

Peran Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Instrinsik Terhadap Kepuasan Kerja di Kecamatan Tanggulangin

Oleh:

Habibmaulana Muzammal

Sumartik, SE., M.M.,

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari 2024

Pendahuluan

Di era industrialisasi saat ini, dimana paradigma kehidupan yang semakin modern memaksa setiap individu khususnya organisasi untuk terus berubah baik internal maupun eksternal agar tetap dinamis sesuai dengan modernitas dan kondisi masa depan. Pesatnya perkembangan segmen teknologi dan informasi semakin memudahkan dalam memenuhi kebutuhan. Namun, di sisi lain menimbulkan masalah baru yaitu persaingan yang semakin meningkat, oleh karena itu organisasi harus dapat memahami kondisi tersebut dan mengimplementasikannya secara efektif dan perlakukan mereka secara fleksibel dengan penggunaan strategi yang terorganisir dengan baik.

Sumber daya manusia kini berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Kehadiran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting karena berperan dalam melaksanakan berbagai kegiatan perusahaan, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi kunci kesuksesan organisasi atau perusahaan tersebut. Namun, perkembangan perusahaan tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan. Kontribusi konkret dari para karyawan tercermin dalam kinerja mereka dalam menjalankan aktivitas organisasi, yang memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan, perkembangan, dan pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penentu efektivitas kegiatan dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam dunia kerja sangat bergantung pada kemampuan, profesionalisme, dan komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sumber daya manusia sebaiknya diberikan perlakuan yang adil dan memadai, sambil memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk menjaga semangat tinggi mereka dalam menjalankan tugas. Dalam organisasi publik dan bisnis, manusia adalah sumber daya utama karena manusia adalah penggerak utama sumber daya lainnya. Salah satu tujuan penting yang harus dicapai oleh perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan kedudukannya. Karyawan yang baik harus meningkatkan kinerja dan komitmennya terhadap perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan teori sebelumnya yang menyoroti pentingnya perhatian dan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, dapat dinyatakan bahwa hal tersebut memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya membuat karyawan merasa menjadi bagian yang signifikan dari organisasi kerja. Namun, temuan dari penelitian sebelumnya menunjukkan perbedaan hasil antara objek penelitian yang berbeda.

Dalam penelitian ini ditemukan *evidence gap*. *Evidence gap* yaitu yang menekankan kesenjangan bukti penelitian [12]. Dengan adanya ketidakkonsistenan hasil-hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Berkaitan dengan ini maka perlu dilakukan penelitian kembali atau verifikasi ulang untuk mengetahui bahwa variabel yang akan diteliti berpengaruh atau tidak.

- **Rumusan Masalah** : Bagaimana Peran Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja di Kecamatan Tanggulangin?
- **Tujuan Penelitian** : Mengetahui Peran Kepemimpinan Transformasioal, Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja di Kecamatan Tanggulangin
- **Pertanyaan Penelitian** : Adakah pengaruh Peran Kepemimpinan Transformasioal, Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja di Kecamatan Tanggulangin
- **Katagori SDGs** : Kategori penelitian ini didasarkan pada *Sustainable Development Goals* (SDGs) indikator 16 yaitu meningkatkan masyarakat yang inklusif dan damai untuk pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses terhadap keadilan bagi semua dan membangun institusi yang efektif, akuntabel dan inklusif di semua tingkatan.

Literatur Riview

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaannya sendiri yang merupakan bentuk penghargaan atas nilai yang telah dicapainya dalam bekerja. Kepuasan kerja terdapat 6 indikator yaitu : Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Atasan, Promosi, Lingkungan kerja.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menginspirasi para pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi mereka. Secara ideal, metode ini menciptakan perubahan yang bernilai dan positif pada para pengikut, dengan tujuan akhir mengembangkan mereka menjadi pemimpin. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional terdapat 4 indikator yaitu : Charisma, Inspirasi, Rangsangan intelektual, Pertimbangan Pribadi.

