

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Nurdin Natan
Universitas Pasifik Morotai

ABSTRACT

This study discusses the presence of: (1) Influence of Transformational Leadership on Employee Job Satisfaction Morotai Island district. (2) Effect of Organizational Commitment on Employee Job Satisfaction Morotai Island district. The population in this study were employees of Morotai Island district office of regent. In this study using survey method is the method of collecting primary data by asking questions to respondents and data collection tool was a questionnaire with a population of 159 respondents / person. Tests conducted on questionnaires filled out by respondents using tools SPSS version 15.00 for windows. The results of this study concluded that there is a significant relationship between transformational leadership on Employee Job Satisfaction Morotai Island district. And there is a significant relationship between Organizational Commitment on Employee Job Satisfaction Morotai Island district. In this study variables Organizational Commitment of the most dominant influence on Employee Job Satisfaction District Morotai Island

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

LATAR BELAKANG MASALAH

Teori Kepemimpinan

Menurut Tjahjono (2004) banyak perspektif untuk memahami dan menjelaskan fenomena kepemimpinan di dalam organisasi. Kepemimpinan berperan penting baik dari sisi menegakkan keadilan dalam menjalankan praktek-praktek SDM dan memberikan inspirasi bagi anggota (Tjahjono, 2009a dan 2009b). G.R Terry (dalam Winardi 2000: 62-68) mengemukakan bahwa ada 8 (delapan) teori kepemimpinan sebagai berikut:

1. Teori Otokratis.

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan yang agak arbiter dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Pemimpin di sini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya kepada pekerjaan, pemimpin melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanta diperkut oleh adanya sanksi-sanksi terhadap bawahannya.

2. Teori Psikologis.

Pendekatan ini terhadap kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya

untukn bekerja kearah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk menenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka. Kepemimpinan yang memotivasi sangat memperhatikan hal-hal seperti misalnya pengakuan, kepastian emosional dan kesepakatan untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhannya.

3. Teori Sosiologis

Pihak lain menganggap bahwa kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikut. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan mengikutsertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir.

Identifikasi tujuan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlukan oleh para pengikut. Mereka mengetahui hasil-hasil apa, kepercayaan apa, dan kelakuan apa diharapkan dari mereka.

Tetapi, perlu diingat bahwa usaha-usaha untuk mencapai tujuan mempengaruhi interaksi-interaksi antara para pengikut, kadang-kadang hingga tingkat timbulnya konflik yang merusak di dalam atau di antara kelompo-kelompok. Dalam situasi demikian, pemimpin diharapkan untuk mengambil tindakantindakan korektif, menjalankan pengaruh kepemimpinannya dan mengembalikan harmoni dan usaha-usaha kooperatif antara para pengikutnya.

4. Teori Suportif

Di sini, pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaknya melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka. Untuk maksud itu, pihak pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya serta keinginannya sendiri.

Saran-saran mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan lebih aik, perbaikan-perbaikan apa dapat dicapai pada kondisi-kondisi kerja, dan ide-ide baru apa harus dicoba, perlu dikembangkan. Adakala teori “suportif” dinyatakan orang sebagai “Teori Partisipatif” (Participative Theory).

Ada juga teori yang menamakannya “Democratic Theory Of Leadership”

1. Teori “Laissez Faire”

Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin meberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivis mereka. Ia tidak berpartisipasi, atau apabila hal itu dilakukannya, maka partisipasi terebut hampir tidak berarti. Pendekatan ini merupakan kebaikan langsung dari teori otokratis. Kita dapat berbicara tentang non partisipasi sama sekali dari pihak pemimpin. Kelompok-kelompok “Laissez Faire” cenderung membentuk pemimpin-pemimpin informal.

2. Teori Perilaku Pribadi

Kepemimpinan dapat pula dipelajari berdasarkan kualitas-kualitas pribadi ataupun pola-pola kelakuan para pemimpin. Pendekatan ini melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal pemimpin. Salah satu sumbangsih penting teori ini menyatakan

bahwa seorang pemimpin tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya.

Hingga tingkat tertentu ini bersifat fleksibel, karena ia beranggapan bahwa ia perlu mengambil langkah-langkah yang paling tepat untuk menghadapi suatu problem tertentu. Hal ini memberikan gambaran tentang sebuah “kontinuum” di mana tindakan-tindakan pihak pemimpin dan jumlah otoritas yang digunakan dihubungkan dengan kebebasan pembuatan keputusan atau partisipasi yang terbuka bagi pihak bawahan. Gambar berikut menunjukkan konsepsi “Kontinuum” kepemimpinan.

3. Teori Sosial/Sifat

Sudah banyak usaha dilakukan orang untuk mengidentifikasi sifat-sifat pemimpin yang dipergunakan untuk menerangkan dan meramalkan kesuksesan dalam bidang pemimpin. Di antara sifat-sifat yang dianggap harus dimiliki oleh seorang pemimpin dapat disebut sebagai berikut:

a. Intelegensi.

Orang umumnya beranggapan bahwa tingkat intelegensi seorang individu memberikan petunjuk kemungkinan-kemungkinan baginya untuk berhasil sebagai seorang pemimpin (hingga suatu tingkat intelegensi tertentu). Di atas tingkat tersebut yang bersifat relatif tinggi, sukses tidak begitu pasti. Hal tersebut kiranya dapat diterangkan berdasarkan fakta bahwa individu-individu yang memiliki tingkat-tingkat intelegensi sangat tinggi menganggap bahwa aktivitas-aktivitas kepemimpinan dengan tantangan-tantangan tidak cukup bagi mereka, mereka lebih senang dengan ide-ide abstrak dan pekerjaan riset dasar.

b. Inisiatif.

Inisiatif terdiri dari dua bagian:

1. Kemampuan untuk bertindak sendiri dan mengatur tindakan-tindakan.
2. Kemampuan untuk “melihat” tindakan yang tidak “terlihat” oleh pihak lain.

Sifat ini sangat diinginkan pada setiap calon manajer

c. Energi atau Rangsangan.

Banyak orang berpendapat bahwa salah satu di antara ciri pemimpin yang menonjol bahwa pemimpin adalah pemimpin lebih energik dalam usaha mencapai tujuan dibandingkan dengan seseorang bukan pemimpin. Energik mental dan fisik diperlukan.

d. Kedewasaan Emosional.

Di dalam sifat ini tercakup: dapat diandalkan (dependability) persepsi dan objektifitas. Seorang pemimpin dapat diandalkan janji-janjinya mengenai apa yang akan dilaksanakannya. Seorang pemimpin bersedia bekerja lama dan menyebarkan sikap “enthusiasm” di antara para pengikutnya. Pemimpin mengetahui apa yang ingin dicapai hari ini, tahun depan atau 5 tahun yang akan datang.

e. Persuasif.

Tidak ada kepemimpinan tanpa persetujuan pihak yang akan dipimpin. Untuk memperoleh persetujuan tersebut, seorang pemimpin biasanya harus menggunakan persuasi.

f. Skill Komonikatif

Seorang pemimpin pandai berbicara dan dapat menulis dengan jelas serta tegas. Pemimpin memiliki kemampuan mengemukakan secara singkat pendapat- pendapat orang lain dan mengambil inti sari dari pernyataan pihak lain. Seorang pemimpin menggunakan komunikasi dengan tepat untuk tujuan-tujuan informatif serta stimulatif.

g. Kepercayaan Pada Diri Sendiri.

Hal tersebut dapat dinyatakan dalam skill kepemimpinannya. Seorang pemimpin adalah seorang yang cukup matang dan pemimpin tidak banyak memiliki sifat- sifat anti-sosial. Pemimpin berkeyakinan bahwa pemimpin dapat menghadapi secara berhasil, kebanyakan situasi yang dihadapinya.

h. Perseptif.

Sifat ini berhubungan dengan kemampuan untuk mendalami ciri-ciri dan kelakuan orang lain, dan terutama pihak bawahannya. Hal tersebut juga mencakup kemampuan untuk memproyeksi diri sendiri secara mental dan emosional ke dalam posisi orang lain.

i. Kreativitas

Kapasitas untuk bersifat orsinal, untuk memikirkan cara-cara baru, merintis jalan baru sama sekali, guna memecahkan problem merupakan sifat pemimpin yang sangat didambakan pada seorang pemimpin.

j. Partisipasi Sosial.

