

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN TIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PELAYANAN PENGADAAN BARANG/JASA PROVINSI DKI JAKARTA

Wahyu Wibawa¹ dan Sri Widodo²

Mahasiswa dan Dosen Magister Manajemen Unsurja
why.baim@gmail.com. wiedsa82@gmail.com

Abstrak

Badan Pelayanan Pengadaan Barang/Jasa Provinsi DKI Jakarta mempunyai tugas menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan pada Sub Bidang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Dalam rangka mencapai tujuannya pegawai dituntut untuk profesional sesuai bidang tugasnya. Namun realita di lapangan mengalami kendala tentang ketidakpuasan kerja pegawai. Tidak tercapainya kepuasan kerja pegawai tersebut karena faktor kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan tim kerja. Fenomena ketidakpuasan kerja pegawai tersebut penting dan menarik untuk dilakukan analisis secara mendalam melalui penelitian ilmiah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan tim kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dan analisis jalur. Populasi sebanyak 159 orang, dengan teknik sampel random sampling dan rumus Slovin diperoleh 144 orang responden. Data dianalisis menggunakan software Excell dan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap tim kerja sebesar 0,240; Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,554; kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,134; lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,650; tim kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pelayanan Pengadaan Barang/Jasa Provinsi DKI Jakarta sebesar 0,266.

Kata kunci: kinerja, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, tim kerja

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan barang dan/jasa oleh pemerintah merupakan unsur mendasar dari pemerintahan yang baik. Pengadaan barang dan/jasa oleh pemerintah memiliki tujuan antara lain untuk menghasilkan barang dan jasa yang tepat jumlah, tepat waktu dan tepat mutu (Arsana, 2016). Pelaksanaan pengadaan barang dan/jasa pemerintahan harus sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, baik peraturan yang dikeluarkan pemerintah pusat maupun pemerintah daerah (Mulyono, 2016).

Badan Pelayanan Pengadaan Barang/Jasa (BPPBJ) Provinsi DKI Jakarta adalah komponen pengawas internal dalam menyelenggarakan pemerintahan di daerah (Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta No. 252 Tahun 2015). Dalam pelaksanaan tugasnya menggunakan metode pemilihan *E-Purchasing* pada sistem *E-Katalog*. Namun, sistem *E-Katalog* tersebut hanya mengakomodir proses pemilihan barang, negosiasi dengan penyedia, dan kesepakatan antara penyedia dan pihak pejabat pengadaan. Pembuatan dokumen pendukung (dokumen Surat Pesanan dan Berita Acara) masih dibuat secara manual menggunakan *Microsoft Word* dan *Microsoft Excel* sehingga proses pengadaannya tidak efektif dan efisien.

Sedangkan penyimpanan berkas pengadaan tidak beraturan sehingga terjadi kehilangan berkas dan kesulitan dalam pembuatan laporannya karena berkas hilang dan berkas yang disimpan tidak tersentralisasi.

Sistem Informasi pada suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja instansi. Dengan diterapkannya sistem informasi akan memberikan dampak yang baik bagi instansi, selain informasi yang dapat diperoleh tepat waktu, informasi yang dihasilkan menjadi lebih akurat (Santoso dan Mulyono, 2018). Hadirnya sistem informasi pendukung dalam mengadakan produk dan/jasa terutama pemilihan penyedia melalui metode *E-Purchasing*, diharapkan menjadi solusi masalah bagi BPPBJ Provinsi DKI Jakarta untuk mempermudah pelaksanaan proses pengadaan barang dan/jasa, pembuatan dokumen pendukung, melakukan arsip digital, dan pembuatan laporan.

Untuk mencapai keberhasilan tugas tersebut, BPPBJ terkendala oleh kepuasan kerja pegawai yang disebabkan oleh faktor kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan tim kerja. Ketidakpuasan kerja pegawai disebabkan oleh kurangnya peluang promosi yang tidak adil, kesempatan menerima pekerjaan menarik dan menantang, serta kebebasan berkeaktifitas dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin tidak mampu mengubah kondisi menjadi lebih baik, tidak mampu memotivasi dan menginspirasi pegawai, tidak mau mengambil risiko dan tidak mampu menjadi *role model*. Ketidakpuasan pegawai disebabkan oleh lingkungan kerja fisik, non fisik, temporal, dan psikologis yang tidak sesuai dengan ketentuan dan harapan pegawai. Sedangkan pegawai dalam tim kerja tidak solid dan tidak kompak, komunikasi tidak efektif, tidak saling berkontribusi dan pengerahan kemampuan, tidak saling ketergantungan tugas dan hasil. Fenomena ini diduga mempengaruhi persepsi pegawai terhadap ketidakpuasan pada pekerjaannya.

