	2	20
17	5	5	4	4	4	22	17	5	5	5	3	5	23
18	5	5	5	2	3	20	18	5	5	5	3	1	19
19	5	5	5	1	4	20	19	5	5	5	2	2	19
20	5	4	4	3	4	20	20	5	5	5	1	3	19
21	5	5	5	2	3	20	21	5	5	5	2	2	19
22	5	5	5	3	3	21	22	5	5	5	5	2	22
23	5	5	5	2	3	20	23	5	5	5	1	3	19
24	4	4	3	5	4	20	24	5	5	5	2	2	19
25	4	4	3	3	1	15	25	5	5	5	2	2	19
26	4	4	3	5	4	20	26	5	4	5	4	1	19
27	3	4	5	5	5	22	27	5	5	1	2	2	15
28	4	4	2	5	5	20	28	5	5	5	2	2	19
29	5	1	5	5	4	20	29	5	5	1	2	2	15
30	4	4	4	1	4	17	30	5	5	4	2	3	19
Kompensasi X3							Kepuasan Kerja Karyawan Y						
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total	NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	5	5	1	4	4	19	1	1	5	5	5	4	20
2	5	5	5	5	5	25	2	5	1	5	5	4	20

3	5	5	4	3	2	19	3	5	5	5	3	2	20
4	5	5	5	2	2	19	4	5	5	3	5	4	22
5	4	5	5	3	2	19	5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25	6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	5	2	3	18	7	3	3	5	5	5	21
8	5	5	5	4	2	21	8	4	4	2	5	5	20
9	5	5	5	5	5	25	9	5	3	5	5	3	21
10	5	4	5	3	2	19	10	5	5	4	4	2	20
11	5	5	5	5	5	25	11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	1	2	18	12	4	4	5	5	3	21
13	5	5	5	1	5	21	13	4	4	4	5	3	20
14	5	5	5	5	5	25	14	5	5	5	3	3	21
15	5	5	5	5	5	25	15	4	5	4	3	5	21
16	5	5	5	5	5	25	16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	5	2	2	18	17	3	4	5	4	5	21
18	5	5	5	5	5	25	18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	2	2	19	19	4	5	5	5	1	20
20	5	5	2	1	3	16	20	5	5	4	3	3	20
21	4	5	4	2	4	19	21	5	5	3	3	4	20
22	4	3	5	5	2	19	22	5	5	5	4	3	22
23	5	5	5	5	5	25	23	4	4	5	3	4	20
24	5	5	5	2	2	19	24	5	5	5	2	3	20
25	4	3	4	5	3	19	25	4	4	5	5	2	20
26	5	5	2	2	2	16	26	4	4	5	4	3	20
27	5	4	5	4	2	20	27	5	5	5	1	3	19
28	5	5	5	2	2	19	28	5	5	5	3	2	20
29	5	5	4	5	3	22	29	3	3	5	5	4	20
30	5	5	5	2	2	19	30	3	3	5	5	4	20

LAMPIRAN 5

1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional X1

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.979**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.946**	.828**	1	.881**	.828**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.946**	.947**	.881**	1	.947**	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.904**	.882**	.828**	.947**	1	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.979**	.951**	.934**	.984**	.951**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja X2)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.809**	.992**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.809**	.809**	.809**	.809**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.005	.005		.001
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.992**	.992**	.992**	.992**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.895**	.773**	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.895**	1	.895**	.895**	.895**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.773**	.895**	1	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1	1.000**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1.000**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.900**	.978**	.900**	.949**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.764*	.764*	.764*	.764*	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.010	.010		.002
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.989**	.989**	.989**	.989**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformatif X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.978	5

2. Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.0.983	5

3. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.964	5

4. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.977	5

LAMPIRAN 7

Deskripsi Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	15	50.0	50.0	50.0
	Wanita	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35	25	83.3	83.3	83.3
	36-50	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK/SMA	1	3.3	3.3	3.3
	S-1	25	83.3	83.3	86.6
	S-2	3	10.0	10.0	96.6
	S-3	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

LAMPIRAN 8

Uji Korelasi Sederhana Dan Korelasi Berganda

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		Gaya Kepemimpin an Transformasi onal	Fasilitas Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.103	-.062	.547**
	Sig. (2-tailed)		.588	.744	.002
	N	30	30	30	30
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.103	1	-.069	.379*
	Sig. (2-tailed)	.588		.718	.039
	N	30	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	-.062	-.069	1	.446*
	Sig. (2-tailed)	.744	.718		.013
	N	30	30	30	30
Kepuasan Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.547**	.379*	.446*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.039	.013	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.617	.96688

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Berganda

- Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.872	1.446		10.973	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.254	.074	.547	3.456	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

- Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Fasilitas Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.548	2.897		5.022	.000
Fasilitas Kerja	.318	.147	.379	2.167	.039

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

- Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.051	1.819		8.822	.000
Kompensasi	.229	.087	.446	2.637	.013

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.647	2.513		.076
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.252	.054	.541	.000
	Fasilitas Kerja	.300	.097	.358	.005
	Kompensasi	.259	.059	.504	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.617	.96688

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja

LAMPIRAN 11

1. Hasil Uji Statistik T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.647	2.513		.076
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.252	.054	.541	.000
	Fasilitas Kerja	.300	.097	.358	.005
	Kompensasi	.259	.059	.504	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

2. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.494	3	15.498	16.578	.000 ^b
	Residual	24.306	26	.935		
	Total	70.800	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja

LAMPIRAN 12

Titik Presentase Distribusi r

Tabel R-Hitung

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402

LAMPIRAN 13

Titik Presentase Distribusi t

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	100	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.8165	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.07	584.091	1.021.453
4	0.7407	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.37
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.47
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.1	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.6912	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.6892	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.94
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.39	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.5
27	0.68368	131.37	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275	338.518
31	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.49

LAMPIRAN 14

Tabel Uji F

df untuk penyebut N2	df untuk pembilang N1														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38	19.4	19.4	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.7
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.7	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.1	4.06	4.03	4	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.6	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.5	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.1	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09	3.01	2.95	2.9	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3	2.91	2.85	2.8	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.6	2.58	2.55	2.53
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.7	2.65	2.6	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.4
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.4	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.2
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.2	2.18
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3	2.26	2.23	2.2	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.2	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28	2.24	2.2	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.2	2.17	2.13	2.1	2.08	2.06
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.1	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.2	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ari Setiawan
NIM : 20510010
Mahasiswa Program : Manajemen
Tahun Akademik : 2020

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan plagiat dalam penelitian skripsi saya yang berjudul
“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, FASILITAS KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MITRA ADI
PRANATA”

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Semarang, 29 September 2026



Ari Setiawan

NIM : 20510010



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN JOURNAL

Pada hari ini, Rabu tanggal, 23 September 2026 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 166/A.I/5//IX/2026 tanggal 22 September 2026 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Journal :

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Muhammad Arif Rakhman, SE., ME
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing Journal :

Nama : Ari Setiawan
NIM : 20510010
Program Studi : Manajemen
Judul Journal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	3 Oktober 2024	-
02	Penyusunan Proposal Journal	3 Maret 2025	-
03	Instrumen penelitian	19 Maret 2025	-
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	25 Maret 2025	-
05	Pengumpulan Data	7 April 2025	-
06	Analisis Data	3 Agustus 2026	-
07	Penyusunan Laporan/Journal	5 Agustus 2026	-

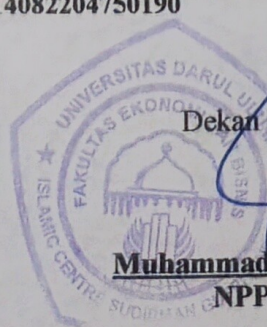
Demikian berita acara bimbingan Journal ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NPP. 14082204750190

Pembimbing Pendamping,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E
NPP. 19111406870215



Mengetahui
Dekan Ekonomi UNDARIS,

Muhammad Arif Rakhman, S.E., M.E
NPP. 19111406870215



YAYASAN UNNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN JOURNAL

Pada hari ini, Rabu tanggal, 23 September 2026 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNNDARIS No. 166/A.I/5//IX/2026 tanggal 22 September 2026 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Journal bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNNDARIS tingkat Sarjana (S1):

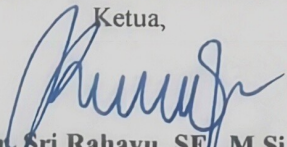
1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Penguji
2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Muhammad Arif Rakhman, SE., ME
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Anggota

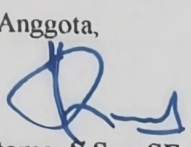
Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji Journalnya,

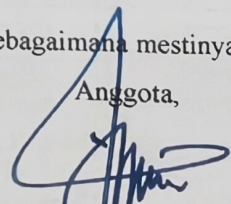
Nama : Ari Setiawan
NIM : 20510010
Program Studi : Manajemen
Judul : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Adi Pranata*

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 87 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian Journal ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NPP. 97010605690090

Anggota,

Fajar Suryatama, S.Sos, SE, MM
NPP. 14082204750190

Anggota,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E
NPP. 19111406870215

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNNDARIS,

Muhammad Arif Rakhman, S.E., M.E
NPP. 19111406870215

**KARTU BIMBINGAN PENULISAN TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNDAIS
PRODI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : Ari Setiawan
NIM : 20510010
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Pembimbing Utama : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM.
Pembimbing Pendamping : M. Arif Rakhman, SE., ME
Judul Skripsi :

KPT

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	3 maret 25	Ace judul.	
2	4 maret 25	Revisi Bab I (pendahuluan)	
3	6 maret 25	Revisi Bab II & III	
4	27/3/25	Revisi Kesimpulan.	
5	18/3/25	proposal siap diproses	
6	19/3/25	ace judul revisi	
7	20/3/25	ace judul	
8	24/3/25	Bab I revisi	
9	24/3/25	Bab I revisi	
10	25/3/25	Bab I Ace	
11	26/3/25	Bab II revisi	
12	2/4/25	revisi turunan	
13	4/4/25	Bab II Ace	
14	7/4/25	Bab II Revisi	
15	8/4/25	Bab III Ace	
16	3/8/26	Revisi Bab IV	
17	4/8/26	Revisi Bab V	
18	5/8/26	Revisi Dapus + abstrak	
19	6/8/26	supra: siap diproses	
20	8 maret 25	Usulan judul	
21	16 maret 25	revisi bab I	
22	26/3/25	Ace bab I lanjut Bab II	
23	4/4/25	Revisi bab II	
24	3/8/26	Ace Bab II lanjut bab III dan	
25	6/8/26	persiapan ujian proposal	
26	10/8/26	Ujian Proposal (bab 4-5)	
27			
28			
29			
30	Telah Disetujui Dosen Penguji Proposal		

Mengetahui
Ketua Program Studi



Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.B.A
NIDN.0617028803