

# Role Transformational Leadership, Organizational Culture, and Intrinsic Motivation on Job Satisfaction in Subdistrict Tanggulangin

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

Habibmaulana Muzammal<sup>1)</sup>, Sumartik<sup>\*2)</sup>

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [sumartik@umsida.ac.id](mailto:sumartik@umsida.ac.id)

**Abstract.** *The manager's active role and friendly management model are important. An employee hopes to be led by a manager with a clear vision and purpose, who understands the implementation of the goal and knows how to lead it. The role of a manager in a company must create a sense of belonging to an employee, a manager with character can affect the working atmosphere in the company. The purpose of this study is to test whether transformational leadership, organizational culture and intrinsic motivations affect job satisfaction. The sample he was making a sample of was an official from the district response office of 130 people. Necessary information is collected through questionnaires. The method of data analysis is linear regression analysis using the statistical tool SPSS version 26.*

**Keywords -** *Transformational Leadership; Organizational Culture; Intrinsic Motivation; and Job Satisfaction.*

**Abstrak.** *Peran aktif manajer dan model manajemen yang ramah perusahaan adalah penting. Karyawan berharap dipimpin oleh seorang manajer yang memiliki visi dan tujuan yang jelas, yang memahami implementasi tujuan dan tahu bagaimana memimpinnya. Peran manajer dalam perusahaan harus menciptakan rasa memiliki pada karyawan, manajer dengan karakter dapat mempengaruhi suasana kerja di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sampel yang dijadikan sampel adalah pejabat dari kantor kecamatan Tanggulangin sebanyak 130 orang. Informasi yang diperlukan dikumpulkan melalui kuesioner. Metode analisis data adalah regresi linier dengan menggunakan alat statistik SPSS versi 26.*

**Kata Kunci –** *Kepemimpinan Transformasional; Budaya Organisasi; Motivasi Intrinsik; dan Kepuasan Kerjatanz.*

## I. 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 [1]. 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 [2].

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 [3].

Dalam fenomena budaya organisasi yang terjadi pada pegawai di kecamatan tanggulangin merupakan keyakinan setiap orang didalam organisasi akan jati diri yang secara ideologis dapat dapat memperkuat eksistensi organisasi. Berdasarkan observasi awal terlihat bahwa budaya organisasi dilingkungan kantor kecamatan tanggulangin dirasa masih kurang kuat dan tidak diterapkan dengan baik. Karena masih kurangnya inovasi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pekerjaannya. Adapun beberapa faktor yang peneliti temukan pada kantor kecamatan tanggulangin. Faktor dalam hal peran kepemimpinan transformasional yang

masih kurang efektif. Dikarenakan ketidak efektifan itu bisa dilihat dari peran pemimpin yang kurangnya ketegasan dalam memberikan arahan pada karyawan. sehingga menimbulkan dampak terhadap karyawan yang sering datang terlambat dan masih ada karyawan yang tidak berada pada tempatnya pada saat jam kerja berlangsung. Dari beberapa faktor tadi merupakan bahwa semua faktor tersebut memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan. 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 [4].

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 [5].

Analisis studi sebelumnya mengindikasikan bahwa dalam konteks berbagai objek penelitian, terdapat ketidaksesuaian dalam dampak kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Penelitian terkait dengan topik ini mendukung adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya (research gap), di mana beberapa penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif memengaruhi kepuasan kerja [6]. Namun dari hasil penelitian lainnya menyataka bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja [7]. Kemudian budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja [8]. Namun dari hasil penelitian lainnya menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja [9]. Kemudian motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja [10]. Namun dari hasil penelitian lainnya menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja [11].

Berdasarkan uraian diatas 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.

Penelitian ini didasarkan pada kajian literature terdahulu sebagai dasar dari pernyataan ilmiah dan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat berbagai celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini, selain itu kebaruan pada penelitian ini yakni belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel independen kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai kantor kecamatan tanggulgingin, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Penelitian terdahulu menjadi dasar penelitian ini, dimana dalam kepemimpinan transformasional adalah variabel yang digunakan [1]. Sementara itu, penelitian ini menambahkan sesuatu yang baru pada variabel independen dari budaya organisasi dan motivasi intrinsik. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti memiliki tujuan untuk menguji mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanggulgingin. Maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul tentang “Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Instrinsik Terhadap Kepuasan Kerja”.

