



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Tambrau

Andrei Sakharov Maryen<sup>1\*</sup>, Lili Sarce Joi Sapari<sup>2</sup>, James Roby Pariry<sup>3</sup>  
andreymaryen@gmail.com<sup>1\*</sup>, lilisapari49@gmail.com<sup>2</sup>, jamespariry79@gmail.com<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Kristen Papua

Received: 05 04 2023. Revised: 17 05 2023. Accepted: 07 06 2023.

**Abstract :** BPKD Tambrau Regency as an institution of public interest requires maximum efficiency in terms of increasing work results to achieve organizational goals. Work motivation and transformational leadership style are closely related to employee job satisfaction because they are driving factors that generate morale in humans to work together, efficiently and integratedly. The aim is to determine the effect of transformational leadership style and work motivation on employee job satisfaction. Sampling is based on a sample of the population, ie. H. All population groups are included in a sample of 30 respondents. This type of research is quantitative with multiple linear regression analysis by conducting the t test, F test and test the coefficient of determination. The regression equation is determined from the results of calculations performed using multiple linear regression analysis  $Y=9.436+0.040X_1+0.504X_2$ . Based on the results and discussion, it can be concluded that work motivation has a significant effect on job satisfaction of Tambrau Regency Regional Economic Implementing Agency (BPKD) employees, while transformational leadership style has no effect on job satisfaction. However, at the same time, work motivation has a significant influence on employee job satisfaction. Tambrau Regency Regional Economic Administration Agency (BPKD).

**Keywords :** Transformational leadership, Work motivation, Job satisfaction

**Abstrak :** BPKD Kabupaten Tambrau sebagai lembaga kepentingan umum memerlukan efisiensi yang maksimal dalam hal peningkatan hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan karena merupakan faktor pendorong yang menimbulkan semangat kerja dalam diri manusia untuk bekerja sama, efisien dan terintegrasi. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengambilan sampel didasarkan pada sampel populasi, yaitu. H. semua kelompok populasi dimasukkan dalam sampel sebanyak 30 responden. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Persamaan regresi ditentukan dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda  $Y=9.436+0.040X_1+0,504X_2$ . Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Pelaksana Perekonomian Daerah (BPKD) Kabupaten Tambrauw, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, pada saat yang sama, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Badan Penyelenggaraan Perekonomian Daerah (BPKD) Kabupaten Tambrauw.

**Kata Kunci :** Gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja, Kepuasan kerja.

## **PENDAHULUAN**

Untuk kemajuan sebuah organisasi dibutuhkan sumber daya yang berkualitas, terutama sumber daya manusia. Karena unsur manusia merupakan satu-satunya potensial yang mempunyai kemampuan untuk memberi kontribusi yang besar bagi organisasi. (Doni et al., 2022) Dengan dukungan dari sumber daya alam dan teknologi yang mutakhir sekalipun masih belum dapat dipergunakan secara efektif dan efisien jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang produktif, yaitu sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, kecakapan, dan mempunyai motivasi untuk bekerja giat bagi organisasi (Hasibuan, 1999). Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tambrauw merupakan unsur yang mendukung tugas kepala daerah dibidang pengelolaan keuangan dan aset daerah dalam pelaksanaannya BPKD Kabupaten Tambrauw dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. (Bupati Tambrauw, 2017)

BPKD Kabupaten Tambrauw sebagai salah satu lembaga kepentingan umum memerlukan efisiensi yang maksimal dalam hal peningkatan produk kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dipertimbangkan ketika berusaha mencapai tujuan organisasi. Peran sumber daya manusia merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan kantor salah satunya sangat bergantung pada kepuasan kerja karyawan (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Oleh karena itu, instansi dalam hal ini manajer harus memperhatikan karyawan dan membimbing serta memotivasi mereka untuk meningkatkan kepuasan kerja. Peran pegawai dalam instansi merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai dan melaksanakan tugas dan tujuan instansi (Munir & Arifin, 2021). Pegawai menjadi perencana, pelaksana dan pengawas, selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan instansi. Selain itu, karyawan juga memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap karyawan mempengaruhi kepuasan kerja (Zherina, 2021).

Motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan, karena merupakan faktor pendorong yang membangkitkan semangat untuk kolaborasi yang efektif dan terintegrasi (Maryen, 2014). Motivasi kepemimpinan transformasional merupakan hal yang memicu, menyalurkan, mendorong dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap karyawan di tempat kerja (Tania, 2017). Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dan memiliki kinerja yang baik. Pemberian semangat dengan gaya kepemimpinan transformasional diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai BPKD Kabupaten Tambrauw (Rosnidah et al., 2022).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Analisis yang digunakan ini dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan regresi linier berganda. Analisis berganda ini digunakan saat terdapat 2 (satu) variabel bebas atau *Independent* dan 1(satu) variabel terikat atau *dependent*. Dimana dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Populasi merupakan sejumlah sampel yang ada dalam satu wilayah tertentu dengan jumlah tertentu dan memiliki karakteristik yang sama (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan populasi jumlah pegawai yang ada di kantor Badan Pengelola Keuangan (BPKD) Kabupaten Tambrauw yang berjumlah 30 karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada uji kevalidan ini, peneliti menggunakan korelasi Pearson. Ada beberapa syarat pengambilan keputusan. Jika Sig. nilai yang lebih rendah atau  $<0>$  r array, data yang digunakan dianggap valid. nilai r pada tabel  $df = 30-2 = 28$   $\alpha = 0,05$  adalah r Tabel = 0,361

Tabel 1. Uji validitas

Pernyataan ( <i>Kepemimpinan Transformasional</i> )	r hitung	r tabel	Keterangan
Pemimpin memiliki kharisma /pengaruh sehingga membuat pegawai menjadi hormat, bangga, dan percaya	0,733	0,361	Valid
Pemimpin mampu memotivasi pegawai untuk melakukan yang terbaik dalam mengerjakan tugas-tugas	0,713	0,361	Valid

Pemimpin mampu merangsang pegawai untuk mencari solusi-solusi kreatif dan luar biasa terhadap masalah pekerjaan yang ada	0,706	0,361	Valid
Pemimpin memberikan perhatian pribadi terhadap pegawai serta memelihara hubungan dan komunikasi yang terbuka dengan bawahannya	0,826	0,361	Valid
<b>Pernyataan (<i>Motivasi Kerja</i>)</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pegawai harus memikul tanggung jawab pribadi yang tinggi untuk pekerjaannya	0,722	0,361	Valid
Pegawai termotivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	0,778	0,361	Valid
Pegawai memiliki keinginan untuk mendapatkan gaji yang adil sesuai dengan pekerjaannya	0,558	0,361	Valid
Pegawai memiliki keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.	0,684	0,361	Valid
memiliki keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya	0,902	0,361	Valid
<b>Pernyataan (<i>Kepuasan Kerja</i>)</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar	0,678	0,361	Valid
Pemimpin memberikan bantuan dan dukungan secara teknis terhadap dalam bekerja	0,614	0,361	Valid
Pegawai memiliki rekan kerja sekantor yang baik dalam bekerja sama.	0,746	0,361	Valid
Pegawai memperoleh kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir di dalam instansi	0,639	0,361	Valid
Gaji yang di berikan sudah sesuai dengan tugas yang di kerjakan	0,799	0,361	Valid

Dari hasil uji statistik nilai korelasi pearson menunjukkan semua angka di atas 0,361, kesimpulannya untuk variabel X1 (kepemimpinan transformasional) > 0,361 dinyatakan Valid

Pada Uji Reliabilitas ini, peneliti menggunakan teori alfa Cronbach. Dalam mengambil keputusan ada beberapa syarat dimana nilai cronbach's alpha > 0,60, sehingga data yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,60	0,716	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,60	0,770	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,60	0,736	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, Cronbach Alpha lebih besar dari atau > 0,60. Tentukan apakah 14 pernyataan dapat diandalkan. Pada uji hipotesis klasik yaitu uji multikolinearitas, multikolinearitas diuji dengan menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF),

jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terdapat multikolinearitas yang signifikan, i. H. tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja), sehingga model regresi dinyatakan baik. (Ghozali, 2016).

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Tolerance	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	1.046	0,956	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	1.046	0,956	Tidak terjadi multikolinearitas

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF X1=1,046 dan X2= 1,046 di bawah 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas dan nilai tolerance X1=0,956 dan X2, lebih besar dari 0,10 maka ini artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas, ini bertujuan menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu dengan yang lainnya. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ( $\alpha > 0,05$ ) maka dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresinya dinyatakan baik (Ghozali, 2016).

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.338	1.943		-2.233	.034
	TotalXa	.019	.084	.039	.231	.819
	TotalXb	.231	.075	.517	0.592	.105

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Pada uji Glejser nilai signifikansi masing-masing variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas .

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.436	3.489		2.705	.012
	TotalXa	.040	.151	.042	.269	.790
	TotalXb	.504	.134	.592	3.764	.001

a. Dependent Variable: TotalY

$$Y = \alpha + b1. X1 + b2. X2$$

- Y = Kepuasan Kerja  
 $\alpha$  = Konstanta  
b1, b2 = Koefisien regresi  
Xa = Gaya Kepemimpinan Transformasional  
Xb = Motivasi Kerja

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas maka di peroleh persamaan :

$$Y = 9.436 + 0.040X1 + 0,504X2$$

Uji T ( Parsial) digunakan untuk menguji hipotesis dan menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri dengan variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan thitung dan tabel, pengujian juga bisa dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi ( $\alpha= 0,05$ )

Tabel 6. Uji T (Parsial)

NO	Hipotesis	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Signifikansi	Keterangan
1	H1	0.040	0,151	0,269	0,790	Tidak Didukung
2	H2	0,504	0,134	3,764	0,001	<b>Didukung</b>

$\alpha = 5\% = 0,05$   $df = n-k = 30-3 = 27$ ,  $t$ -tabel = 2,052 (lihat tabel t). Hipotesis pertama (H1) karena  $T$  hitung  $0,269 < T$  tabel 2,052 maka tidak ada pengaruh X1(kepemimpinan transformasional) terhadap Y (kepuasan kerja), dan nilai signifikansi  $0,790 > 0,05$  maka hipotesis pertama (H1) di tolak. Hipotesis kedua (H2) karena  $T$  hitung  $3,764 > T$  tabel 2,052 maka terdapat pengaruh X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kepuasan kerja), dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka hipotesis kedua (H2) di terima.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) secara Bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat Y (Kepuasan Kerja). Uji F menggunakan tabel ANOVA atau F test dimana apabila F-hitung lebih besar dari F-tabel maka variabel bebas secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 7. ANOVA

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.655	2	14.828	7.668	.002 <sup>b</sup>
	Residual	52.211	27	1.934		
	Total	81.867	29			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalXb, TotalXa

$\alpha = 5\% = 0,05$  F tabel :  $k = 2$ ,  $n-k = 30-2 = 28$  didapat F-tabel = 3,34. dari hasil uji F diatas dapat dilihat bahwa F hitung  $7,668 > F$  tabel 3,34 maka terdapat pengaruh X1 (kepemimpinan transformasional) dan X2 (motivasi kerja) secara simultan dengan Y (kepuasan kerja) dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , maka hipotesis ketiga diterima.

Uji ini determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1.

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 <sup>a</sup>	.362	.315	1.39059

a. Predictors: (Constant), TotalXb, TotalXa

Dari hasil uji R<sup>2</sup> di peroleh nilai R<sup>2</sup> = 0,362 yang artinya besarnya kontribusi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja sebesar 36,2 %, dan sisanya sebesar 63,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

## SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis data penelitian, dapat disimpulkan bahwa temuan ini didasarkan pada hasil uji-t dengan skor-t yang dihitung  $0,269 < T$  tabel 2,052 dan nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 ( $0,790 > 0,05$ ). Hipotesis Kedua (H2) : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dukungan pegawai BPKD Kabupaten Tambrauw. Temuan ini didasarkan pada hasil uji-t dengan skor-t yang dihitung  $3,764 > T$  tabel 2,052 dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Hipotesis ketiga (H3): Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BPKD Kabupaten Tambrauw dan didukung. Pengamatan ini didasarkan pada hasil uji F yang menghasilkan nilai F yang dihitung  $7,668 > F$  tabel 3,34 dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ), serta kedua variabel bebas yang di teliti yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 36,2 % terhadap Kepuasan

kerja sebagai terikat dan sisanya sebesar 63,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar dalam penelitian ini.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Bupati Tambrauw. (2017). *Peraturan Bupati Tambrauw Nomor 27 Tahun 2017 Tentang Penjabaran Tugas Pokok Dan Fungsi Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tambrauw*.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1). <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>
- Doni, A. H., Al-Amin, A.-A., & Alfiona, F. (2022). LITERATUR REVIEW: EFEK PENDAPATAN DAN SUBSTITUSI DITINJAU DARI EKONOMI ISLAM DAN KONVENSIONAL. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Syariah (JIEMAS)*, 1(3), 144–151. <https://doi.org/10.55883/jiemas.v1i3.19>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 23*.
- Hasibuan, M. S. . (1999). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Maryen, A. S. (2014). *Pengaruh Iklim Kreatif, Kepemimpinan Transformasional, dan Persepsi Keragaman Tim Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada PT. Telekom Indonesia Area Yogyakarta*. Universitas Gadjah Mada.
- Munir, M., & Arifin, S. (2021). The Influence of Work Motivation and Self-Efficacy on Employee Performance. *Jurnal Simki Economic*, 4(2). <https://doi.org/10.29407/jse.v4i2.106>
- Rosnidah, I., Hidayat, M. T., & Nahdiyyah, I. R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 58–67. <https://doi.org/10.31294/eco.v6i1.11673>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Zherina, A. (2021). *Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuwasin*.