Seorang pemimpin “mengerti” manusia dan pemimpin mengetahui pula kekuatan serta kelemahan mereka. Pemimpin menyesuaikan diri dengan berbagai kelompok dan pemimpin memiliki kemampuan untuk berhadapan dengan orang- orang dari kalangan manapun juga dan pemimpin pulah berkemampuan untuk melakukan konversasi tentang macam-macam subjek. Orang-orang bekerjasama secara sukarela dengannya, pemimpin dapat didekati, pemimpin yang ramah dan suka menolong orang lain.

k. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menyeruhkan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi insituisi. Kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyelurukan kepentingan pribadi mereka. Sebagai contoh para pemimpin politis bertukar pekerjaan, subsidi, dan kontrak pemerintah yang menguntungkan dengan suara dan kontribusi kampanye. Para pemimpin perusahaan bertukar gaji dan status dengan upaya kerja. Kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran, seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab dan timbal balik. Akhirnya, Burns juga mengidentifikasi bentuk tiga dari pengaruh kepemimpinan berdasarkan pada orientasi yang sah dan rasa hormat akan peraturan dan tradisi. Organisasi birokrasi menekankan bentuk pengaruh ini lebih dari pada pengaruh yang didasarkan pada pertukaran atau inspirasi. Dan proses dimana para pemimpin menyeruhkan nilai dan emosi para pengikut merupakan sebuah fitur sentral dalam teori saat ini mengenai kepemimpinan transformasional dan menurut visi dalam organisasi Semua teori ini menjelaskan kepemimpinan sebagai sebuah proses

mempengaruhi komitmen untuk sasaran bersamaan memberikan wewenang para pengikut untuk mencapainya. Berlawanan dengan Burns, teori yang lebih baru menekankan sasaran tugas pragmatis lebih dari pada peningkatan moral dari para pengikut atau reformasi sosial terhadap organisasi (Yukl Gary, 2010:46).

Menurut (Djameludin Ancok 2012: 130-132). Bahwa secara lebih rinci, ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang memacu ivofasi dalam perusahaan (organisasi) adalah sebagai berikut:

Pengaruh yang diidealkan (idealized influence)

Idealized influence adalah sifat-sifat keteladanan (role model) yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pemimpinnya. Perwujudan sifat keteladanan antara lain adalah memberi contoh bagaimana dia berperilaku dalam melayani orang lain, khususnya dalam melayani karyawan sebagai mitra kerjanya. Perilaku yang dimunculkan, misalnya adalah dia sebagai pemimpin lebih mengutamakan kepentingan karyawan daripada kepentingan diri sendiri.

Stimulasi intelektual (intellectual stimulation)

Dalam menunjukkan aspek Intellectual stimulation, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi di balik suatu hal. Pemimpin tidak mengkritik dan menilai gagasan yang dilontarkan para pengikutnya. Dia lebih berfokus pada pemberian aspirasi pada setiap gagasan dari pengikut, sekecil apapun gagasan tersebut. Sifat seperti ini membuat karyawan bergairah untuk menggunakan gagasan.

Kepedulian secara perorangan (individual consideration)

Individual consideration adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karier dan kehidupan mereka. Pemimpin sangat memperhatikan kebutuhan psikososial karyawan yang dipimpinya. Pemimpin memfasilitas kebutuhan psikologi karyawan yang ingin maju dan berkembang.

Motivasi yang inspirasional (inspirational motivation)

Motivasi inspirasional adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam kerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna. Bekerja bukan hanya sarana untuk mendapatkan uang, melainkan juga sebuah wahana untuk menemukan kebermanaan dalam hidup. Seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menemukan kearifan dan mencari tantangan diri untuk berbuat sesuatu yang lebih baik. Memotivasi pengikut agar bisa mencapai hasil kerja yang luar biasa, baik dalam pekerjaan maupun dalam pengembangan dirinya.