<b>Rumusan Masalah</b>	: Apakah Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi intrinsik dapat mempengaruhi kepuasan kerja di kecamatan tanggulgingin
<b>Tujuan Penelitian</b>	: Mengetahui peran kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi intrinsik dapat mempengaruhi kepuasan kerja di kecamatan tanggulgingin
<b>Pertanyaan Penelitian</b>	: Apakah Peran kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi intrinsik dapat mempengaruhi kepuasan kerja di kecamatan tanggulgingin
<b>Kategori SDGs</b>	: Kategori penelitian ini didasarkan pada <i>Sustainable Development Goals</i> (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. Hubungan penelitian ini dengan SDGs yang ke 16 yaitu membentuk karakter pemimpin bijaksana sehingga dapat merangkul seluruh elemen yang ada dan masyarakat dapat termotivasi untuk lebih giat lagi dalam membangun institusi yang efektif, akuntabel dan inklusif sehingga

dapat meningkatkan kepuasan kerja.

## A. LITERATUR REVIEW

### 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 [13]. Kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator yang mana meliputi [14]. :

1. Gaji, yaitu jumlah yang dibayarkan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diinginkan dan dianggap adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu apakah isi pekerjaan yang diselesaikan seseorang memiliki unsur yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman yang sering berinteraksi dengan seseorang selama menjalankan pekerjaannya.
4. Atasan, yaitu orang yang sering memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui promosi dan seseorang dapat merasakan apakah kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui promosi.
6. Lingkungan kerja, yaitu fisik dan psikologi.

### Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menginspirasi para pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi mereka. Dalam konteks ini, pemimpin mampu memberikan pengaruh yang sangat positif baik pada dirinya sendiri maupun pada para pengikutnya. [15]. Dalam hasil penelitian terdahulu tentang kepemimpinan transformasional mendeskripsikan metode kepemimpinan yang mengakibatkan transformasi pada individu dan sistem sosial. Secara ideal, metode ini menciptakan perubahan yang bernilai dan positif pada para pengikut, dengan tujuan akhir mengembangkan mereka menjadi pemimpin [16]. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja [6]. Kepemimpinan transformasional dapat diukur melalui indikator yang mana meliputi [15].

1. *Idealized influence* (charisma) Sebagai keterampilan seorang pemimpin dalam menginspirasi kebanggaan, membangun kepercayaan, serta mendapatkan rasa hormat dari bawahannya, sambil secara efektif menyampaikan pemahaman terhadap visi dan misi organisasi.
2. *Inspirational Motivational* (inspirasi) Mendeskripsikan sejauh mana seorang pemimpin menyampaikan visi yang menarik, memanfaatkan simbol-simbol untuk mengarahkan upaya bawahannya, dan menyampaikan tujuan-tujuan krusial dengan cara yang mudah dimengerti.
3. *Intellectual stimulation* (rangsangan intelektual) Merupakan tindakan pemimpin yang mendorong kreativitas dan inovasi dari bawahannya dalam menanggapi permasalahan yang dihadapi.
4. *Individualized consideration* (pertimbangan pribadi) merupakan perilaku pemimpin yang selalu peduli terhadap pengembangan kemampuan atau karir bawahannya.

**H1** : Kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) di kecamatan Tanggulangin [7].

### 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. [17]. Hasil penelitian sebelumnya menggambarkan budaya organisasi sebagai kumpulan asumsi bersama yang membimbing tindakan para anggota organisasi. Inti dari budaya ini mencakup sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan memahami risiko, dengan fokus pada detail, orientasi pada hasil, keberlanjutan tim yang agresif dan kompetitif, serta stabilitas dan pertumbuhan [18]. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja [8]. Budaya organisasi dapat diukur melalui indikator yang mana meliputi [18].

1. Inovasi dan pengambilan risiko yakni mendorong karyawan untuk berinovasi dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap hal-hal yang rinci adalah sejauh mana manajemen memberikan perhatian lebih terhadap suatu hal detail.
3. Orientasi hasil mengacu pada sejauh mana manajemen lebih memperhatikan hasil dibandingkan proses yang digunakan.
4. Berorientasi pada orang mengacu pada sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan faktor-

- faktor tersebut atas orang yang ada di organisasi.
5. Orientasi tim mengacu pada sejauh mana aktivitas kerja diorganisir pada sebuah tim.
  6. Agresi adalah sejauh mana orang tampak agresif dibandingkan santai.
  7. Stabilitas mengacu pada sejauh mana aktivitas organisasi menekankan status quo dalam perbandingan dengan pertumbuhannya
- H2** : Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap terhadap kepuasan kerja (Y) di kecamatan Tanggulangin [10].

