
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SITUASIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TIGA BINANGA
KABUPATEN KARO**

Selamat Siregar
Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia
Email: selamatsiregar@gmail.com

ABSTRACT

The leader's actions in providing directions and instructions will have a major impact on employee satisfaction. One option that can be taken in an effort to solve complex problems in an organization is to apply a transformational and situational leadership style approach. The purpose of this study is the influence of transformational and situational leadership on job satisfaction of employees of the Tiga Binanga District Office, Karo Regency. The sampling technique used by the researcher was saturated sampling, therefore the sample in this study was the entire population of employees in the Tigabinanga District Office, Karo Regency, totaling 33 people. The results of this study are that transformational leadership has a significant effect on employee job satisfaction in the Tigabinanga District Office, Karo Regency. Situational leadership has a significant effect on employee satisfaction at the Tigabinanga District Office, Karo Regency. Taken together, the leadership and situational transformation variables have a significant effect on employee job satisfaction in the Tigabinanga District Office, Karo Regency. The magnitude of the influence of transformational leadership and situational leadership on job satisfaction is 55.1%, the remaining 44.9% is explained by variables or other factors not discussed in this study.

Keyword: Transformational Leadership; Situational Leadership; Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Priansa (2018) "kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja". Tindakan pemimpin dalam memberikan arahan dan instruksi akan memiliki dampak yang besar pada kepuasan pegawai. Dengan demikian diperlukan pimpinan yang dapat mengkoordinasikan semua aspek manajemen yang berkaitan dengan organisasi. Berbagai gaya kepemimpinan telah diterapkan, namun ditengah maraknya perubahan baik perubahan teknologi komunikasi yang juga mempengaruhi perubahan paradigma masyarakat akan perubahan globalisasi, menuntut diterapkannya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan adanya perubahan tersebut. Salah satu pilihan yang dapat diambil dalam upaya menyelesaikan masalah yang kompleks pada sebuah organisasi adalah dengan menerapkan pendekatan gaya kepemimpinan transformasional dan situasional.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dalam Yuki (2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Menurut Hamdani dan Handoyo (2012) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pemimpin yang mampu memotivasi para karyawan untuk mencapai kinerja di luar harapan, dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai para karyawan agar memperoleh kepatuhan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) “mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dengan apa yang sesungguhnya diharapkan bawahan itu dengan meningkatkan nilai tugas, dengan mendorong bawahan mengorbankan kepentingan diri sendiri demi kepentingan organisasi yang dibarengi dengan menaikkan tingkat kebutuhan bawahan keteingkatan yang lebih baik”

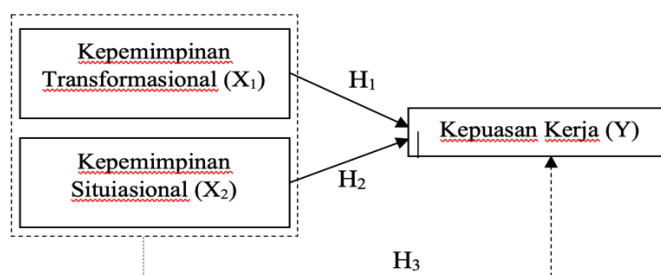
Kepemimpinan Situasioanl

Menurut Wibowo (2015), Gaya Kepemimpinan Situasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat berubah sesuai dengan situasi dan juga harus dapat memperhatikan, mengidentifikasi tingkat kematangan individu atau kelompok yang akan dipengaruhi sehingga dapat ditentukan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Thoha (2001), kepemimpinan situasional didasarkan pada saling berhubungannya diantara jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pemimpin serta tingkat kesiapan atau tingkat kematangan pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

Kerangka Berpikir

Untuk lebih jelasnya kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

H1 = Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo.

H2 = Diduga kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo

H3 = Diduga kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini yang digunakan adalah populasi pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo sebanyak 33 orang. Teknik penarikan sampel yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan sampling jenuh, oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo yang berjumlah 33 orang.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun rumus regresi linear berganda adalah:

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

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

X₁ : Kepemimpinan Transformasional

X₂ : Kepemimpinan Situasional

a : Konstanta

b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi variabel penelitian

e : error

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.195	6.786		-.323	.749
	x1	.887	.245	.485	3.616	.001
	x2	.398	.133	.400	2.982	.006

a. Dependent Variable: y
 Sumber : hasil olahan SPSS

Tabel 1. di atas diketahui persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah

$$Y = -2,195 + 0,887X1 + 0,398X2$$

Berikut penjelasan analisis regresi yang diperoleh :