H1 : Kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) di kecamatan Tanggulangin

Lanjutan

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah rangkaian nilai-nilai yang membantu anggota organisasi untuk memahami perilaku yang dianggap dapat diterima atau tidak dapat diterima di dalam suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi terdapat 7 indikator yaitu : Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian kepada hal-hal rinci, Orientasi hasil, Berorientasi kepada orang, Orientasi tim, Agresi, Stabilitas.

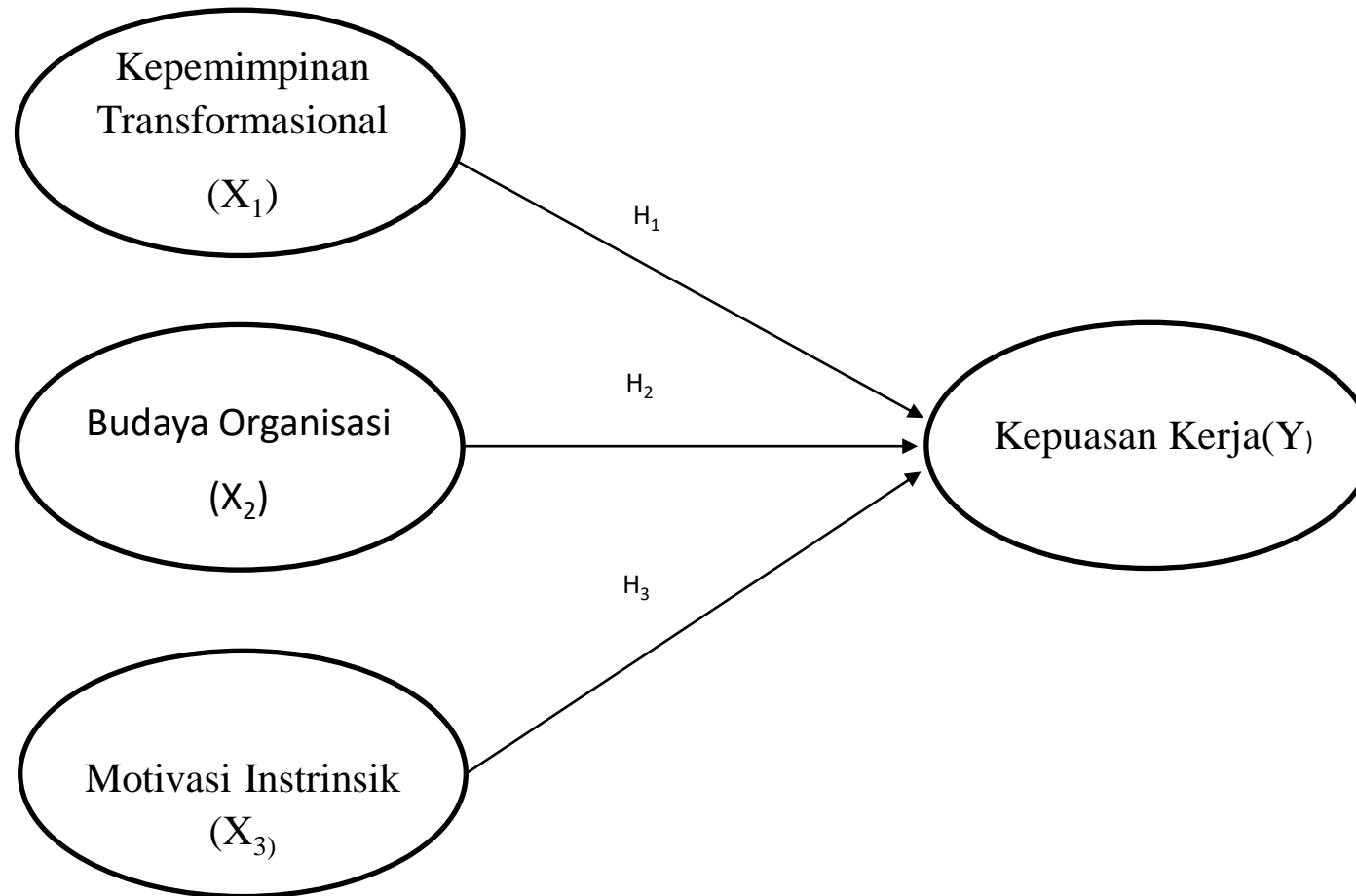
H2 : Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap terhadap kepuasan kerja (Y) di kecamatan Tanggulangin

Motivasi Instrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan kerja yang timbul dari dalam diri karyawan yang menyadari pentingnya manfaat atau pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini didukung oleh jurnal penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi Instrinsik terdapat 3 indikator yaitu : Minat, Sikap Positif, Kebutuhan.