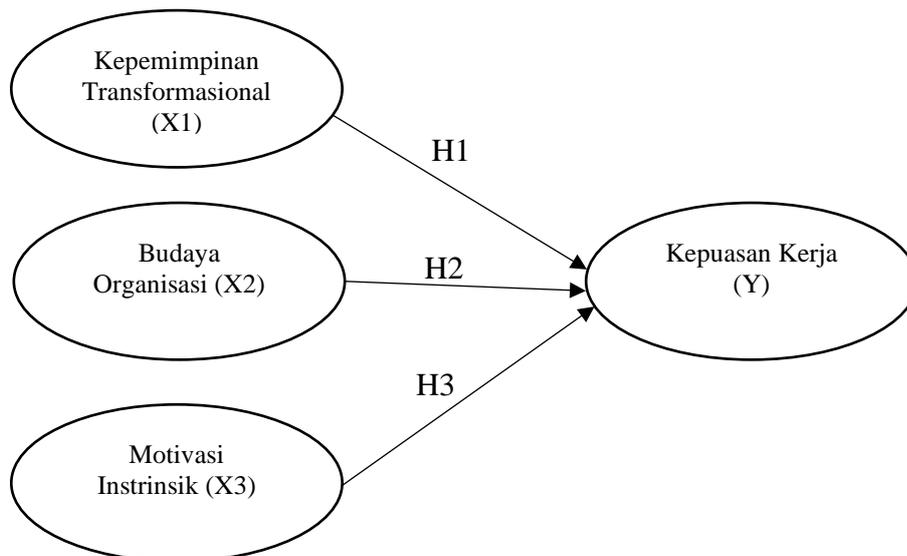
#### Motivasi Instrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan kerja yang timbul dari dalam diri karyawan yang menyadari pentingnya manfaat atau pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan [19]. Dalam hasil penelitian terdahulu tentang motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau motivasi kerja, oleh karena itu tingkat motivasi seorang pegawai juga menentukan efisiensi, karena efisiensi seseorang tergantung dari kekuatan motivasinya [3]. Karyawan yang menilai motivasi kerjanya positif cenderung puas dengan pekerjaannya karena mereka bekerja keras, gigih dan memiliki pengendalian diri yang lebih baik [20]. Salah satu jenis motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah motivasi intrinsik [11]. Hal ini didukung oleh jurnal penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja [10]. Motivasi intrinsik dapat diukur melalui indikator yang mana meliputi [19].

1. Minat adalah suatu keinginan yang dapat berkembang jika ada motivasi.
2. Sikap Positif adalah tindakan seseorang dalam mengharapkan objek-objek tertentu.
3. Kebutuhan adalah keinginan manusia untuk mendapatkan sesuatu.

**H3** : Motivasi intrinsik (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) di kecamatanTanggulangin [11].

#### B. Adapun kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



#### C. Hipotesis

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

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

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

## II. 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 merujuk pada suatu cakupan umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan mendapatkan kesimpulan [21]. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Januari 2024. 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 populasi [21]. 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.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas

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.

### B. 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.

### C. Uji Heterokedastisitas

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.

#### D. Uji Hipotesis

##### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

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

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

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.

2) 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.

3) 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.

4) 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)

Tabel 2. Uji T Coefficients<sup>a</sup>

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

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 ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Budaya Organisasi ( $X_2$ )

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 ( $X_2$ ) 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 ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

## PEMBAHASAN

### 1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja di kecamatan Tanggulangin

Hasil analisis data membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang baik untuk bawahannya.

Studi empiris menunjukkan 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 influence di kantor Kecamatan Tanggulangin yaitu pada pemimpin menerapkan 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 serta pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional pada kantor Kecamatan Tanggulangin mampu memberikan dukungan dan mendorong keberanian karyawannya, memiliki perilaku rela berkorban demi kebaikan kelompok, mampu memberikan solusi inovatif dan kreatif, dan memberikan pemberdayaan serta pelatihan pada karyawannya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada kantor Kecamatan Tanggulangin sudah cukup baik tetapi masih belum berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja [6]. Sebaliknya, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja [7].

### 2. 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. Budaya organisasi fokus dalam menangani permasalahan yang ada merupakan sebuah indikator yang paling besar, dalam indikator ini setiap karyawan memberikan perhatian pada penanganan permasalahan di lingkungan kerja, tingkat penyelesaian masalah dapat menjadi lebih cepat dan menghasilkan peningkatan kepuasan di dalam organisasi. Pernyataan ini juga disetujui oleh sebagian besar narasumber yang percaya bahwa memberikan perhatian pada suatu permasalahan sangat bermanfaat untuk perilaku kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanggulangin.

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. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Kantor Kecamatan Tanggulangin mendorong karyawannya untuk lebih inovatif serta berani mengambil resiko, mendorong karyawannya untuk menunjukkan perilaku yang kompetitif serta agresif, mengharapkan karyawannya untuk mampu lebih cermat dalam menganalisa serta memberikan perhatian terhadap detail, menekankan budaya organisasi yang baik sebagai acuan pertumbuhan, berfokus kepada hasil yang didapatkan, dan selalu memperhatikan resiko yang akan terjadi pada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dapat dimaknai bahwa Budaya Organisasi pada Kantor Kecamatan Tanggulangin sudah diterapkan dengan baik, tetapi belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah 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 anggotabarunya untuk memahamkan bagaimana budaya organisasi didalam organisasi tersebut [17]. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang dimana menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kepuasan kerja [8]. Sedangkan hasil penelitian penulis tidak sejalan dengan penelitian ini dimana budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai [9].

### 3. Motivasi Intrinsik 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 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. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Kecamatan Tanggulangin dalam memotivasi karyawannya ditunjukkan dengan memberikan jaminan atas ketidak pastian dimasa yang akan datang, memberikan penghargaan sesuai dengan hasil kinerja yang didapatkan, memberikan kesempatan untuk saling berhubungan atau berinteraksi satu sama lain, dan memberikan gaji atau upah tepat waktu serta lingkungan kerja yang nyaman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan motivasi instrinsik adalah dorongan kerja yang timbul dari dalam diri karyawan yang menyadari pentingnya manfaat atau pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan [19]. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang dimana menunjukkan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kepuasan kerja [10]. Sedangkan hasil penelitian penulis tidak sejalan dengan penelitian ini dimana motivasi instrinsik tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai [11]

## IV. SIMPULAN

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 anggotabarunya untuk memahamkan bagaimana budaya organisasi didalam organisasi tersebut.
3. Motivasi instrinsik 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.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada kedua orang tua dan bapak ibu dosen serta teman-teman yang telah membantu dalam keberhasilan penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

## REFERENSI

- [1] Anggraeni, 2013 “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *jurnal ekonomi dan bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 51–68.
- [2] Saputra, 2017 “Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Manusia

- dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju atau mundurnya perusahaan (Hasibuan, 2007),” *e-jurnal manajemen universitas udayana*, vol. 6, no. 2, pp. 1030–1054.
- [3] Khazamah, Herawati, Septyarini, 2021 “Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening The effect of intrinsic motivation and work environment on organizational citizenship behavior (OCB),” *jurnal Ekonomi manajemen dan akuntansi*, vol.23, no. 3, pp. 375–382.
- [4] Triadi, Hidayah, 2019 “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang),” *jurnal ekonomi*, no. 47, pp. 1–17.
- [5] Koerniawan, 2022 “Manajemen Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Jurnal Pelita Manajemen Pendahuluan,” *Jurnal Pelita*, vol. 01, no. 01, pp. 10–19.
- [6] Feri, 2020 “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *jurnal inobis*, vol. 4, pp. 134–151.
- [7] Prayekti dan Kris Aji Pangestu, 2021 “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA),” *Jurnal Jenius*, vol. 5, no. 2, pp. 373–384
- [8] Sumual, Hughes, dan Ginnett, 2019 “Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado,” *jurnal mimbar*, vol. 31, no. 1, pp. 71–80.
- [9] Sugiono, Edi dan Gloria Ida Lumban Tobing, 2021 “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 389–400
- [10] Kirana, 2021 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection,” *jurnal inovasi penelitian*, vol. 2, no. 1.
- [11] Kurniawan, Ignatius Soni dan Widya Karanita, 2022 “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Instrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi,” *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis Syariah*, vol. 4, no. 4, pp.1013–1031
- [12] Edison Siregar, 2022 “*Riset Dan Seminar Sumber Daya Manusia*,” Bandung: Penerbit Widana Media Utama.
- [13] Sardiman. 2014 “*Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*,” Edisi Bahasa Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- [14] Wulanfitri, Eki, Sumartik, dan Lilik Indayani, 2020 “Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, vol. 6, no. 1, pp. 1–7, doi: 10.21070/jbmp.v6i1.425.
- [15] Robbins, Stephen, 2008 “*Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*,” Edisi Bahasa Indonesia, PTIntan Sejati, Klaten.
- [16] Andriani, Dewi, Redita Ramadhani, 2023 “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan,” *jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1
- [17] Nurhayati, Isma Dewi dan Dewi Komala Sari, 2021 “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur di Surabaya,” *jurnal hukum dan ekonomi indonesia*.
- [18] Edison, Emron, dkk, 2016 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*,” Edisi Bahasa Indonesia, Alfabeta, Bandung.
- [19] Yosier, Riadi, 2019 “Pengaruh kepemimpinan transformasional leader member exchange self efficacy terhadap kepuasan kerja,” *jurnal manajemen*, vol. 11, no. 2, pp. 212–216.
- [20] Nuraini, 2013 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*,” Edisi 1 cetak 1, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- [21] Sugiyono, 2013 “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,” 19th ed., vol. 19. Bandung: Penerbit Alfabeta.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*