1. Nilai konstanta (a) sebesar -2,195. Artinya, apabila kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan situasional dalam keadaan tetap maka kepuasan kerja pegawai sebesar -2,195 satuan.
2. Apabila variabel kepemimpinan situasional dalam keadaan tetap maka nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,887 maka apabila kepemimpinan transformasional meningkat 1 persen maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,887 persen
3. Apabila variabel kepemimpinan transformasional dalam keadaan tetap maka nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan situasional (X2) sebesar 0,398 maka apabila kepemimpinan transformasional meningkat 1 persen maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,398 persen

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.195	6.786		-.323	.749
	x1	.887	.245	.485	3.616	.001
	x2	.398	.133	.400	2.982	.006

a. Dependent Variable: y
 Sumber : hasil olahan SPSS

Tabel 2. diperoleh hasil:

1. Diperoleh nilai t hitung variabel kepemimpinan transformasional (X1), nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka variabel variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Tigabinanga Kabupaten Karo.
2. Diperoleh nilai t hitung variabel kepemimpinan situasional (X2), nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$), maka variabel variabel kepemimpinan situasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Tigabinanga Kabupaten Karo.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.890	2	274.945	20.612	.000 ^b
	Residual	400.171	30	13.339		
	Total	950.061	32			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : hasil olahan SPSS

Tabel 3, diketahui nilai F hitung sebesar 20,612 dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, maka kepemimpinan tranformasional dan kepemimpinan situasional secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Tigabinanga Kabupaten Karo.

Analisis Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda dan penjelasannya.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.551	3.65226

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : hasil olahan SPSS

Tabel 4. diketahui nilai koefisien determinasi (adjusted R-Square) adalah 0,551. Nilai tersebut dapat diartikan pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja sebesar 55,1% sisanya $100 - 55,1 = 44,9\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo.

Variabel kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo. Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Suhendi, dkk (2022) tentang Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PT. Palladium International). Hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo.

Variabel kepemimpinan situasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo. Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai signifikan $0,006 \leq \text{Alpha } (\alpha) 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima dengan sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan situasional dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ida Rosida (2020) tentang pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya. Hasil bahwa kepemimpinan situasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Situasional Secara Bersamaan Terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo.

Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan situasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,000 \text{ Alpha } (\alpha) \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan situasional secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja sebesar 55,1% sisanya 44,9% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo.
2. Kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo.
3. Secara bersama-sama bahwa variable kepemimpinan transformasional dan situasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tigabinanga, Kabupaten Karo.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja sebesar 55,1% sisanya 44,9% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

1. Pegawai juga hendaknya memiliki sikap bekerjasama terhadap pimpinan, apabila pegawai merasa kuantitas pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan, pegawai dan pimpinan dapat mendiskusikan dengan baik tergantung kepada situasi kerja dilapangan. Sehingga kedua belah pihak dapat menemukan kesepakatan tentang kuantitas pekerjaan tersebut.
2. Disarankan untuk mempertahankan kepuasan kerja pegawai dengan hendaknya lebih mengenal setiap karakter bawahannya sehingga dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan masing-masing bawahannya. Sebaliknya pegawai hendaknya dapat mengetahui apa saja yang dikehendaki arahan pimpinan sesuai aturan dan peraturan sehingga akan terjalin kerjasama yang baik antara pemimpin dan pegawai lainnya.

REFERENSI

- Bismala, L., Syaifuddin, S., & Sembiring, R. (2022, March). Assessing The Role Of Islamic Leadership And Work Motivation On Employee Engagement, Mediated By Job Satisfaction. *In Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (Vol. 3, No. 1, pp. 26-35).
- Hamdani, W., & Handoyo, S. (2012). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Volume 1*. (03).
- Ida, R. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya, *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik (JAK PUBLIK)*, Vol 1 No 2 2020, ISSN: 2722-2438.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

- Sembiring, R., & Normi, S. (2021). Job description contribution, work engagement, work experience and work ability to employee commitments in the service industry. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(1), 1-11.
- Suhendi, Ade and Sunaryo, Widodo and Kasmir (2019) *Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PT. Palladium International)*. Thesis thesis, Universitas Pakuan
- Thoha, Miftah, 2003. *Perilaku Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Cetakan Kesepuluh, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. In PT. Raja Grafindo Perkasa: Vol. XXVI.
- Yuki, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks