

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KECAMATAN TERBANGGI BESAR KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Sudahono

Email: sudahono30@gmail.com

Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Metro

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformational dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey* dengan jenis penelitian kuantitatif. Objek penelitian adalah gaya kepemimpinan transformational, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Subjek dalam penelitian adalah pegawai di Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan angket menggunakan kuisioner. Alat analisis yang digunakan adalah menggunakan analisa kualitas data dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian analisis menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformational berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara simultan gaya kepemimpinan transformational dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Melihat hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan transformational, komitmen organisasi, kepuasan kerja.

I. Pendahuluan

Globalisasi telah menghadapkan masyarakat pada arus tanpa batas dalam segala sisi kehidupan sehingga kondisi ini mengharuskan kesiapan untuk menghadapinya agar tidak tertinggal dengan perkembangan yang sedang dan akan terjadi. Pada saat menghadapi arus globalisasi tersebut, sumber daya manusia memegang peranan dominan dalam aktivitas organisasi, perusahaan atau lembaga. Berhasil atau tidaknya suatu lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia/karyawan dalam menjalankan

pekerjaan yang menjadi tugasnya. Oleh karena itu diharapkan setiap instansi perlu memikirkan cara yang harus dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan dan agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi (Kartono, 2011: 37).

Pimpinan perlu memberikan kepuasan kerja sebab pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan dan kualitas kehidupan kerja. Dengan demikian kemampuan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas pimpinan selaku manajer. Bila suatu instansi atau organisasi dapat mengidentifikasi kualitas yang

berhubungan dengan kepemimpinan, maka kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi karena berbagai perilaku dan teknik tersebut dapat dipelajari.

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan akan berpengaruh kuat untuk merubah atau tetap mempertahankan budaya yang ada di dalam organisasi tersebut karena gaya kepemimpinan diduga akan berpengaruh terhadap aktifitas yang menyangkut kepuasan kerja maupun disiplin serta produktifitas kerja. Gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh perbedaan kultur negara, kepribadian dan kemampuan individu, kepuasan kerja, situasi kerja, tujuan organisasi, lingkungan dan sebagainya (Davis, 2013: 117).

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan berfungsi sebagai motor penggerak organisasi, pembuat keputusan dan mengarahkan organisasi agar tetap berjalan sesuai dengan tujuan pendirinya. Sedangkan motivasi karyawan perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, apabila terjadi penurunan motivasi karyawan akan mengakibatkan tugas-tugas yang dilaksanakan tidak dapat terselesaikan dan juga menimbulkan akibat-akibat buruk terhadap organisasi, yang lebih berbahaya lagi jika sampai meluas dalam ruang lingkup yang lebih besar akan menurunkan kinerja organisasi (Kartono, 2011: 56).

Disamping faktor kemampuan kepemimpinan, faktor komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi, yang tergambar dari nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. Komitmen dalam organisasi dianggap penting karena berpengaruh terhadap perilaku. Dan komitmen organisasional sebagai bagian dari sikap mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif (Griffin, 2005: 142).

Komitmen pegawai dengan organisasi mengurangi niat mereka untuk meninggalkan organisasi dan tetap menjadi bagian dari organisasi untuk bekerja dengan lebih efektif dan loyalitas (Pascal et al, 2011: 2). Jika pegawai tidak berkomitmen dalam organisasi maka terjadi ketidaknyamanan kerja, kepercayaan rendah, stres tinggi dan ketidakpastian akan meningkat dalam organisasi, yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja organisasi (Panayiotis et al, - 2011 dalam Sabir, Sohail dan Khan, 2011: 2). Komitmen organisasi juga dapat meningkatkan kreativitas dalam organisasi (Carlos dan Filip, 2011).