H3 : Motivasi intrinsik (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) di kecamatan Tanggulangin.

Kerangka Konseptual



Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengukur dan memahami keterkaitan antar variabel yang sedang diselidiki. Variabel yang menjadi fokus penelitian melibatkan Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi Intrinsik (X3) terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel tergantung (Y). Proses pengumpulan data primer dalam pendekatan kuantitatif dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada Pegawai Kecamatan Tanggulangin. Penelitian ini berlokasi di Sidoarjo.

Populasi penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Kecamatan Tanggulangin. Jumlah populasi pada kantor kecamatan tanggulangin sebanyak 130 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang mencakup karakteristik suatu kelompok, dan metode pengambilan sampelnya dikenal sebagai teknik sampling. Dalam penelitian ini, digunakan metode total sampling atau sering disebut sebagai sampling jenuh. Total sampling yakni teknik pengambilan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasinya. Total sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang ada di kecamatan tanggulangin yakni 130 orang responden

Pertanyaan dan jawaban pada kuesioner responden yang telah didapatkan akan diukur menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala berisi lima tingkat preferensi tanggapan dengan pilihan 1. Sangat Tidak Setuju (STS), 2. Tidak Setuju (TS), 3. Netral (N), 4. Setuju (S), dan 5. Sangat Setuju (SS). Penggunaan skala likert menjadikan indicator variable sebagai titik tolak ukur penyusunan pertanyaan maupun pernyataan. Data primer yang terkumpul akan dianalisis menggunakan program aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu dilakukannya pengukuran hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi liner berganda dan uji t.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validasi

Dapat disimpulkan dari analisis validitas menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner dari semua variabel memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada nilai r-tabel ($r\text{-hitung} > 0,1984$). Selain itu, nilai signifikansi untuk semua item kuesioner juga kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji validitas ini menyatakan bahwa instrumen pengukur yang digunakan valid dan dapat diandalkan sebagai alat pengukur untuk variabel yang sedang diinvestigasi.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menyatakan keandalan variabel dengan hasil bahwa variabel X1 kecerdasan emosional memiliki nilai alpha Cronbach sebesar 0,711, variabel X2 stres kerja 0,754, variabel X3 faktor lingkungan 0,543, dan variabel Y kinerja pegawai 0,849. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut telah memperoleh nilai alpha Cronbach yang melebihi 0,60, menandakan keandalan yang memadai. Namun, satu variabel menunjukkan nilai alpha Cronbach di bawah 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat dianggap reliabel kecuali satu variabel yang tidak memenuhi standar keandalan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada ketidakseragaman varian pada residual pengamatan dalam model regresi. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak terdapat pola yang jelas, seperti perubahan pola yang bergelombang, melebar, menyempit, atau penyebaran titik-titik di atas dan di bawah angka pada sumbu Y.

Uji Hipotesis

- Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.361	2.112		1.591	.114
	KT	.688	.136	.451	5.057	.000
	BO	.205	.093	.206	2.195	.030
	MI	.339	.149	.171	2.275	.025

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y = 3.361 + 0,688X_1 + 0,205X_2 + 0,339X_3 + e_1$$

- Berdasarkan hasil yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

1) Konstanta (a)

- Konstanta dengan nilai positif 3.361 mencerminkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik, nilai variabel terikat, yaitu kepuasan kerja, akan tetap stabil pada angka 3.361.

1) Kepemimpinan Transformasional

- Koefisien positif sebesar 0.688 antara variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pegawai mengindikasikan adanya hubungan positif antara keduanya. Dengan kata lain, jika variabel kepemimpinan transformasional mengalami penurunan satu satuan, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0.688 satuan.

1) Budaya Organisasi

- Koefisien positif sebesar 0,205 antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai mengindikasikan adanya korelasi positif antara keduanya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi, maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,205 satuan.

