

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat

Agustina Wijayanty
Program Magister Manajemen
Pascasarjana Universitas Jambi

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of transactional leadership style and work environment on job satisfaction of Polri members in Polres Tanjung Jabung Barat. This study used survey method by distributing questionnaires to the research sample. The object of this research is a member of Police in Polres Tanjung Jabung West. Determination of the number of samples using Slovin formula where from the formula obtained a sample of 66 people. The results of this study indicate: (1) The transactional leadership style applied in Tanjung Jabung Barat Police is very high, meanwhile the working environment in Tanjung Jabung Barat Police is classified in good condition, and job satisfaction of Polri members at Tanjung Jabung Barat Police is also high. (2) Whereas transactional leadership style have significant effect to job satisfaction of Polri member in Tanjung Jabung West Resort Police. (3) Whereas the work environment has a significant effect on job satisfaction of Polri members in Tanjung Jabung Barat Police. (4) That the leadership style of transactional and work environment together have significant influence to the working environment of Polri members in Tanjung Jabung Barat Police.

Keywords: *transactional leadership style, work environment and job satisfaction.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan membagikan kuesioner kepada sampel penelitian. Objek penelitian ini adalah anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dimana dari rumus tersebut didapat sampel sebanyak 66 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan di Polres Tanjung Jabung Barat tergolong sangat tinggi, sementara itu lingkungan kerja di Polres Tanjung Jabung Barat tergolong dalam keadaan baik, serta kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat juga tergolong tinggi. (2) Bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat. (3) Bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat. (4) Bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Pendahuluan

Menurut Robbins (2003), sebuah organisasi yang dikelola secara efektif, antara lain akan tercermin dari kontribusi pegawai dalam bentuk kinerja, tingkat kemangkiran yang rendah, tingkat perpindahan pegawai yang rendah, dan

tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Organisasi yang efektif akan terwujud bila para pegawainya mampu bekerja dengan baik, rajin dan betah di dalam organisasi, dan puas dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan salah satu dari sekian banyak aspek yang perlu diperhatikan

dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi.

Ketidakpuasan terhadap pekerjaan membuat pekerja tidak akan merasa nyaman pada saat bekerja dan seringkali menimbulkan tekanan yang akan membawa dampak negatif bagi pekerja itu sendiri. Menurut Mansoor *et al.* (2011) kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres. Tingkat kepuasan kerja sangat menentukan kemungkinan pekerja terkena stres dimana semakin tinggi rasa puas pekerja terhadap kondisi pekerjaan, maka akan semakin rendah tingkat stres yang dialami. Sebaliknya, pekerja yang merasa kurang puas terhadap kondisi pekerjaan akan merasa tertekan yang mengakibatkan pekerja tersebut lebih mudah terkena stres. Kurangnya kepuasan kerja yang berakibat terhadap timbulnya tekanan dalam pekerjaan ini akan menimbulkan efek bagi pekerja yang lain sehingga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan kepuasan kerja. Menurut Gibson *et al.* (1997:84) pemimpin transaksional mengidentifikasi keinginan atau pilihan bawahan dan membantu mereka mencapai kinerja yang menghasilkan *reward* yang dapat memuaskan bawahan. Selanjutnya Mc Shane dan Von Glinow (2003:429) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai kepemimpinan yang membantu orang mencapai tujuan mereka sekarang secara lebih efisien, seperti menghubungkan kinerja pekerjaan dengan penghargaan yang dinilai dan menjamin bahwa karyawan mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi, yaitu lingkungan tempat bekerja. Menurut Tohardi (2002:128) untuk meningkatkan produktivitas individual yang sekaligus meningkatkan produktivitas

organisasional atau perusahaan, kita perlu mendesain organisasi, mendesain pekerjaan dan juga mendesain lingkungan kerja, semuanya untuk memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Polres Tanjung Jabung Barat. Sebagai bagian dari Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) maka aparat kepolisian di Polres Tanjung Jabung Barat memiliki tugas pokok sebagai pemelihara keamanan, ketertiban masyarakat serta penegak hukum untuk memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat di wilayahnya. Dalam memberikan pelayanan pihak Kepolisian bersentuhan langsung dengan masyarakat. Maka dari pihak Kepolisian dituntut untuk memberikan pelayanan secara profesional dan memegang kode etik, sehingga akan memberikan kesan yang baik dari masyarakat.

Survei awal peneliti di Polres Tanjung Jabung Barat, melihat adanya kekurangpuasan terhadap kondisi pekerjaan. Survei melakukan wawancara terhadap anggota Polri pada masing-masing Satuan Kerja di Polres Tanjung Jabung Barat. Hal ini tergambar dalam kutipan data awal mengenai kepuasan kerja di Polres Tanjung Jabung Barat sebagai berikut:

Tabel 1
Data Awal Mengenai Kepuasan Kerja di Polres Tanjung Jabung Barat

No	Pertanyaan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Anda merasa puas dengan kondisi pekerjaan anda saat ini	1	2	2	4	1
2	Anda akan memilih untuk mutasi ke daerah lain jika kesempatan itu ada	1	3	1	2	1

Sumber: Hasil Wawancara Sementara dengan anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat 5 April 2017

Hasil wawancara di atas menunjukkan adanya anggota Polri yang merasa kurang puas dengan kondisi pekerjaan di Polres Tanjung Jabung Barat. Dari sepuluh responden yang diwawancarai, sebanyak 4 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, dan 2 responden menyatakan ragu-ragu saat ditanyakan apakah merasa puas dengan kondisi pekerjaan saat ini. Sisanya sebanyak 3 responden merasa puas dengan kondisi pekerjaan dengan menyatakan jawaban setuju dan sangat setuju. Sementara itu pada saat dipertanyakan mengenai kemungkinan mutasi ke daerah lain, sebanyak 3 responden menyatakan setuju dan 1 responden menyatakan sangat setuju untuk memilih mutasi ke daerah lain jika kesempatan itu ada, sedangkan 1 responden menyatakan ragu-ragu, 2 responden menyatakan tidak setuju, dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil survei sementara peneliti juga menunjukkan bahwa adanya kekurangpuasan terhadap kondisi pekerjaan disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dan lingkungan pekerjaan itu sendiri. Hasil wawancara dengan beberapa orang anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat menyebutkan bahwa pimpinan saat ini cenderung kurang perhatian terhadap keluhan mengenai beban kerja yang ditetapkan. Respon bawahan menyatakan bahwa atasan tidak pernah

melibatkan bawahan dalam menentukan beban kerja yang diberikan. Selain itu, atasan juga seringkali tidak memberikan perhatian terhadap prestasi bawahan dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang diterima. Sementara itu, lingkungan yang kurang nyaman dan terbatasnya fasilitas dan sarana untuk membantu memudahkan pekerjaan merupakan faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja di Polres Tanjung Jabung Barat.

Kondisi dan fakta di atas yang menuntun dan melatarbelakangi penulis untuk mengetahui lebih lanjut secara objektif, ilmiah dan sistematis mengenai besarnya **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat”**

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan

- kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat.

Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang, sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Hasil penelitian Safaruddin, *et.al.* (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan keahlian penggunaan komputer merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu hasil penelitian Prayatna dan Subudi (2016) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berbagai literatur mendukung dua pendekatan utama untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu pengukuran kepuasan kerja secara keseluruhan atau pengukuran menggunakan beberapa

aspek kepuasan kerja. Pendekatan pertama mengambil perspektif makro dengan bertanya secara langsung kepada responden tentang keseluruhan perasaannya tentang pekerjaan tersebut, seringkali hanya menghasilkan satu item. Pendekatan kedua menekankan pada berbagai aspek pekerjaan. Pengukuran ini melihat sejauh mana seseorang puas dengan beberapa aspek pekerjaan yang menentukan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan. Beberapa pengukuran kepuasan kerja yang paling populer, misalnya: *The Job Descriptive Index* (Smith et al., 1969), *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss et al., 1967), *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1985) mengadopsi perspektif ini (Martin dan Proenca, 2012).

Prayatna dan Subudi (2016) dalam mengukur kepuasan kerja menggunakan indikator atasan, kesempatan promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja. Sementara itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Kabir dan Parvin (2011) menggunakan faktor hubungan dengan rekan kerja, perilaku atasan, gaji dan promosi, faktor organisasi, dan pekerjaan lain yang berhubungan sebagai indikator untuk mengukur kepuasan kerja.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan adalah cara atau perilaku yang dipilih dalam mempengaruhi perilaku, perasaan para anggota organisasi/bawahannya dalam mencapai tujuan, yaitu kerja yang optimal. Kepemimpinan menurut Tannenbaum, Weshler dan Masarik dalam Wahjosoemidjo (2001:17): "*Leadership is interpersonal influence process, toward the attainment of a specified goal or goals*". (Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi, kearah satu atau beberapa tujuan). Terlihat bahwa proses komunikasi merupakan sesuatu yang penting dalam usaha mempengaruhi tersebut.

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas (Robbins, 2007). Menurut Gibson *et al.* (1997:84) pemimpin transaksional mengidentifikasi keinginan atau pilihan bawahan dan membantu mereka mencapai kinerja yang menghasilkan *reward* yang dapat memuaskan bawahan. Bass (1990:338) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai model kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran (*exchange process*) dimana para pengikut mendapat *reward* yang segera dan nyata setelah melakukan perintah-perintah pemimpin. Selanjutnya Mc Shane dan Von Glinow (2003:429) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai kepemimpinan yang membantu orang mencapai tujuan mereka sekarang secara lebih efisien, seperti menghubungkan kinerja pekerjaan dengan penghargaan yang dinilai dan menjamin bahwa karyawan mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin mengidentifikasi keinginan atau pilihan bawahan yang akan membantu pegawai untuk mengidentifikasi pekerjaannya secara memadai, sehingga pegawai akan merasakan adanya arahan atau petunjuk untuk menentukan perencanaan dan prosedur pekerjaan yang akan diselesaikan. Pemimpin memandu atau memotivasi para pengikut/bawahan menuju kepada sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas. Hal ini akan meningkatkan kreativitas dan penggunaan semua kemampuan potensial yang dimiliki oleh pegawai untuk mencapai prestasi yang terbaik, sehingga pegawai secara psikologis akan merasa puas terhadap pekerjaan

yang dilakukannya (Gibson *et al.*, 1997:84).

Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja, berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja." Menurut Nitisemito (2001: 25) lingkungan kerja adalah "segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan"

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para auditor melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) "Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung". Menurut Sarwono (2005) "Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini

mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Menurut Robbins (2007) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2007) terdiri atas: Ukuran ruang kerja, Pengaturan ruang kerja dan privasi

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja nonfisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001), perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi korelasional. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2007: 8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Nana Sudjana dan Ibrahim (2007:77) menjelaskan bahwa studi korelasi mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain.

Populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang, benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian. Populasi untuk penelitian ini adalah anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat dengan jumlah 187 orang.

Sampel yaitu, bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel yang diambil dari populasi dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal (Umar, 2008:78). Jumlah sampel minimal yang dapat diambil dari populasi yaitu sebanyak 66 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling*, dimana sampel diambil secara acak pada setiap unit kerja dimana semua unit populasi memiliki kemungkinan yang sama menjadi sampel penelitian.

Gaya Kepemimpinan Transaksional (X₁)

Kepemimpinan transaksional didefinisikan sebagai pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas (Robbins, 2008). Pengukuran gaya kepemimpinan transaksional berdasarkan teori Bass dan Avolio mengenai gaya kepemimpinan transaksional yang telah diadopsi dalam penelitian. Pengukuran gaya kepemimpinan transaksional berdasarkan penelitian Javed *et.al.* (2014), Akhigbe *et.al.* (2014), Rosnani (2015), Utami dan Suana (2015), dan Sakiru *et.al.* (2013) menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire* yang dikembangkan oleh Bass untuk mengukur gaya kepemimpinan

transaksional. Pengukuran kepemimpinan transaksional dinilai dari 4 faktor yaitu: *Contingent Reward*, *Management by Exception-Active*, *Management by Exception-Passive*, dan *Laissez-Faire*.

Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pengukuran lingkungan kerja berdasarkan Robbins (2007) dinilai dari dimensi lingkungan fisik dan non fisik yang terdiri dari: suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara, ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, privasi, hubungan sesama pegawai, dan

hubungan dengan atasan. Instrumen menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju.