Kepuasan kerja mempengaruhi produktifitas kerja pegawai, seseorang belum tentu bersedia untuk mengerah-

kan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, namun masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang pegawai kantor bersedia menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan, terlebih lagi dalam rangka otonomi daerah pada kantor pemerintahan. Dengan demikian kiranya perlu dirumuskan secara mendalam, usaha-usaha secara terpadu dan berkesinambungan melalui penerapan analisis kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap Produktifitas kerja pegawai yang dikembangkan di lingkungan kantor.

Sebagai abdi Negara, pegawai kecamatan merupakan bagian dari sistem pelayanan pemerintah kepada masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan administrasi. Semakin baik pelayanan yang diberikan, maka semakin baik pula masyarakat menilai kinerja dalam bentuk produktivitas kerja. Hal ini dapat diimplementasikan dalam konteks interaksi antara karyawan dan pimpinan selaku sumber daya manusia (SDM) terhadap penilaian masyarakat yang mencakup ketepatan waktu, yakni kecepatan memberikan tanggapan/pelayanan pada masyarakat; penampilan pegawai yang berkaitan dengan kebersihan dalam berpakaian; kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, yakni bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah yang dialami masyarakat.

Organisasi perusahaan/ pemerintahan adalah suatu sistem yang bergerak dalam memberikan pelayanan yang jenjangnya terdiri dari satuan kerja yang besar, dirinci dalam satuan

kerja yang lebih kecil (merupakan bagian) yang kemudian dirinci dari satuan kerja yang lebih kecil lagi (merupakan sub bagian) dan seterusnya sampai bagian yang terkecil. Organisasi perusahaan/ pemerintahan melibatkan beberapa orang dan saling berinteraksi. Interaksi tersebut disusun dalam sebuah struktur yang dapat membantu dalam usaha mencapai tujuan bersama. Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi perusahaan/pemerintahan dapat terlaksana, maka selain sekumpulan tenaga kerja juga dilibatkan perlengkapan, mesin-mesin, metode kerja, waktu, bahan baku yang umumnya dikenal sebagai sumber daya. Setiap organisasi perusahaan/pemerintahan mengharapkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya tersebut benar-benar dapat berdaya guna dan hal ini perlu adanya manajemen.

Manajemen adalah faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi kepuasan kerja untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan organisasi/pemerintahan. Dalam hal ini diperlukan gaya kepemimpinan karena gaya ini merupakan salah satu faktor yang menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin bertanggung jawab terhadap kegiatan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan (baik oleh organisasi maupun pegawai yang bersangkutan).

II Kajian Teoritik

a. Pengertian Kepemimpinan

Banyak teori bagaimana fungsi seorang pemimpin dalam organisasi, dan dapat dimengerti bahwa adalah tokoh panutan dalam suatu organisasi yang lebih mampu dari orang-orang dalam kelompoknya dan karena itu

maka seorang pemimpin diharapkan dapat menjadi motor penggerak dari organisasi yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bersama. Kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin adalah kepemimpinan sebagai bentuk proses pemberian pengaruh antara seorang pemimpin dengan orang yang dipimpinnya.

A leadership style is a leader's style of providing direction, implementing plans, and motivating people, artinya gaya seorang pemimpin dalam memberikan arah, melaksanakan rencana, dan memotivasi orang (Davis, 2013:256)

Menurut Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2011: 65) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Menurut Young (dalam Kartono, 2011:78) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

b. Fungsi dan Tipe Kepemimpinan

Bila dilihat dari fungsi dan tipe, kepemimpinan dipengaruhi oleh gaya dan tipe kepemimpinan yang tidak sama, bahkan juga bervariasi sehingga hal ini dapat dianalisis pula fungsi-fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya, meskipun kenyataannya tidak semua tipe kepemimpinan memberikan

peluang yang sama untuk mewujudkannya. Dalam hubungan itu, sulit untuk dibantah bahwa setiap proses kepemimpinan juga akan menghasilkan situasi sosial yang berlangsung di dalam kelompok atau organisasi masing-masing. Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisis situasi sosial kelompok atau organisasinya yang dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dan bantuan orang-orang yang dipimpinnya. Fungsi kepemimpinan menurut Hill dan Carroll (2007: 231) memiliki dua dimensi sebagai berikut:

- 1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya;
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin.

c. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformational

Teori kepemimpinan transformasional adalah kekuatan motivasi pemimpin bawahan untuk mencapai lebih dari yang sudah direncanakan oleh pengikut. Bass dan Riggio; Baldoni dalam (Sabir, Sohail dan Khan, 2011: 4) dan banyak peneliti lain setuju bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat elemen termasuk pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual. Kemampuan manajerial

adalah kemampuan lain dari kepemimpinan transformasional yang juga penting untuk pemimpin. Kepemimpinan transformasional tidak dapat diimplementasikan secara efektif tanpa beberapa atribut utama kepemimpinan termasuk kreativitas, orientasi tim, dan penghargaan, kekuatan mengarahkan, tanggung jawab dan pengakuan. Kualitas kepemimpinan transformasional dengan unsur-unsur adalah dasar untuk kesuksesan manajemen. Perilaku pemimpin terhadap karyawan atau bawahan harus mencerminkan rasa hormat, kepercayaan, dan keyakinan. Tindakan pemimpin membangun rasa hormat terhadap orang lain, menunjukkan rasa tanggung jawab, memperjelas manfaat sendiri atas manfaat karyawan dan menghilangkan semua hambatan dalam proses organisasi.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tucker dan Lewis dalam Robbin (2006:78) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pola kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan dengan cara membawa pada cita-cita dan nilai-nilai tinggi untuk mencapai visi misi organisasi yang merupakan dasar untuk membentuk kepercayaan terhadap pimpinan. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada kualitas berwujud seperti visi, nilai-nilai bersama dan ide-ide dalam rangka membangun hubungan baik, memberi makna yang lebih besar untuk setiap kegiatan, dan menyediakan landasan bersama untuk proses perubahan.

Menurut Avolio & Bass dalam Robbin (2006:79) terdapat 4 komponen perilaku kepemimpinan transformasional yaitu:

- 1) *Idealized influence* menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi / dipuji pengikut.
- 2) *Inspirational motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.
- 3) *Intellectual stimulation* menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru.
- 4) *Individualized consideration* menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan.

b. Pengertian **Komitmen Organisasi**

Menurut Griffin (2005: 15), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Luthans (2006: 235) mendefinisikan komitmen organisasi yaitu "*Organizational commitment is most often defined as a strong desire to remain a member of a particular organization; (a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; a definite belief in and acceptance of the values and goals of the organization*". Artinya, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai Keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi; Kemauan untuk mengerahkan segenap

kemampuannya bagi suksesnya organisasi; dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Oei (2010) komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dari dalam diri seorang individu dalam organisasi tertentu. Komitmen merupakan dedikasi atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya dan ia memandangnya sebagai kebutuhan dan sangat penting dalam hidupnya. Komitmen mencerminkan keinginan pegawai untuk selalu terlibat dalam kegiatankegiatan di organisasinya. Komitmen organisasional yang tinggi biasanya menyebabkan seorang pekerja memiliki rasa memihak yang tinggi pada suatu perusahaan. Lebih lanjut Oei (2010) menjelaskan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain: Lama bekerja, kepercayaan, rasa percaya diri, kredibilitas, dan pertanggungjawaban.

Sedangkan menurut Mowday et al (1982) dalam Suwanto (2019) komitmen organisasional sebagai “derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu”.

Komitmen organisasi terdiri dari tiga area keyakinan ataupun perilaku yang ditampilkan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Ketiga area tersebut adalah:

- 1) Keyakinan dan penerimaan terhadap organisasi, tujuan, dan nilai-nilai yang ada di organisasi tersebut.
- 2) Adanya keinginan untuk berusaha sebaik mungkin sesuai dengan keinginan organisasi. Hal ini tercakup di antaranya menunda waktu libur untuk kepentingan

organisasi dan bentuk pengorbanan yang lain tanpa mengharapkan *personal gain* secepatnya.