1) Motivasi Intrinsik

- Koefisien positif sebesar 0,339 antara variabel motivasi intrinsik dan kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan positif antara keduanya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika variabel motivasi intrinsik mengalami peningkatan satu satuan, variabel kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,339 satuan.

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.361	2.112		1.591	.114
	KT	.688	.136	.451	5.057	.000
	BO	.205	.093	.206	2.195	.030
	MI	.339	.149	.171	2.275	.025

Uji T dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengujian pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

Kepemimpinan Transformasional (X1)

Dengan thitung pada variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 5.057 dan ttabel sebesar 1.984, dapat disimpulkan bahwa thitung (5.057) lebih besar dari ttabel (1.984), dan nilai signifikansinya (0.000) kurang dari 0,05. Dengan koefisien pengaruh sebesar 0.688, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial, variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Budaya Organisasi (X2)

Dengan nilai thitung pada variabel Budaya Organisasi sebesar 3.656 dan ttabel sebesar 1.984, dapat disimpulkan bahwa thitung (3.656) melebihi nilai ttabel (1.984), dan signifikansinya (0.030) kurang dari 0,05. Dengan koefisien pengaruh sebesar 0.205, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Dengan nilai thitung pada variabel Motivasi Intrinsik sebesar 2.275 dan nilai ttabel sebesar 1.984, dapat disimpulkan bahwa thitung (2.275) lebih kecil dibandingkan dengan ttabel (1.984), dan nilai signifikansinya (0.025) kurang dari 0,05. Dengan koefisien pengaruh sebesar 0.339, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini berarti, secara parsial, variabel Motivasi Intrinsik (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan

Hipotesis Pertama : kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja kerja di kecamatan tanggulangin

Hasil pengolahan besarnya pengaruh diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang baik untuk bawahannya. Studi empiris menemukan bahwa banyak pengaruh yang akan terjadi dengan adanya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih banyak memilih pemimpin menerapkan visi dan misi dengan jelas. Serta indikator idealized influence (kemampuan seorang pemimpin) mendapatkan hasil validitas tertinggi daripada indikator Kepemimpinan Transformasional lainnya. Indikator idealized influencedi kantor Kecamatan Tanggulangin yaitu pada pemimpin menerakan visi dan misi yang jelas. Sehingga dapat membuat pegawai menjadi lebih percaya terhadap pemimpin yang dapat menunjukkan visi dan misi yang jelas bagi pegawai dalam melaksanakan tugas atau terhadap kinerja pegawai.

Hipoesis Kedua : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di kecamatan tanggulangin

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Studi empiris menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju terhadap indikator-indikator budaya organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mendapatkan dorongan untuk berinovasi dan memahami risiko, dengan fokus pada detail, orientasi pada hasil, keberlanjutan tim yang agresif dan kompetitif, serta stabilitas dan pertumbuhan.

Hipotesis Ketiga : Motivasi Instrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja di kecamatan tanggulangin

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan penulis, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Studi empiris menemukan bahwa motivasi dapat menimbulkan semangat atau motivasi kerja, oleh karena itu tingkat motivasi seorang pegawai juga menentukan efisiensi, karena efisiensi seseorang tergantung dari kekuatan motivasinya.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja kantor kecamatan Tanggulangin, dikarenakan banyak pengaruh yang akan terjadi dengan adanya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih banyak memilih pemimpin menerapkan visi dan misi dengan jelas.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja kantor kecamatan Tanggulangin. Dengan ini menunjukkan bahwa pola asumsi yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi agar organisasi tersebut dapat belajar mengatasi masalah yang timbul akibat dari pengaruh eksternal maupun internal, budaya organisasi juga diturunkan secara turun temurun kepada anggota baru untuk memahami bagaimana budaya organisasi didalam organisasi tersebut.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja kantor kecamatan Tanggulangin. Dengan ini menunjukkan bahwa motivasi dapat menimbulkan semangat atau motivasi kerja, oleh karena itu tingkat motivasi seorang pegawai juga menentukan efisiensi, karena efisiensi seseorang tergantung dari kekuatan motivasinya.

