

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH KOTA PAREPARE

Andi Mulya Alfarabi Manggabarani, Muhammad Idris, Muh. Said
Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia
e-mail: mulya.alfarabi@gmail.com, muhammadidris@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan serta variabel yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare berjumlah 42 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan dan komitmen organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah bangsa terutama dalam memasuki masa—masa peralihan yang ditandai dengan berbagai perubahan mendasar dalam tatanan masyarakat, baik pada tatanan sosial, budaya, ekonomi maupun politik. Keanekaragaman kondisi masyarakat serta potensi daerah tersebut perlu mendapat pertimbangan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan tugas, baik tugas pemerintah, tugas pembangunan maupun pelayanan masyarakat, agar tujuan yang dihadapkan dapat tercapai. Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional harus dikelola dengan baik dan terencana. Rendahnya kepuasan kerja pada pegawai seringkali ditemukan di Indonesia. Salah satu dampak dari rendahnya kepuasan kerja yaitu hilangnya semangat kerja yang berakibat pada penurunan

produktivitas kerja. Kepuasan kerja sangat diperlukan baik secara theoretical maupun practical karena berkaitan dengan perasaan individu atas hasil kerja yang telah diperoleh Gianakis (dalam Akbar, 2011). Selain rendahnya kepuasan kerja pegawai, Tella (2012) menjelaskan bahwa tingginya kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan, karena pada dasarnya seorang pegawai membutuhkan pengarahan yang baik dalam pelaksanaan kerja. Pengarahan ini yang dianggap penting karena akan berdampak pada kinerja yang optimal sehingga menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk keberlangsungan pelaksanaan kerja.

Selain kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja telah menjadi salah satu segmen yang banyak diteliti dalam bidang manajemen dalam kaitannya dengan profesi yang berbeda Ayub dan Rafif (2011). Menurut Oraman (2011) motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang dapat membuat pegawai untuk bekerja lebih baik, efektif, efisien dan bahagia dalam mengerjakan tugas. Motivasi juga dapat di pahami sebagai stimulus yang mendorong pegawai untuk mengerjakan setiap tugas yang diberikan (Tella, 2012). Komitmen terhadap organisasi terkait dengan dedikasi yang di berikan oleh seorang pegawai terhadap perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan memberikan dedikasi yang tinggi pada perusahaan, dengan cara pegawai akan mengerahkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis individu yang menggambarkan hubungan antara pegawai dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan pegawai untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaan organisasi. Berdasarkan fenomena dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji dan membuktikan apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti merasa sangat tertarik untuk meneliti kepuasan kerja pegawai dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Mencermati fenomena-fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tingkat kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare dari aspek gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi aparatur.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. Pelaksanaan penelitian selama 2 bulan (Oktober-November 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare yang berjumlah 42 orang laki-laki 25 orang dan perempuan 16 orang). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 42 orang pegawai. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: Uji t (Pengujian secara parsial) dan Uji F (Pengujian secara simultan). Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1: Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.057	6.399		3.012	.000
Kepemimpinan (X ₁)	.170	.477	.160	2.412	.000
Motivasi Kerja (X ₂)	.346	.410	.249	2.105	.000
Komitmen Organisasi (X ₃)	.707	.349	.668	3.303	.000

a. Dependent Variabel : Y (Kepuasan Kerja)

Sumber: Data Diolah 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare adalah sebagai berikut :

- Variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 2.412 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel Motivasi Kerja (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 2.105 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel Komitmen Organisasi (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 3.303 > t_{tabel} 2,060$

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Komitmen Organisasi (X₃) apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2: Hasil Uji F

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	273.494	3	68.373	11.345	0,000
Residual	150.673	38	6.027		
Total	424.167	41			

a. Predictors: (Constant), X₂, X₃, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Komunikasi (X_1), Komitmen (X_2) dan Motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. Pengaruh ini dapat dilihat signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 11,34$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3 : Hasil uji beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.057	6.399		3.012	.000
Kepemimpinan (X_1)	.170	.477	.160	2.412	.000
Motivasi Kerja (X_2)	.346	.410	.249	2.105	.000
Komitmen Organisasi (X_3)	.707	.349	.668	3.303	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare adalah variabel Komitmen Organisasi (X_3).

4. Hasil uji determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square).

Tabel 4 : Hasil uji determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.8038	0.645	0.588	2.45498

a. Predictors: (Constant), x_2 , x_3 , x_1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai kontribusi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,170 sehingga apabila skor komunikasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar 0,170 poin dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,060$ yang berarti variabel Kepemimpinan Transformasional signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Motivasi Kerja (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan koefisien regresi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,346 sehingga apabila skor Motivasi Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar 0,346 poin dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,105 > t_{tabel} 2,060$ yang berarti variabel Motivasi Kerja (X₂) signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Komitmen Organisasi (X₃) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan koefisien regresi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,707 sehingga apabila skor komitmen organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar 0,707 poin dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,060$ yang berarti variabel Komitmen Organisasi (X₃) secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Komitmen Organisasi (X₃), terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas: Kepemimpinan Transformasional (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Komitmen Organisasi (X₃), terhadap Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan

Kerja Pegawai (Y) hal ini ditunjukkan dari hasil dari Uji F dengan nilai $F_{hitung} = 11,34$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$.

5. Variabel dominan yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh lebih dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), hal ini dibuktikan nilai koefisien beta standardized paling besar diantara ketiga variabel lainnya yang diuji melalui Uji T.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan dimana $t_{hitung} = 2,412 > t_{tabel} = 2,060$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dimana $t_{hitung} = 2,105 > t_{tabel} = 2,060$. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare, dimana $t_{hitung} = 3,030 > t_{tabel} = 2,060$. Dan hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} 11,34 > F_{tabel} = 2,70$ berarti ketiga variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja dan pada penelitian ini juga dihasilkan kesimpulan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_3) dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare, berdasarkan hasil nilai beta standardized yang paling besar dari hasil uji T.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. S. (2011). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional dan motivasi Ayub, N., & Rafif, A. (2011). The relationship between work motivation and job satisfaction. *Pakistan Business Review*, 332-347.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2011). *Transformational leadership*, (2nd ED). New Jersey: Lawrence Elbaum Associates.
- Bisen. B., & Priya.(2010). *Industrial psychology*. New Age International(P) Limited, Publishers.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A.(2015). *Behavior in organizations: Understanding & managing the human side of work* 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

- Heslina, H., & Syahrani, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2012). *Organizational behavior* 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Levy, E. Paul. (2011). *Industrial organizational psychology: Understanding the Workplace*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Lumely, M.E.J., Coetzee.R. Tladinyane & Ferreira. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employee in the information technology environment. *Southern Africa Business Review*, 15(1), 65-74.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Munandar, A.S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Robbins, S.P., & Judge. (2013). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Rogelberg, Steven G. (2012). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. California: SAGE Publications.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Aditama Media: Yogyakarta.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Spector, Paul, E. (2012). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes and Consequences*. California: Sage Publications, Inc
- Sudirman Dandu (2019). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*. Vol 1 No 2 (2019). <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/massaro/article/view/760>.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.