Komitmen Organisasi

Menurut (Soetjipto et.al, 2002:126-127). Banyak top-executive yang telah mencoba membangun proses pemberdayaan pekerja dalam organisasinya dengan penerapan berbagai program seperti reengineering, continous improvement sampai total quality management

(TQM) tetapi hasilnya belum juga optimal. Seperti reengineering bisa meningkatkan kinerja perusahaan tetapi tidak mampu menghasilkan karyawan yang mempunyai motivasi tinggi yang menjamin konsisten performa yang tinggi dalam organisasi.

Pemberdayaan dalam organisasi merupakan program yang mudah diucapkan tetapi sulit untuk dilakukan karena dibutuhkan komitmen dari dalam yang kuat. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan pemberdayaan disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan individu-individu dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab. Argysis membagi komitmen menjadi dua bagian besar yaitu komitmen eksternal dan komitmen internal.

Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan yang menghasilkan adanya reward dan punishment. Peran manager dan supervisor sangat vital dalam menentukan timbulnya komitmen ini karena belum adanya kesadaran individual atas tugas yang diberikan.

Komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimilikinya. Komitmen internal dari individu pekerja, proses pemberdayaan akan berhasil bila ada motivasi dan kemauan yang kuat untuk mengembangkan diri dan memacu kreatifitas individu dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar. Munculnya komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam menentukan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan.

Kepuasan Kerja Karyawan

1. Kepuasan Kerja

Menurut, (Rivai, 2008, Deddy, 2008:246-247), kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap beberapa faktor-faktor pekerjaan penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “security feeling” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi yaitu Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) dan Segi sosial psikologi yang terdiri dari: kesempatan untuk maju, Kesempatan mendapatkan penghargaan, Berhubungan dengan masalah pengawasan. Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

Sementara itu, faktor-faktor yang dapat menumbulkan kepuasan kerja seseorang adalah:

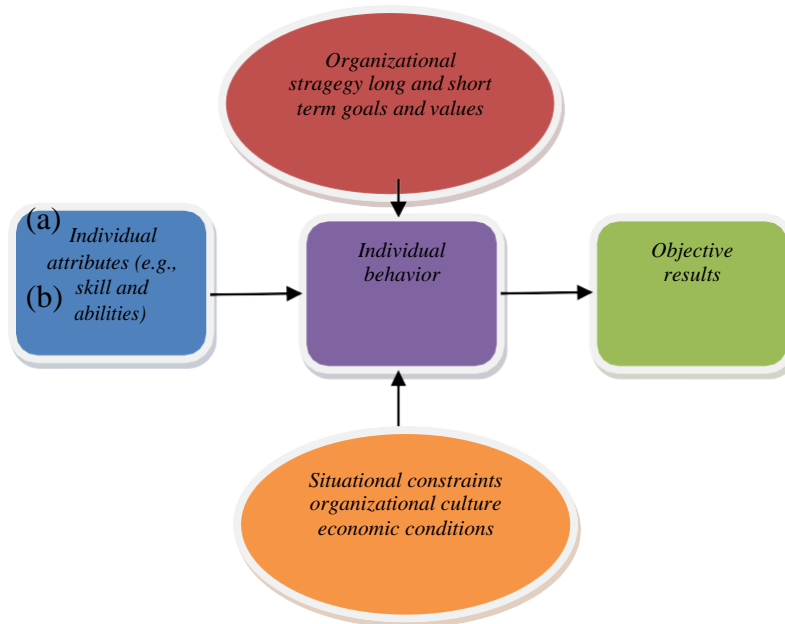
- a) Kedudukan
- b) Pangkat dan jabatan
- c) Masalah umur
- d) Jaminan finansial dan jamisan sosial
- e) Mutu pengawasan.