Kepuasan Kerja (Y)

Pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan versi singkat dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Akhigbe et.al. (2014). Javed et.al. (2014), Tai Ho et.al. (2016), dan Sakiru et.al. (2013). MSQ terdiri dari dua puluh item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dengan 5 jawaban yaitu: sangat tidak puas, tidak puas, ragu-ragu, puas, dan sangat puas.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda. Analisis ini untuk

menguji pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 24.00*.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,311	13,347		,548	,586
	GKT	,662	,141	,488	4,706	,000
	LK	,728	,298	,253	2,441	,017

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi yaitu sebagai berikut: $Y = 7,311 + 0,662 \text{ GKT} + 0,728 \text{ LK}$. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transaksional (X₁) = 0,662 dan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₂) = 0,728,. Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dirumuskan hal-hal sebagai berikut:

- a. Nilai *constant* (a) sebesar 7,311, hal ini berarti bahwa skor

kepuasan kerja (Y) sebesar 7,311 satuan pada saat variabel gaya kepemimpinan transaksional (X₁) dan lingkungan kerja (X₂), sama dengan nol.

- b. Koefisien variabel gaya kepemimpinan transaksional (X₁) yaitu sebesar 0,662, hal ini berarti bahwa setiap 1 satuan peningkatan gaya kepemimpinan transaksional (X₁) akan meningkatkan kepuasan kerja

sebesar 0,662 satuan dengan asumsi variabel yang lain dalam keadaan konstan.

- c. Koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,728, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja (X_2) sebesar 1 satuan, akan menurunkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,728 satuan dengan asumsi variabel yang lain dalam keadaan konstan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), terhadap kepuasan kerja (Y) Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 5.9. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut

- a. Pengujian koefisien regresi gaya kepemimpinan transaksional
 Pada variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1), nilai t_{hitung} sebesar 4,706, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997.

$t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

- b. Pengujian koefisien regresi lingkungan kerja
 Pada variabel lingkungan kerja (X_2), nilai t_{hitung} sebesar 2,441, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997. $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melakukan pengujian pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian pada persamaan regresi yang pertama untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5
Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1053,779	2	526,889	16,293	,000 ^b
	Residual	2037,312	63	32,338		
	Total	3091,091	65			
a. Dependent Variable: KK						
b. Predictors: (Constant), LK, GKT						

Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 16,293, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan $dk_1 = 2$ dan $dk_2 = 63$ yaitu 1,512. $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian ini diterima yaitu bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) dalam tabel berikut ini.

Tabel 6
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,584 ^a	,341	,320	5,68668
a. Predictors: (Constant), LK, GKT				
b. Dependent Variable: KK				

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,341. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar $0,341 \times 100\% = 34,1\%$, sedangkan sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan di Polres Tanjung Jabung Barat tergolong sangat tinggi yang menunjukkan adanya kecenderungan pimpinan/atasan di Polres Tanjung Jabung Barat menerapkan gaya kepemimpinan tersebut. Sementara itu, lingkungan kerja di Polres Tanjung Jabung Barat tergolong dalam keadaan baik. Kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat tergolong tinggi yang menunjukkan adanya kepuasan kerja dari anggota Polri terhadap semua aspek pekerjaan di Polres Tanjung Jabung Barat.
2. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa peningkatan gaya kepemimpinan transaksional akan meningkatkan kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat.

3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat yang berarti bahwa perbaikan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat.
4. Gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyumbangkan saran bagi pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan di Polres Tanjung Jabung Barat supaya memperhatikan kepemimpinan yang diterapkan bagi bawahannya sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja aparat yang selanjutnya akan berimbas pada peningkatan kinerjanya.
2. Bagi Polres Tanjung Jabung Barat supaya meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang memadai baik dari sisi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik sehingga mendukung pelaksanaan kerja aparat menjadi lebih baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya supaya melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja seperti budaya organisasi, penerapan disiplin kerja,

pengembangan karir, pengawasan internal dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Akhigbe, Omoankhanlen Joseph, Ajienska Mercy Finelady, dan Oloda Oluwatayo Felix. 2014. Transactional Leadership Style and Employee Satisfaction in Nigerian Banking Sector. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org, ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online), Vol.6, No.26, 2014.
- Aripin, Ubud Salim, Margono Setiawan, dan Djumahir. 2013. *Implications of Organizational Culture and Leadership Styles The Effects on Job Satisfaction and Organizational Performance Of Police Sector In Bandung, Cimahi, Garut- West Java*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X. Volume 7, Issue 5 (Jan. - Feb. 2013), PP 44-49 www.iosrjournals.org.
- Bass, B., M., 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- _____. 1990. *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Application, 3rd Ed*, Free Press, New York.
- Bass, B.M and Avolio., 1993. *Transformational Leadership and Organizational Culture*, Public Administration Quarterly.
- Bushra, Fatima, Ahmad Usman, dan Asvir Naveed. 2011. *Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan)*. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 18; October 2011.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, J.H. 1997. *Organisasi: Perilaku – Struktur – Proses*. Penerbit: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-11*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Jain, Ruchi dan Surinder Kaur. 2014. *Impact Of Work Environment On Job Satisfaction. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 4, Issue 1, January 2014* 1 ISSN 2250-3153.
- Javed, Hafiz Ali, Asad Abbas Jaffari and Muzahir Rahim. 2014. *Leadership Styles and Employees' Job Satisfaction: A Case from the Private Banking Sector of Pakistan*. *Journal of Asian Business Strategy*, 4(3)2014: 41-50.
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. 2011. *The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan*. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 2, No. 3, 50-56.
- McShane, S.L. and Von Glinow, M.A. 2003. *Organizational behavior emerging realities for the workplace revolution*. 2nd Edition. McGraw-Hill Higher Education.
- Okwendi, Solomon Joseph dan Esuga, Folusho Toyin. *A Quantitative Study Of Correlates Of Job Satisfaction Among Officers Of The Nigeria Police*. *International Journal of Social Science and Economic Research* ISSN: 2455-8834 Volume:02, Issue:02
- Orute, Robina Odaya, Shedrack Mbithi Mutua, Douglas Musiega, dan Stephen Wekesa Masinde. 2017. *Leadership Style And Employee Job Satisfaction In Kakamega County, Kenya*. *International Journal of Management Research*

- & Review, IJMRR/Oct. 2017/ Volume 5/Issue 10/Article No-10/876-895. ISSN: 2249-7196
- Parvin, Mosammod Mahamuda dan M M Nurul Kabir. 2011. *Factors Affecting Employee Job Satisfaction Of Pharmaceutical Sector. Australian Journal of Business and Management Research* Vol.1 No.9 [113-123] | December-2011.
- Pitaloka, Endang dan Irma Paramita Sofia. 2014. *The Affect Of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment On Ocb Of Internal Auditors. International Journal of Business, Economics and Law, Vol. 5, Issue 2 (Dec.) ISSN 2289-1552*
- Prayatna, Agus Heri dan Made Subudi. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Fave Hotel Seminyak. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 845-872 ISSN : 2302-8912.*
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Rosnani, Titik. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan 2012, Vol. 3, No. 1, 1-28*
- Saeed, Rashid, Rab Nawaz Lodhi, dan Anam Iqbal. 2014. *Factors Influencing Job Satisfaction of Employees in Telecom. International Journal of African and Asian Studies - An Open Access International Journal* Vol.3 2014.
- Safarudin, Achmad, Endang Siti Astuti, Kusdi Raharjo, dan M Al Musadieq. 2017. *The Effect of Transcational Leadership Style and Work Environment on Computer Self Efficacy, Job Satisfaction, Behavior and Performance of Computer Operator. European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.14, 2017.
- Sakiru, Oladipo Kolapo, Jeffrey Lawrence D'Silva, Jamilah Othman, Abu DaudSilong1 dan Adekanye Temitope Busayo. 2013. *Leadership Styles and Job Satisfaction among Employees in Small and Medium Enterprises. International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 13; 2013, ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119, Published by Canadian Center of Science and Education*
- Saleem, Hina. 2014. *The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics. Procedia - Social and Behavioral Sciences* 172 (2017) 563 – 569, Global Conference on Business & Social Science-2014, GCBSS-2014, Kuala Lumpur
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2005. *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Sukanto, Reksohadiprodjo dan Indriyo Gitosudarmo. 2000. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Thai Ho, Van, Thang Le Dinh, dan Manh-Chien Vu. 2016. *Transformational and Transactional Leadership Styles and Employees' Job Satisfaction in Vietnamese Local Companies. International Review of Management and Business*

- Research Vol. 5 Issue.3,
September 2016.
- Taliziduhu, Ndraha. 2003. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1*, Rineka Cipta, Yakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Umar, Husein. 2005, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang No. 02 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.