

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SEJAHTERA BERSAMA CABANG TANJUNG PRIOK

THE INFLUENCE OF TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP STYLE ON THE EMPLOYEE SATISFACTION IN KOPERASI SEJAHTERA BERSAMA TANJUNG PRIOK BRANCH

Muhammad Ryamizard Rizki¹, Romat Saragih²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

[1m.ryamizardrizki@gmail.com](mailto:m.ryamizardrizki@gmail.com) [2saragih@vpt.or.id](mailto:saragih@vpt.or.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan secara pribadi terhadap kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, atasan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, dan rekan kerja pada Koperasi Sejahtera Bersama cabang Tanjung Priok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuisioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh yang berjumlah empat puluh sampel yang merupakan pegawai Kantor Koperasi Sejahtera Bersama cabang Tanjung Priok. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan di olah dengan menggunakan *software* SPSS versi 2.2

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari dimensi dari pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan secara pribadi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 38,2 %.

Kesimpulan penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Sejahtera Bersama cabang Tanjung Priok dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,2%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Pegawai, Koperasi.

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of transformational leadership style which consists of an ideal influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and personal consideration of job satisfaction consisting of salaries, superiors, the work itself, promotion opportunities, and colleagues at Koperasi Sejahtera Bersama Tanjung Priok branch. This research uses a quantitative approach using primary data obtained by distributing questionnaires. The sampling technique uses forty saturated sample technique which is forty samples who are employees of the Joint Prosperous Cooperative Office of the Tanjung Priok branch. The analysis technique used is simple linear regression analysis and processed using SPSS software version 2.2

Based on the results of the analysis conducted in this study, it is known that transformational leadership style variables consisting of dimensions of ideal influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and personal considerations have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance with a coefficient of determination (KD) of 38.2%.

The conclusion of this study is the transformational leadership style has a significant effect on employee job satisfaction at the Koperasi Sejahtera Bersama Tanjung Priok branch with an influence contribution of 38.2%.

Keywords: *Transformasional Leadership, Job Satisfaction, Employee, Cooperative*

1. Pendahuluan

Pada awal berdirinya Kantor Pusat KSU Sejahtera Bersama berada di Komplek IPB Baranangsiang II Jalan Widuri No. 9 Bogor. Kemudian pindah ke gedung milik sendiri di Komplek IPB Baranangsiang II Jl. Pakuan Indah No. 7-9 Bogor. Seiring dengan perkembangan KSU Sejahtera Bersama, dibangun kantor baru yang diharapkan tidak hanya mampu mengimbangi perkembangan KSU Sejahtera Bersama, tetapi juga menjadi Integrated Office yang mampu meningkatkan produktifitas dan akselerasi pencapaian visi dan misi KSU Sejahtera Bersama.

Koperasi Sejahtera Bersama memiliki beberapa prestasi-prestasi yang cukup membanggakan, beberapa diantaranya adalah menjadi juara pada *Micro Finance Award* 2011, menjadi 10 besar koperasi di Indonesia pada tahun 2012 dan menjadi juara dalam pemilihan koperasi serba usaha terbaik di Indonesia pada tahun 2012. Salah satu dari banyaknya cabang yang tersebar di Indonesia, penulis memilih kantor Koperasi Sejahtera Bersama (KSB) di cabang Tanjung Priok. Berikut data pencapaian target pada tahun 2018 - 2019 yang dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1 Persentase Keterlambatan Tahun 2018 – 2019

No	Bulan	Target	Realisasi	Capaian (persen)
1	Mei	3.850.000.000	2.618.000.000	68%
2	Juni	3.850.000.000	3.768.400.000	97%
3	Juli	3.850.000.000	8.266.737.700	214%
4	Agustus	3.850.000.000	4.369.750.000	113%
5	September	3.850.000.000	9.376.970.000	244%
6	Oktober	3.850.000.000	4.300.850.000	112%
7	November	3.850.000.000	4.409.200.000	114%
8	Desember	3.850.000.000	5.671.050.000	147%
9	Januari	6.562.000.000	7.412.987.700	113%
10	Februari	6.562.000.000	6.198.950.000	94%
11	Maret	6.562.000.000	13.470.000.000	205%
12	April	6.562.000.000	10.646.120.000	162%
Jumlah		57.048.000.000	76.541.335.400	134%

Sumber: Data Internal perusahaan

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa perusahaan mengalami peningkatan setiap tahunnya dari awal 2017 cabang ini berdiri. Pada periode 2017 perusahaan mulai menentukan target pada bulan Oktober setelah *Grand Launching* pada bulan sebelumnya. Penulis mengambil data pendapatan pada periode selanjutnya yaitu periode 2018-2019. Pada periode 2018-2019 target yang ditentukan oleh perusahaan adalah sebesar 57.048.000.000. Target tersebut berhasil dicapai dan dilampaui sebesar 134% dengan total 76.541.335.400.