2. Pengelolaan Kerja

Pada proses kinerja terdapat beberapa aspek, yaitu pertama aspek atribut individu. Pada dasarnya, atribut yang melekat pada individu seperti keahlian, kemampuan, dan lain sebagainya adalah sumberdaya yang masih mentah dari sebuah kinerja. Contohnya adalah seorang salesman, di mana kompetensi yang diperlukan adalah kemampuan interpersonal (interpersonal skill) dan pengetahuan tentang berbagai produk (product knowledge). Sumberdaya itu harus ditransformasikan kedalam wujud nyata melalui perilaku mereka. Mereka dapat menunjukkan perilaku tersebut jika mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang menunjang sebagai seorang salesman. Sehingga salesman yang tidak mempunyai kemampuan interpersonal (interpersonal skill) dan pengetahuan tentang produk (product knowledge) yang baik akan mampu mengenalkan kelebihan dari produk yang dijualnya kepada konsumen. Sebaliknya salesman yang tidak mempunyai kemampuan yang seperti itu akan sulit menunjukkan perilaku yang bisa menunjang kinerjanya. (Tjahjono, 2009:23).

Aspek kedua pada sistem pengelolaan kinerja adalah strategi organisasi. Hubungan antara pengelolaan kinerja strategi dan tujuan organisasi seringkali diabaikan. Semua bagian di dalam organisasi baik itu tingkat divisi, departemen, kelompok kerja maupun individual dengan strategi dan tujuan organisasi. Keterlibatan ini bisa dibuat dengan menentukan perilaku-perilaku yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan strategi perusahaan. Sistem evaluasi dan perencanaan kinerja (performance planning and evaluation sistem) dikenal sebagai sebuah sistem yang digunakan untuk menghubungkan proses penilaian kinerja secara formal dengan strategi perusahaan dengan cara memasukkan tipe dan tingkatan kinerja yang harus dicapai untuk melaksanakan strategi pada metode evaluasi. Pada akhir dari proses evaluasi, individu atau kelompok dinilai kinerjanya berdasarkan seberapa dekat jarak antara kinerja aktual dengan kinerja yang direncanakan.

Aspek ketiga adalah hambatan keadaan situasional (situational constraints). Hambatan situasional ini contohnya adalah adanya budaya organisasi yang negatif. Seringkali budaya organisasi yang negatif dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi jika para karyawan tidak lagi mempunyai keyakinan bahwa perilaku positif mereka selama ini tidak dihargai oleh perusahaan dengan kenaikan gaji, promosi jabatan dan lain-lain. Hambatan kondisi lain misalnya adalah kondisi ekonomi.



Sumber: Human Resources Management, Noe et al., 2003 (dalam bukunya, Heru K. Tjahjono, 2009:4)

Gambar,1

Model Kinerja dalam Organisasi

Tujuan Pengelolaan Kerja Pegawai

Tujuan dari sistem pengelolaan kinerja karyawan yang efektif adalah untuk mencapai tujuan dan strategi organisasi, menyediakan informasi guna keperluan pengambilan keputusan di bidang administrasi, dan untuk memberikan umpan balik yang sangat penting bagi pengembangan karyawan (Heru Kurnianto Tjahjono, 2009:26).

Menurut (Heru Kurnianto Tjahjono, 2009:25) Tujuan dari sistem pengelolaan kinerja dibagi menjadi tiga, yaitu strategis, administratif dan pengembangan.

1. Tujuan strategis

Sebuah sistem pengelolaan kinerja harus menghubungkan antara aktivitas karyawan dengan tujuan organisasi. Salah satu cara untuk mengimplementasikan strategi ini adalah dengan terlebih dahulu mendefinisikan hasil, perilaku, dan karakteristik karyawan dan selanjutnya digunakan untuk mengeksekusi strategi disertai dengan pengembangan pengukuran kinerja dan sistem umpan balik untuk memaksimalkan potensi karyawan dan memperoleh hasil yang tinggi. Agar tujuan ini berhasil, maka sistem penilaian harus fleksibel karena jika tujuan dan strategi perusahaan berubah, maka hasil, perilaku, dan karakteristik karyawan juga akan ikut berubah. Selain itu sistem pengelolaan kinerja juga berfungsi untuk mengkomunikasikan budaya dan nilai-nilai korporasi pada perusahaan yang akan beroperasi pada tingkat global.

2. Tujuan administrasi

Sebuah organisasi seringkali menggunakan informasi pengelolaan kinerja untuk tujuan pengambilan keputusan administrasi seperti kebijakan kenaikan gaji, promosi jabatan, perhatian karyawan dan penghargaan atas kinerja karyawan.