KAJIAN TEORETIK

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hamali (2016: 202) adalah reaksi seorang pegawai seperti adanya keinginan, dorongan, harapan, dan tuntutan yang dikorelasikan pada realitas yang dihadapinya sehingga timbul reaksi emosional dalam bentuk reaksi puas, senang, atau tidak puas. Menurut Robbins (dalam Busro, 2018: 101) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan banyaknya ganjaran yang seharusnya diterima. Selain itu, menurut Nancy (dalam Pella, 2020: 11) kepuasan karyawan adalah tingkat pemenuhan terhadap kebutuhan, keinginan, dan hasrat seseorang. Jika kebutuhan, keinginan, dan hasratnya tidak sesuai dengan harapannya, maka terjadi perasaan tidak puas.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka

(Bass dalam Yukl, 2015: 313). Menurut Mondiani, (2014: 47) kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Robbins dan Coulter (2014: 497) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mengubah) pengikut (karyawan) untuk mencapai hasil yang luar biasa. Burns (dalam Widodo, 2022: 245) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada intinya yaitu kepemimpinan yang menginspirasi (mengubah) dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan (Sunnyoto, 2015: 38). Lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Mangkunegara (2017: 105). Menurut Schultz (2014: 405) lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dengan indikator waktu jumlah jam kerja dan waktu istirahat kerja, sedangkan lingkungan kerja psikologis dengan indikator kebosanan, pekerjaan monoton, dan kelelahan.

Tim Kerja

Tim kerja (*teamwork*) merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik (Robbins dan Judge, 2015: 406). Menurut Werther dan Davis (2015:76) tim kerja merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri. Pegawai BPPBJ Provinsi DKI Jakarta dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi dilaksanakan dalam tim kerja. Hal ini akan lebih baik, efektif dan efisien daripada dilaksanakan secara individu. Tim kerja diukur dengan dimensi dan indikatornya. Dimensi tim kerja terdiri dari kerjasama, kepercayaan, kekompakan dengan indikator komunikasi yang efektif, saling berkontribusi, pengerahan kemampuan, kejujuran, pemberian tugas, integritas, tanggung jawab, komitmen (Ibrahim et al., 2021:316).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis jalur (*path analysis*). Populasi sebanyak 159 orang, dengan teknik *simple random sampling* diperoleh sampel sebanyak 114 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert skor 1 sampai dengan 5. Uji instrumen untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Pengujian persyaratan analisis dengan uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas, serta analisis jalur (*path analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi

Regresi	Uji Signifikansi		Uji Linearitas		Keterangan
	Sig.	α	Sig.	α	
X3 atas X1	0,024	0,05	0,827	0,05	Signifikan dan Linear
X2 atas X1	0,000	0,05	0,910	0,05	Signifikan dan Linear
X1 atas Y	0,010	0,05	0,485	0,05	Signifikan dan Linear
X2 atas Y	0,000	0,05	0,710	0,05	Signifikan dan Linear
X3 atas Y	0,003	0,05	0,766	0,05	Signifikan dan Linear

1. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kepemimpinan Transformatasional (X_1) atas Tim Kerja (X_3)

Berdasarkan hal di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,024) < taraf signifikan (0,05), persamaan regresi kepemimpinan transformatasional (X_1) atas tim kerja (X_3) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,827) > taraf signifikan (0,05). maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Lingkungan Kerja (X_1) atas Tim Kerja (X_3)

Berdasarkan hal di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), persamaan regresi lingkungan kerja (X_1) atas tim kerja (X_3) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,910) > taraf signifikan (0,05). maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

3. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kepemimpinan Transformatasional (X_1) atas Kinerja (Y)

Berdasarkan hal itu diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,010) < taraf signifikan (0,05), persamaan regresi kepemimpinan transformatasional (X_1) atas kinerja (X_3) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,485) > taraf signifikan (0,05). maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

4. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Lingkungan Kerja (X_1) atas Kinerja (X_3)

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi lingkungan kerja (X_1) atas kinerja (X_3) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,710) > taraf signifikan (0,05). maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

5. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Tim Kerja (X_1) atas Kinerja (X_3)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,003) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi tim kerja (X_1) atas kinerja (X_3) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,766) > taraf signifikan (0,05). maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

Pengujian Hipotesis

Model Substruktural 1 terdiri dari constant, kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

Penghitungan analisis jalur model Substruktural 1 ditampilkan pada tabel

Tabel
Penghitungan Analisis Jalur Model Substruktural 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	87.834	5.092		17.249	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.160	.070	.240	2.304	.024
	Lingkungan Kerja	.465	.088	.554	5.313	.000

a. Dependent Variable: Tim Kerja

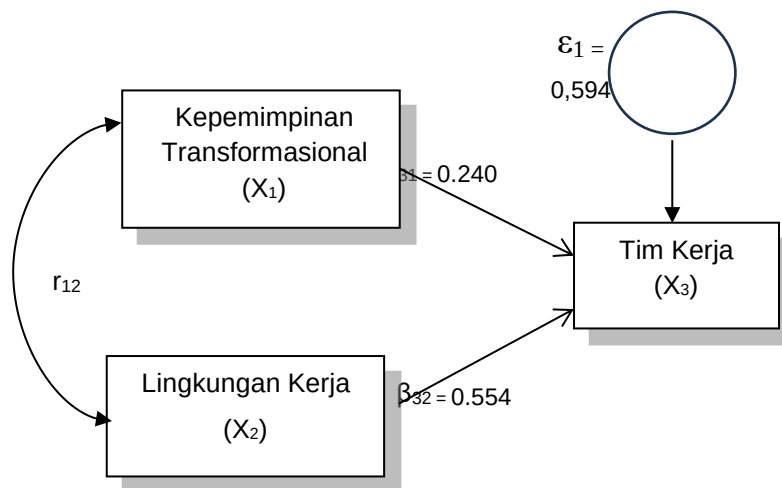
Tabel
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.655	.647	6,579

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) merupakan prosentase kontribusi ketiga variabel eksogen sebesar 0.647, maka besarnya koefisien residu $\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0.647)} = \sqrt{0.353} = 0.594$.

Hasil estimasi model Substruktural 1 ditampilkan pada gambar



Gambar Diagram Jalur Empiris Model Substruktural 1

Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Tim Kerja (X_3)

Nilai koefisien jalur kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap tim kerja (X_3) sebesar 0.240 dengan $t_{hitung} = 2.304$ dan nilai probabilitas $Sig.(0.024) < \alpha$ taraf signifikan (0.05), maka tolak H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap tim kerja (X_3), dengan demikian koefisien jalur signifikan.

Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Tim Kerja (X_3)

Nilai koefisien jalur motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (X_3) sebesar 0.554 dengan $t_{hitung} = 5.313$ dan nilai probabilitas $Sig.(0,000) < \alpha$ taraf signifikan (0.05), maka tolak H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, lingkungan kerja (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap tim kerja (X_3), dengan demikian koefisien jalur signifikan.

Model Substruktural 2 terdiri dari constant, kepemimpinan transformasional (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan tim kerja (X_3).

Penghitungan analisis jalur model Substruktural 2 ditampilkan pada tabel 4.

Tabel Penghitungan Analisis Jalur Model Substruktural 2

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	37.607	5.609		6.705	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.109	.041	.134	2.642	.010
	Lingkungan Kerja	.387	.051	.650	7.512	.000
	Tim Kerja	.313	.102	.266	3.073	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

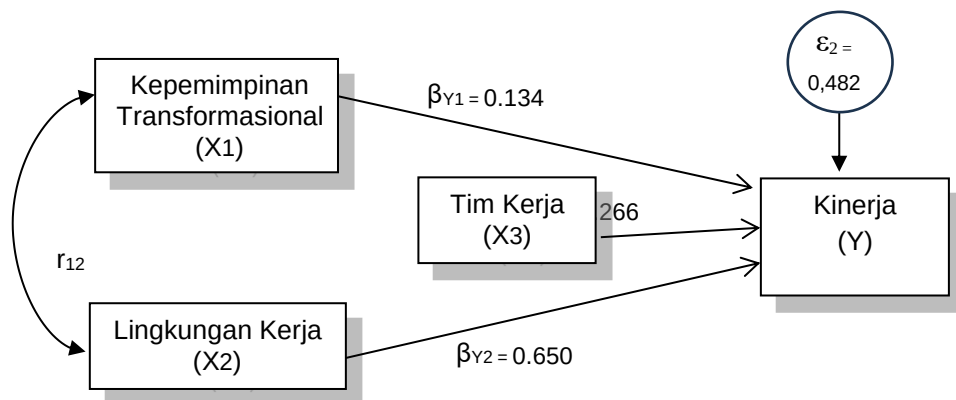
Tabel 5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.768	6.274