- 3) Keyakinan untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut.

c. Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) secara sederhana adalah Sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006: 103). Kepuasan kerja juga menunjuk pada keadaan emosional yang menyenangkan pada saat para karyawan memandang pekerjaan mereka sebagaimana yang Handoko (2004: 193) kemukakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah perbedaan antara hal-hal yang telah diharapkan dan hal-hal yang telah diterima sehubungan dengan alternatif yang tersedia dalam situasi yang ditentukan. Kepuasan kerja diterapkan pada organisasi dan individu tingkat. Kepuasan kerja yang rendah dalam suatu organisasi adalah kombinasi dari menurunnya implementasi tugas, kemajuan tingkat ketidakhadiran dan tingkat menurun dari moralitas organisasi. Di sisi lain, pada individu tingkat, kepuasan kerja yang rendah biasanya terkait dengan tingkat tinggi keinginan untuk berhenti dari pekerjaan, meningkatnya tingkat stres kerja, dan muncul masalah fisik dan psikologis (Thamrin, 2012: 5).

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian

tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Merujuk pada pendapat pekerjaan yang telah disebutkan maka kegiatan bekerja yang dilakukan oleh seseorang mengandung berbagai masalah dan tujuan. Ada orang yang bekerja semata-mata hanya untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, ada yang bekerja hanya sekedar menghilangkan kejenuhan, ada yang bekerja hanya untuk mencari keringat, ada yang bekerja hanya untuk mendapatkan atau memperoleh harga diri, dan lain-lain.

Keadaan emosional yang berupa rasa dapat pula dijadikan sebagai indikator dalam mengukur tingkat kepuasan dalam bekerja. Seseorang akan merasa puas jika apa yang menjadi harapan dan tujuannya dapat tercapai. Kepuasan kerja juga bisa ditunjukkan dengan rasa senang, lega, gembira dan sebagainya karena pekerjaan seseorang sudah memenuhi hasrat hatinya. Fraser (2005: 57) menyebut ada 7 (tujuh) faktor yang dapat memberkan kepuasan kerja sehingga mendorong seseorang memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, yaitu:

- a. Kondisi kerja yang menarik
- b. Sikap pemimpin terhadap bawahannya
- c. Sikap dalam peningkatan karir
- d. Adanya pengakuan harga diri
- e. Adanya keamanan dalam bekerja

- f. Adanya kerja sama yang menarik antara personil, dan
- g. Penghargaan terhadap prestasi cara kerja dan hasil kerja.

Dalam hal ini Castetter (2003: 183) menyebutkan ada beberapa faktor yang menjadi penentu untuk mendapatkan kepuasan kerja, diantaranya adalah bersumber dari Individu Sendiri, Organisasi dan Lingkungan Eksternal. Jika seseorang tenang dan puas dengan pekerjaan dan hasil kerjanya maka ia akan bersemangat dan giat dalam bekerja. Dengan pekerjaannya ia dapat memenuhi kebutuhannya. Tumbuhnya semangat kerja karena kepuasan kerja akan membuat prestasi kerja yang baik.

Teori kepuasan kerja yang disebut teori dua faktor atau kadang-kadang disebut juga teori motivasi-higiene yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Robbins (2006: 218-219) menyatakan bahwa faktor-faktor intrinsik atau faktor-faktor motivasi, seperti kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, peluang promosi, peluang, pertumbuhan personal, pengakuan, tanggung jawab, dan prestasi menyebabkan kepuasan kerja. Sedangkan faktor-faktor ekstrinsik atau faktor-faktor higiene, seperti kualitas pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja fisik, dan keamanan kerja menyebabkan ketidakpuasan.

III Metodologi Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau pada responden (Hasan, 2012: 11). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini penelitian kuantitatif.

Menurut Arikunto (2010: 12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, serta penampilan dari hasilnya. Dalam Penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis menggunakan statistik, perhitungan dilakukan berdasarkan rumus-rumus statistik dengan bantuan aplikasi *Statistic Program for Social Science* (SPSS) kemudian dilakukan penafsiran terhadap angka-angka yang diperoleh sehingga akan diketahui sejauh maa hubungan antar variable yang diteliti.

1. Variabel

Variabel Penelitian adalah dimensi dimensi yang dapat diukur dan diamati dimana dimensi tersebut merupakan faktor yang memiliki nilai dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. Variabel penelitiannya adalah variabel bebas (independent variables), yaitu gaya kepemimpinan transformational (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel terikat (dependent variabel), yaitu kepuasan kerja (Y).

2. Definisi Operasional dan Indikator

Definisi operasional dan indikator dari masing-masing variabel penulis sajikan dalam tabel di bawah ini dengan menggunakan Skala Likert dalam pengukuran instrumen penelitian yang akan digunakan.

a. Gaya Kepemimpinan Transformational (X_1)

Definisi konseptual:

Gaya kepemimpinan yang memiliki perilaku yang berintegritas dan keadilan, menetapkan tujuan yang jelas, memiliki harapan yang tinggi, memberikan dukungan dan pengakuan, membangkitkan emosi pengikut, dan membuat bawahan untuk mengutamakan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan
Definisi Operasional:

Gaya kepemimpinan yang memiliki perilaku yang berintegritas dan keadilan, menetapkan tujuan yang jelas, memiliki harapan yang tinggi, memberikan dukungan dan pengakuan, membangkitkan emosi pengikut, dan membuat bawahan untuk mengutamakan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan, yang diukur dengan menyebarkan kuisisioner kepada para pegawai di Kantor Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.

b. Komitmen Organisasi (X_2)

Definisi konseptual:

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya identifikasi atau kepercayaan dan penerimaan terhadap organisasi, keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian, loyalitas karyawan terhadap organisasi atau keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Definisi Operasional:

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya identifikasi atau kepercayaan dan penerimaan terhadap organisasi, keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian, loyalitas karyawan terhadap

organisasi atau keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi yang diukur dengan kuisioner kepada para pegawai di Kantor Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.

c. Kepuasan Kerja (Y)

Definisi konseptual:

Kepuasan Kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya yang meliputi kenyamanan kerja, peralatan kerja, hubungan kerja, keamanan kerja, penghargaan, penghasilan dan promosi

Definisi Operasional:

Kepuasan Kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya yang meliputi kenyamanan kerja, peralatan kerja, hubungan kerja, keamanan kerja, penghargaan, penghasilan dan promosi, yang diukur dengan menyebarkan kuisioner kepada para pegawai di kantor Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.

IV. Hasil Penelitian

1. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data dilakukan dengan uji Liliefors karena model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

1) Pengujian normalitas variabel Gaya Kepemimpinan transformasional

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga Liliefors hitung (L_{hitung}) sebesar 0,132 sedangkan nilai L_{tabel} sebesar 0,156. Hal ini berarti data Gaya Kepemimpinan transformasional berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2) Pengujian normalitas variabel komitmen organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga Liliefors hitung (L_{hitung}) sebesar 0,104 sedangkan nilai L_{tabel} sebesar 0,156. Hal ini berarti data komitmen organisasi berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

3) Pengujian normalitas variabel kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga Liliefors hitung (L_{hitung}) sebesar 0,097 sedangkan nilai L_{tabel} sebesar 0,156. Hal ini berarti data kepuasan kerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 4.1. Rangkuman Hasil uji Normalitas

Variabel	L_{hitung}	L_{tabel}	Keputusan
X_1	0,132	0,156	Normal
X_2	0,104	0,156	Normal
Y	0,097	0,156	Normal

Berdasarkan tabel 5. tersebut dapat dikatakan semua variabel berdistribusi normal dengan nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$ yang berarti data dari

keseluruhan variabel berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Uji linieritas secara umum bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat

hubungan yang linear antara variabel. Uji Linearitas dengan hasil sebagai berikut:

1) Uji Linieritas dan Keberartian Regresi Y atas X₁

Hasil analisis varian terhadap model ini terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	F _{hitung}	Keputusan
Y atas X ₁	0,089	2,061	Linier
Y atas X ₂	0,269	1,363	Linier

1) Uji Linieritas Regresi Y atas X₁

Berdasarkan nilai signifikansi: diperoleh nilai signifikansi = 0,089 lebih besar dari 0,05, yang artinya tidak terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dengan variable kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan nilai F : diperoleh nilai F_{hitung} = 2,041, sedang F_{tabel} 2,048. Karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dengan variable kepuasan kerja (Y)

2) Uji Linieritas Regresi Y atas X₂

Berdasarkan nilai signifikansi: diperoleh nilai signifikansi = 0,269 lebih besar dari 0,05, yang artinya tidak terdapat hubungan linear antara variable komitmen organisasi (X₂) dengan variable kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan nilai F : diperoleh nilai F_{hitung} = 1,363, sedang F_{tabel} 2,048. Karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable komitmen organisasi (X₂) dengan variable kepuasan kerja (Y)

a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilaksanakan untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang mempunyai varian yang homogen.

Tabel 4.3 Ringkasan Hasil Uji Homogenitas

No	Varian	sig	α	Kesimpulan
1	Y atas X ₁	0,089	0,05	Homogen
2	Y atas X ₂	0,269	0,05	Homogen

1) Uji homogenitas varian Y atas X₁

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (Y) berdasarkan variabel gaya

kepemimpinan transformasional (X₁) dengan nilai sig. = 0,089 > 0,05, artinya data variabel kepuasan kerja (Y) berdasarkan variabel gaya kepemimpinan

- transformasional (X_1) mempunyai varian yang sama.
- 2) Uji homogenitas varian Y atas X_2
 Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (Y) berdasarkan variabel komitmen organisasi (X_2) dengan nilai sig. = 0,269 > 0,05, artinya data variabel kepuasan kerja (Y) berdasarkan variabel komitmen organisasi (X_2) mempunyai varian yang sama.

Model regresi berganda (*Multiple regression model*) untuk tiga variabel dapat dinyatakan model regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

y : Kepuasan kerja

a : Konstanta

x_1 : Gaya Kepemimpinan transformasional

x_2 : Komitmen organisasi

e : error

Tabel 4.7. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.927	7.980		.492	.626
	Gaya Kepemimpinan Transpormasional	.520	.113	.565	4.603	.000
	Komitmen Organisasi	.411	.127	.396	3.227	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 3,927 + 0,520 + 0,411$$

Dari persamaan tersebut dapat diperoleh nilai konstanta yang positif bernilai 3,927 yang menunjukkan bahwa jika nilai dari variabel bebas X_1 dan X_2 sama dengan 0 maka nilai Y adalah 3,927 satuan. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan transformasional adalah 0,520 yang menunjukkan jika ada peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,520 satuan dengan asumsi variabel komitmen organisasi (X_2) konstan. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi adalah 0,411 yang menunjukkan jika ada peningkatan variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,411 satuan dengan asumsi variabel Gaya

Kepemimpinan transformasional (X_1) konstan.

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikansi dilakukan secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen. Uji signifikan dilakukan dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisis (alpha) 5% dengan ketentuan *degree of freedom* (d.k) = n - 1 - k

1. Koefisien pengaruh Kepemimpinan Transformational (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian regresi liner diperoleh nilai Coefficients β sebesar 0,520 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,603 > dari t_{tabel} 2,024. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan. Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan

transformasional terhadap kepuasan kerja atau hipotesis yang diterima adalah hipotesis $H_a : \gamma_{yx1} > 0$ atau secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Koefisien pengaruh Komitmen organisasi (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier diperoleh nilai Coefficients β sebesar 0,411 dan nilai t_{hitung} sebesar $3,227 >$ dari t_{tabel} 2,024. Karena nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} maka koefisien β signifikan. Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh komitmen organisasi

dengan kepuasan kerja atau hipotesis yang diterima adalah hipotesis $H_a : \gamma_{yx1} > 0$ atau secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independent secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan uji f pada tingkat keyakinan 95 % dan tingkat kesalahan dalam analisis (alpha) 5% dengan ketentuan *degree of freedom* ($df1 = k - 1$: degree of freedom ($df.2 = n - k$