3. Tujuan pengembangan

Pengelolaan kinerja adalah untuk mengembangkan karyawan agar bisa bekerja secara efektif. Ketika karyawan mulai tidak bekerja sesuai dengan harapan, maka manajer harus segera meningkatkan kinerja mereka. Melalui proses evaluasi kinerja dan umpan balik yang baik diberikan kepada karyawan maka akan ditemukan kelemahan-kelemahan karyawan yang membuat kinerja mereka menurun. Idealnya sebuah sistem pengelolaan kinerja tidak hanya bisa mengidentifikasi kelemahan karyawan tetapi juga harus bisa menemukan penyebab dari penurunan kinerja tersebut seperti permasalahan kekurangketerampilan dan keahlian pegawai dan penurunan motivasi kerja.

Penelitian Terdahulu

Kemimpinan transformasional dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap keefektifan dan kinerja organisasi (Teknis Vol. 5 No.1 April 2010 : 42 – 45). Kepemimpinan merupakan faktor kunci didalam suatu organisasi atau perusahaan, faktor kepemimpinanlah yang akan memberikan warna dan membawa suatu organisasi atau perusahaan mencapai visi melalui misi-misinya. Kepemimpinan juga akan menjadi rujukan bagi seluruh karyawan bagaimana mereka harus berkarya. Pemimpin atau manajemen yang merupakan representasi dari kepemimpinan didalam suatu organisasi atau perusahaan juga harus memiliki peranan yang nyata dalam membentuk pola pikir yang berfungsi sebagai simbol dan kesatuan moral. Kepemimpinan mencakup upaya untuk memandu, mendorong (encouraging), dan memfasilitasi orang lain dalam rangka mencapai tujuan dengan menggunakan cara-cara tertentu, dimana tujuan dan cara tersebut ditentukan dan disepakati oleh orang-orang tersebut. Sifat atau jenis kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sangat penting peranannya atas keefektifan organisasi, karena didalam situasi seperti sekarang memang sangat dibutuhkan kepemimpinan yang mempunyai paradigma berfikir bersedia untuk terus belajar dan bersedia mengikuti kondisi perkembangan lingkungan eksternal, serta selalu kreatif dan inovatif didalam memimpin perusahaan ditengah persaingan tingkat global dan keterbukaan pasar. Sifat kepemimpinan harus juga mempunyai landasan cultural atau budaya agar organisasi atau perusahaan mempunyai pegawangan didalam proses operasionalnya. Sifat kepemimpinan yang transformatif dengan landasan budaya organisasi yang kuat ternyata mampu membangun keefektifan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi Boediono (2010).

Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 7, Nomor 2, Mei 2009). Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Karakteristik Individu, berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Hasil penelitian ini mendukung Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Hasil penelitian ini mendukung Gibson (2002). Demikian juga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa peranan budaya organisasi pada instansi pemerintah daerah belum maksimal. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel penyebab yaitu karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan

budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi melalui kepuasan kerja.

Hipotesis

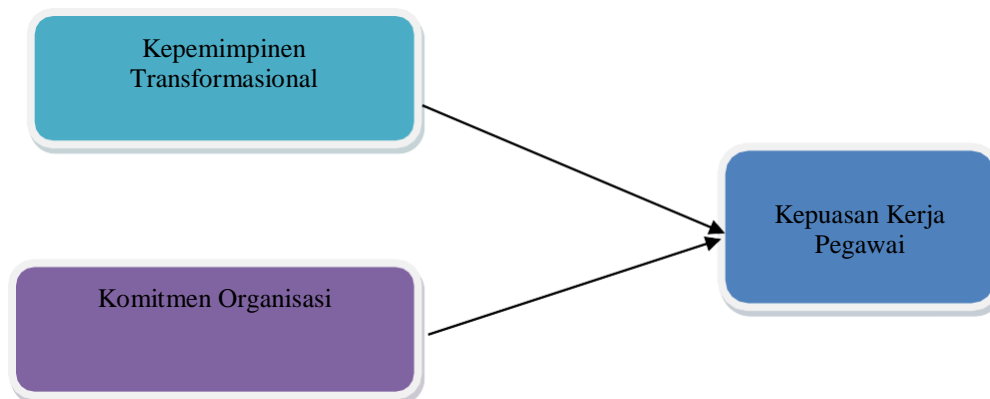
Dalam penelitian ini disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Pulau Morotai.

H2: Variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Pulau Morotai.

Model Penelitian

Dalam penelitian dapat digambarkan kerangka berpikirnya sebagai berikut:



Gambar 2
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini sebagai obyek penelitian adalah Kantor Bupati Kabupaten Pulau Morotai. Sedangkan yang dimaksud dengan subyek penelitian adalah target populasi penelitian dan/atau sampel penelitian yang relevan dengan tujuan penelitian. Subyek penelitian adalah pegawai yang ada di Kantor Bupati Kabupaten Pulau Morotai. Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pulau Morotai sebanyak 159 Orang pegawai. Menurut jenis datanya, dalam penelitian ini menggunakan satu sumber data yaitu data primer. Data primer yaitu data yang di peroleh secara langsung dari individu yang diteliti (Tjahjono, 2009c). Untuk teknik pengambilan data primer dengan cara pengumpulan data langsung dari responden dengan mengisi kuesioner yang mengenai data Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pulau Morotai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Parsial dalam penelitian ini akan menguji hipotesis yaitu:

H1= tidak berpengaruh signifikan secara persial antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai

Hipotesis diuji menggunakan uji t. hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) memiliki Sig 0,437 > 0,05 dengan thitung sebesar -0,780. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

H2 = terdapat pengaruh signifikan secara persial antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kepuasan kerja pegawai

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan uji t. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) memiliki Sig 0,000 > 0,05 dengan thitung sebesar 6,911. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai

Uji simultan dalam penelitian ini akan menguji hipotesis yaitu:

H1 = artinya terdapat pengaruh signifikan secara persial antara variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel kepuasan kerja pegawai

Hasil uji F pada tabel 4.11 di peroleh Sig sebesar 0,000 (signifikan) dengan Fhitung sebesar 50,926, karena Sig 0,000 < 0,005, hal ini berarti bahwa variabel independen kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang kepuasan kerja pegawai kantor bupati Kabupaten Pulau Morotai maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a) Hipotesis kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor bupati Kabupaten Pulau Morotai.
- b) Hipotesis komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor bupati Kabupaten Pulau Morotai.

Keterbatasan Penelitian

- a) Dalam penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan dan kelemahan yang dialami oleh peneliti. Keterbatasan dalam penelitian ini berupa koesioner sebagai alat ukur variabel penelitian yang menjadi titik masalah pada responden. Artinya bahwa dari beberapa responden tidak terlalu memahami cara pengisian kuesioner, sehingga peneliti mengalami kesulitan didalam melakukan penyebaran kuesioner yang mana peneliti harus menjelaskan terlebih dahulu maksud dari penelitian dan cara pengisian kuesioner tersebut.

- b) Peneliti mengalami kesulitan dalam melakukan penelitian terkait dengan surat menyurat sesuai dengan prosedur yang ada di Kabupaten Pulau Morotai seperti keterlambatan surat rekomendasi yang di keluarkan oleh instansi terkait di Pemerintahan Kabupaten Pulau Morotai.
- c) Peneliti memberikan saran agar metode pengumpulan data selanjutnya dilengkapi dengan metode lainnya seperti dalam penyebaran koesioner dalam bentuk kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup serta wawancara yang lebih dalam lagi tentang kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai untuk mendukung hasil penelitian, agar data yang dikumpulkan dari responden lebih akurat dan menghindari perbedaan persepsi responden dalam pengukuran.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a) Bagi Bupati Kabupaten Pulau Morotai diharapkan agar meninjau kembali terkait dengan keputusan-keputusan yang diambil dalam melakukan pergantian SKPD-SKPD yang ada di Kabupaten Pulau Morotai, karena dengan adanya pergantian SKPD yang bisa dikatakan sangat rutin dengan rentang waktu yang begitu singkat akan mempengaruhi kinerja pemerintah Kabupaten Pulau Morotai dan kesejahteraan masyarakat yang akan terabaikan.
- b) Bagi pegawai Kabupaten Pulau Morotai peneliti menyarankan untuk lebih meningkatkan pelayanan publik dengan baik tanpa harus memilah dan memilih siapa yang dilayani.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok D. (2012), *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Agustian Ary Ginanjar. (2005), *Emotional Spiritual Quotient (Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual)*, Jakarta: Penerbit ARGA.
- Amrozi Shoni Rahmatullah. (2012), *The Power Of Rasulullah's Leadership (Menelusuri Perilaku Uswah Sifat Fundamental Kepemimpinan Rasulullah Saw)*, Jogjakarta: Penerbit Sabil.
- Danim Sudarwan. (2012), *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Penerbit PT. RINEKA CIPTA.
- Gibson, et. al. (1996), *Organisasi, Jilid 1 (Perilaku, Struktur dan Proses.)* Penerbit Binarupa Aksara.
- Hudiyanto. (2004), *Ekonomi Politik*, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksar
- H.S. Wahab. H. Abd dan Umiarso. (2011), *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual*, Yogyakarta: Penerbit AR-RUZZ MEDIA.
- Kartini Kartono. (2011), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.
- Karim, Abdul Gaffar. (2011), *Kompleksitas Persoalan Otonomi Daerahdi Indonesia*, Yogyakarta: PUSTAKA PELEJAR.

- Mulyono, (2008). *Manajemen Administrasi (Organisasi Pendidikan)* Yogyakarta: Penerbit AR- RUZZ MEDIA.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2011). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Penerbit Selemba Empat.
- Pasalong Harbani, (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Rivai Vaithzal, (2004). *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai Vaithzal & Mulyadi Deddy, (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga. Jakarta: penerbit Rajawali Pars.
- Siagan, Sondang. P (2012), *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Penerbit Rineka.
- Sanusi Anwar. (2011), *Metode Penelitian Bisnis*, Malang: Penerbit Salemba Empat.
- Subanar Harimurti. (2009) *Manajemen Usaha Kecil*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Penerbit BPFE YOGYAKARTA.
- Safroni, K.H. M. Ladzi. (2012), *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik (dalam Konteks Birokrasi Indonesia)* Yogyakarta: penerbit Adetya Media Publishing.
- Soetjipto, Budi W. et, al. (2002), *Paradigma Baru (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Yogyakarta: Penerbit AMARA BOOKS.
- Toha Miftah. (2011) *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Toha Miftah. (2012) *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Penerbit Rajawali Pers
- Tjahjono, H.K. (2004) *Budaya Organisasional & Balanced Scorecard (Dimensi Teori dan Praktek)*, Yogyakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi (UPFE-UMY).
- Tjahjono, H.K (2009a) *Manajemen Sumber Daya Manusia, 1.0 (MSDM & Strategi, Penetikan Kapabilitas SMD)*, Yogyakarta: Penerbit Visi Solusi Media.
- Tjahjono, H.K. (2009b) *Manajemen Sumber Daya Manusia, 2.0 (Pengembangan Kapabilitas SMD, Pengelolaan SDM)*, Yogyakarta: Penerbit Visi Solusi Media.
- Tjahjono, H.K. (2009c). *Metode Penelitian Bisnis*. VSM MM UMY.
- Uno, Hamzah B.(2012) *Teori Motivasi & Pengukurannya (Analisis Bidang Pendidikan)*, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Whit, Rupert Eales (2004) *The Leader (4 Bekal Sederhana Menjadi Pemimpin Profesional)*, Yogyakarta: Penerbit DIVA Press.
- Winardi (2000) *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Penerbit PT.RINEK CIPTA Yuki
- Gary (2010) *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Penerbit PT. Indeks
- http://digilib.uns.ac.id/abstrak_3195_pengaruh-kepemimpinan-transformasional-terhadap-komitmen-organisasi-dengan-kepercayaan-sebagai-variabel-pemediasi.html
- <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/viewFile/16635/16627>
- <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/Dr.%20Nahiyah%20Jaidi.%20M.Pd./Artikel>
- Profil%20Kepemimpinan%20Transformasional%20Kepala%20Sekolah%20Menengah%20Atas.pdf