a. Predictors: (Constant), Tim Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) merupakan prosentase kontribusi ketiga variabel eksogen (kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan tim kerja) terhadap variabel endogen (kinerja) sebesar 0.768, maka besarnya koefisien residu $\varepsilon_2 = \sqrt{1 - 0.768} = \sqrt{0.232} = 0.482$

Hasil estimasi model Substruktural 2 ditampilkan pada gambar



Gambar Diagram Jalur Empiris Model Substruktural 2

Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien jalur kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0.134 dengan $t_{hitung} = 2.642$ dan nilai probabilitas $Sig.(0,010) < \text{taraf signifikan } (0,05)$, maka tolak H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), dengan demikian koefisien jalur signifikan.

Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien jalur lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0.650 dengan $t_{hitung} = 7.512$ dan nilai probabilitas $Sig.(0,000) < \text{taraf signifikan } (0,05)$, maka tolak H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, lingkungan kerja (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), dengan demikian koefisien jalur signifikan.

Pengaruh langsung Tim Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien jalur lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0.266 dengan $t_{hitung} = 3.073$ dan nilai probabilitas $Sig.(0,003) < \text{taraf signifikan } (0,05)$, maka tolak H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, lingkungan kerja (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), dengan demikian koefisien jalur signifikan.

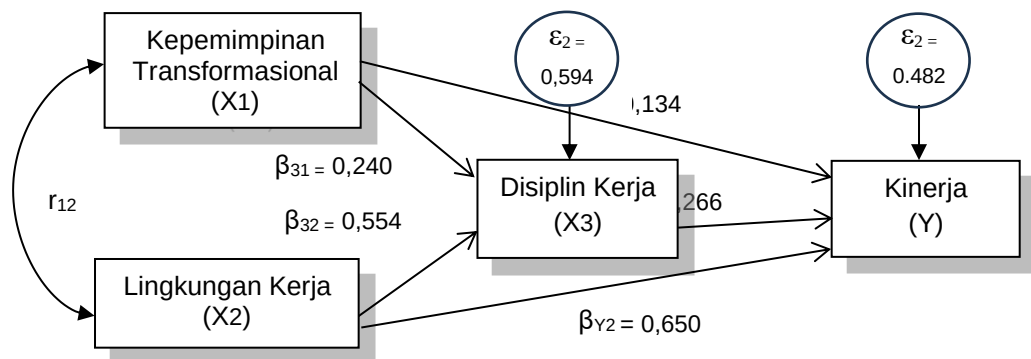
Pengaruh langsung antar variabel dirangkum pada Tabel

Tabel 4

Rangkuman Pengaruh Langsung Antar Variabel

No	Hipotesis	Koef. Jalur	Sig.	α	Keterangan
1.	(X_1) thd (X_3) : β_{31}	0,240	0,024	0,05	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
2.	(X_2) thd (X_3) : β_{32}	0,554	0,000	0,05	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
3.	(X_1) thd (Y) : β_{y1}	0,134	0,010	0,05	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
4.	(X_2) thd (Y) : β_{y2}	0,650	0,000	0,05	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
5.	(X_3) thd (Y) : β_{y3}	0,266	0,003	0,05	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

Model Empiris Antar Variabel ditampilkan pada Gambar 3



Gambar Model Empiris Antar Variabel

PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung terhadap Tim Kerja.

Hasil analisis hipotesis menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap tim kerja sebesar 0.240. Tinggi rendahnya tim kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Jika kepemimpinan transformasional ditingkatkan, maka akan meningkatkan tim kerja BPPBJ DKI Jakarta.

2. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap tim kerja.

Hasil analisis hipotesis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap tim kerja pegawai BPPBJ DKI Jakarta sebesar 0.554. Tinggi rendahnya tim kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan tim kerja pegawai BPPBJ DKI Jakarta.

3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPPBJ DKI Jakarta sebesar 0.134. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Jika kepemimpinan transformasional ditingkatkan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai BPPBJ DKI Jakarta.

4. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis hipotesis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPPBJ DKI Jakarta sebesar 0.650. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja pegawai BPPBJ DKI Jakarta ditingkatkan, maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Secara teoretik lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Mangkunegara, 2017: 105). Sedangkan kepuasan karyawan adalah sarana untuk mengukur seberapa bahagia seorang karyawan atas pekerjaan dan lingkungan kerjanya (dalam Pella, 2020: 11). Jika lingkungan kerja pegawai BPPBJ DKI Jakarta aman dan nyaman, maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian Jopanda (2021), Ratnaningrum et al. (2022), Fatwaningsih dan Mansyur (2022) menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

5. Tim kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis hipotesis menunjukkan tim kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPPBJ Provinsi DKI Jakarta sebesar 0.266. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh tim kerja. Jika tim kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan kepuasan

kerja pegawai BPPBJ Provinsi DKI Jakarta. Secara teoretik, tim kerja adalah sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri (Werther dan Davis, 2015:76). Sedangkan kepuasan karyawan adalah sarana untuk mengukur seberapa bahagia seorang karyawan atas pekerjaan dan lingkungan kerjanya (dalam Pella, 2020: 11). Salah satu dimensi kepuasan kerja adalah *Coworker Satisfaction* (Noe et al. dalam Kadarwati, 2019: 59; Robbins dalam Busro, 2018: 102). Rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian Nainggolan et al., (2020), Fatmanengsih dan Mansyur, (2022) yang menyimpulkan tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap tim kerja pegawai BPPBJ Provinsi DKI Jakarta sebesar 0.240.
2. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap tim kerja pegawai Badan Pelayanan Pengadaan Barang/Jasa Provinsi DKI Jakarta sebesar 0,554.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pelayanan Pengadaan Barang/Jasa Provinsi DKI Jakarta sebesar 0,134.
4. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pelayanan Pengadaan Barang/Jasa Provinsi DKI Jakarta sebesar 0,650.
5. Tim kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPPBJ Provinsi DKI Jakarta sebesar 0,260.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, F., William, A., Areror, A., Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. *Journal Productivity*, 4(1).
- Alamanda. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Lampung)*. Lampung: Tesis. Program Pascasarjana Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Alshitri, K. I. (2014). An Investigation of Factors Affecting Job Satisfaction among R&D Center Employees in Saudi Arabia. *An Investigation of Factors Affecting Job Satisfaction among R&D Center Employees*

Saudi Arabia, 1–10.

- Asikin, I., Kanaria, Suyahya, I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Education*, 4(3). Diambil dari Tribunnewsbogor.com
- Astuti M. & Andri, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Mona Plaza Pekanbaru. *JAB*, 18(2).
- Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fatmanengsih, C., & Mansyur, A. (2022). Employee Satisfaction: Role of Leadership, Teamwork, And Work Environment Kepuasan Kerja: Peran Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, (3), 4.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academic Publishing Service) (Academic.)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hikmawati, M. M., Kiswanto, A., Amirrullah, A., Syaifulloh, M. (2023). Kajian studi literature people management: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja tim. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(1).
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2).
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 6(1).
- Kartini, T. M., & Bagus, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Jurima*, 1(1).
- Lesmana, M. T., Batubara, A. R. R., Alfianita, Simatupang, M. P., Nasution, M. I. (2023). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 24(1), 64–79.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Mondiani. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1, 44–54.
- Pella, D. (2020). *Talent Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 252 Tahun 2016 tanggal 29 Desember 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat.
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1).
- Ratnaningrum, Haryanti, F., Nurhidayat, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi [DINAMIKA]*, 2(2), 76–86.
- Robbins, S. P & Coulter., M. (2014). *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Organizational Behavior Fifteenth Edition*. In Pearson.
- Santoni, A., Haryono, G., Sudirman, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 7(3).
- Schultz, D. P. & S. (2014). *Working Condition and Work Today. Sixth Edition*. New York: Pearson.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siregar, I. R., Ardi, Berliano, M. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(5).
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia (Teori Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset)*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwatno dan Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2014). *Human Resources and Personnel Management, Sixth Edition*. New York: John Wiley & Sons.

Widodo, S. (2022). *Kepemimpinan: Konsep, Teori, & Fenomena*.
Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management..

Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Pearson
Education.