Kepuasan Kerja dapat dilihat dari absensi karyawan yang masuk tepat waktu dan jumlah absensi karyawan. Penulis mendapatkan data yang memperlihatkan fenomena bahwa pada absensi karyawan pada tahun 2018 menunjukkan sangat sedikitnya karyawan yang absen dan datang terlambat. Data tersebut dapat dilihat dari Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Jumlah Absensi dan Keterlambatan 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari	Jumlah Karyawan Yang Datang Terlambat	Absen	Persentase
Januari	40	22	7	2	1,02%
Februari	40	19	7	5	1,57%
Maret	40	21	5	4	0,01,%
April	40	21	3	3	1,07%
Mei	40	20	3	0	1,5%
Juni	40	14	0	0	0%
Juli	40	22	4	6	1,13%
Agustus	40	21	5	5	5,25%
September	40	19	2	5	0,92%
Oktober	40	23	3	3	3,45%
November	40	22	4	4	0,65%
Desember	40	19	2	0	0%

Sumber : Data olahan internal perusahaan

Berdasarkan dari tabel 2 diatas dapat dilihat dari data tersebut masih ada beberapa karyawan yang absen dan datang terlambat tapi sangat sedikit dan menunjukkan bahwa adanya penurunan absen karyawan dan karyawan yang datang terlambat di akhir tahun.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi Sejahtera Bersama cabang Tanjung Priok.**

2. Kerangka Teoritis

2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Yukl (2015:316) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang membuat para pengikut merasakan kekaguman, kesetiaan, penghormatan, dan kepercayaan terhadap pemimpin. Menurut Bass & Avolio dalam Northouse (2013:181) terdapat beberapa dimensi yang melekat dari gaya kepemimpinan transformasional, diantaranya:

- a. Pengaruh Ideal
- b. Motivasi yang Menginspirasi
- c. Rangsangan Intelektual
- d. Pertimbangan yang Diadaptasi

2.2 Kepuasan Kerja

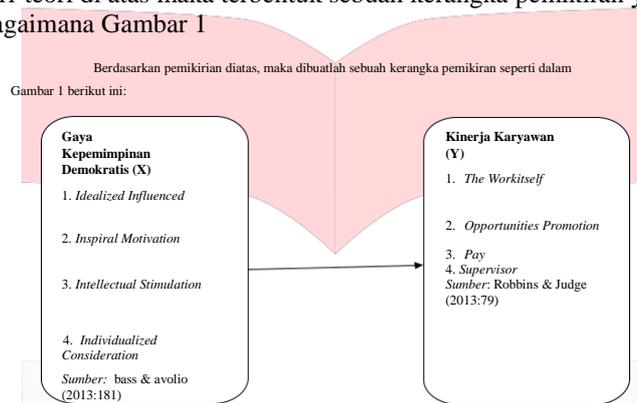
Menurut Judge (2015:170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang harus diterima.

Adapun dimensi dari kinerja karyawan dapat di uraikan sebagai berikut Judge (2013: 79):

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Peluang promosi
- c. Gaji
- d. Atasan
- e. Rekan Kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori di atas maka terbentuk sebuah kerangka pemikiran yang akan di teliti oleh peneliti dapat dilihat sebagaimana Gambar 1



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis “Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi Sejahtera Bersama cabang Tanjung Priok.

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* jenis *random sampling* yaitu teknik dengan pengambilan sampel tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016:84).

3.2 Teknik analisis

- a. Uji analisis deskriptif
- b. Uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas.
- c. Uji hipotesis

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

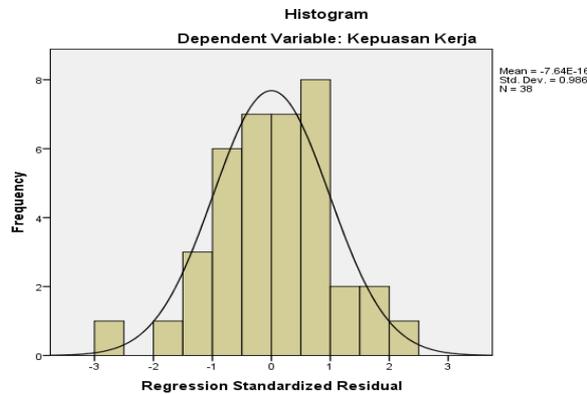
Tabel 3 Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Nilai rata-rata presentase setiap variabel
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	78,8%
2.	Kepuasan Kerja	73,82%

1. Uji Asumsi Klasik

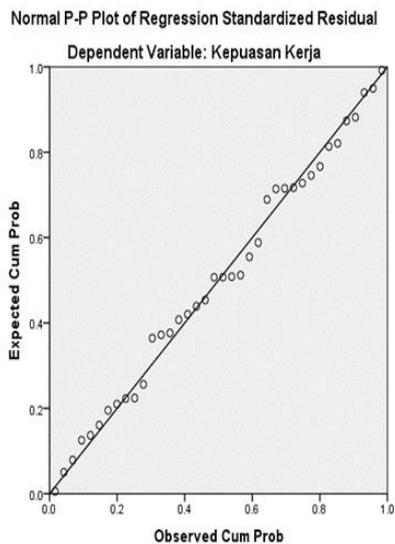
- a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji dengan menggunakan grafik:



Gambar 2 Histogram Normalitas

Grafik histogram berdistribusi normal, dapat dilihat dari grafik tersebut yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal tersebut. Hal ini menyatakan bahwa berdasarkan gambar menunjukkan data berdistribusi normal.



Gambar 3 Diagram P-Plot

Grafik Normal P-P Plot memberikan penjelasan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk melihat hubungan antara variabel yaitu pengaruh antara variabel independen (X) Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan.

Tabel 5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	2.694	.565		8.306	.001
	Gaya Kepemimpinan Transformational	.911	.103	.827	8.818	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisa regresi dengan menggunakan SPSS 24 pada Tabel 5 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,694 + 0,911X$$

Berdasarkan persamaan analisis regresi linier sederhana diatas, maka dapat dinyatakan bahwa:

- Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika (Gaya Kepemimpinan Transformational) bernilai nol, maka (Kepuasan Kerja) tidak dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformational, maka rata-rata Kepuasan Kerja bernilai 2,694.
- Koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformational meningkat sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,911. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Gaya Kepemimpinan Transformational memberikan pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (semakin tinggi/kuat Gaya Kepemimpinan Transformational, maka semakin meningkat Kepuasan Kerja).

4.3 Uji Hipotesis (uji-t)

: H0 : Gaya Kepemimpinan Transformational tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformational berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = 38 - 2 = 36$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2,032. Hasil uji t yang diperoleh merujuk pada Tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai thitung \geq ttabel ($8,818 \geq 2,032$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak. Artinya, Gaya Kepemimpinan Transformational berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) atau nilai *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.382	.371	1.998

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,618, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja karyawan. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \\ = (0,618)^2 \times 100\% = 38,2\%$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 38,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh sebesar 38,2% terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Sejahtera Bersama Cabang Tanjung Priok, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan mampu menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, jawaban tersebut sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, gaya kepemimpinan transformasional secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- Berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Sejahtera Bersama Cabang Tanjung Priok, serta variabel gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 38,2%.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, penulis dapat memberikan saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak Koperasi Sejahtera Bersama Cabang Tanjung Priok, yaitu:

- Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, dimensi yang memiliki skor paling rendah yaitu dimensi "Rangsangan Intelektual" pada pernyataan "Pemimpin memberikan pemahaman dan melakukan komunikasi terbuka dengan karyawan untuk

menambah wawasan karyawan ” oleh karena itu, penulis memberikan saran yaitu dengan memberikan masukan kepada pemimpin dan supervisor untuk melakukan *coaching* dan *counselling* kepada bawahan lebih intensif lagi.

- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja, dimensi yang memiliki skor paling rendah yaitu dimensi “Atasan” pada pernyataan “Koordinasi dengan atasan terjalin dengan baik” oleh karena itu, penulis memberikan saran kepada pemimpin untuk lebih terbuka kepada karyawannya karena dengan keterbukaan maka karyawan tidak akan canggung untuk berkomunikasi sehingga proses operasional dapat berjalan dengan lancar dan jelas serta pemahaman yang diterima karyawan juga lebih mudah.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mengajukan saran untuk penelitian selanjutnya:

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel diluar yang telah diteliti dalam penelitian ini atau dapat menambahkan variabel lain agar memperoleh hasil yang bervariasi dan memperkaya teori yang ada.
- b. Penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar memperluas objek penelitian.

Daftar Pustaka

- [1] . Bass B. M, Avolio B. J. (2013) *Improving Organizational Effectiveness Through Transformasional Leadership*
- [2] . Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015) *Organizational Behavior 16th Edition*. Pearson Education.
- [3] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [4]