Tabel 4.8. Tabel Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611.774	2	305.887	21.023	.000 ^b
	Residual	421.945	29	14.550		
	Total	1033.719	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transpormasional

Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,023 lebih besar dari F_{tabel} : 3,33 sehingga dapat diasumsikan secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen

organisasi dengan kepuasan kerja atau menerima hipotesis H_a : Gaya Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Uji R² Determinasi

Tabel 4.9. Tabel Hasil R² Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.564	3.814

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transpormasional

Angka koefisien determinasi (*R square*) 0,592. Hal ini mengandung arti bahwa 59% variasi dari variabel Y dijelaskan oleh variasi dari k(X_1, X_2). Sedangkan sisanya (100% - 59% = 41%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel-variabel yang diteliti.

d. Hipotesisi Statistik

- o Gaya Kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 \leq 0$$

$$H_a: \beta_1 > 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien β dan t_{hitung} dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Pengujian signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	$t_{tabel (0,05)}$
32	0.520	4.603	2,024

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien variabel Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan β : 0,520 dan nilai t_{hitung} 4,603. Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

- o Komitmen organisasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_2 \leq 0$$

$$H_a: \beta_2 > 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien β dan t_{hitung} dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Pengujian signifikan Komitmen organisasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	$t_{tabel (0,05)}$
32	0.411	3,227	2,024

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan β : 0,411 dan nilai t_{hitung} 3,227. Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

- o Gaya Kepemimpinan transformasional (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{12} \leq 0$$

$$H_a: \beta_{12} > 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} dengan

menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Pengujian signifikan Gaya Kepemimpinan transformasional (X₁) dan Komitmen organisasi (X₂) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Sampel	F _{hitung}	F _{tabel} (α:0,05)
32	21,023	3,33

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai F_{hitung} 21,023. Berdasarkan nilai F_{hitung} > F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

V. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan transformasional disimpulkan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, jika gaya Kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik, maka kepuasan kerja akan meningkat.
2. Komitmen organisasi disimpulkan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, jika komitmen organisasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.
3. Gaya Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika Gaya Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara bersama-sama ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan

demikian pula sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

Andreas, Lako. (2011). *Dekonstruksi CSR dan Reformasi Paradigma Bisnis dan Akuntansi*. Jakarta. Erlangga

Arikunto, S, 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Carlos, M. P. & Filipe, C. (2011). *From Personal Values to Creativity: Evidence from Frontline Service Employees*. *European Journal of Marketing*, 45 (7/8), 1029–1050.

Castetter, 2003. *Prestasi Kerja Dalam Organisasi*. Grafindo. Jakarta.

Davis, 2013, *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.

Fraser, 2005. *The Accelerated Learning Handbook*. Kaifa. Bandung.

Greenberg dan Baron Baron. 2003. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Penerbit Ghalic Indonesia.

Griffin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat Belas. BPFE. Yogyakarta.

Hasan, 2012, *Pokok-pokok Materi*

- Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia. Indonesia, Bogor
- Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2009, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hill Caroll, 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gajah Mada Press.
- Imron, 2010. *Survai Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kanter, 2010. *The Leadership Factor Gaya kepemimpinan transformasional, Membangun Tim. Manajemen Unggul*.
- Kartono, 2011, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Kuntjoro, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthan, 2006, *Human Resource Manajemnt* Alih Bahasa. Jakarta
- Mathieu. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Suwarto, Ardiasyah Japlani, 2019.. Derivatif: Jurnal Manajemen Vol. 13 No. 2 Nopember 2019, 47-58.
<https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/399/275>