TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN: 2810-0395
e-ISSN: 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i3.5504

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA ASN SEKRETARIAT DAERAH KANTOR WALIKOTA KOTA BUKITTINGGI

The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction of Civil Servants at the Regional Secretariat of the Mayor's Office, Bukittinggi City

Muhammad Iqbal Alhanif & Anindra Guspa
Universitas Negeri Padang
muhammadiqbalalhanif@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Mar 24, 2025	Apr 8, 2025	Apr 20, 2025	Apr 25, 2025

Abstract

In today's work environment, there are many problems such as dissatisfaction and even discomfort in carrying out work that cause quitting work or resigning. This study aims to determine the influence of transformational leadership on job satisfaction in civil servants at the Regional Secretariat of the Bukittinggi City Mayor's Office. This study uses a quantitative method. The subjects in this study are 118 civil servants of the Regional Secretariat of the Bukittinggi City Mayor's Office. The data collection method in this study uses a job satisfaction scale with a reliability of 0.943 and a transformational leadership scale with a reliability of 0.910. Data analysis using a simple linear regression test with the help of a program The Statistical Package for Sciences (SPSS) 26.0 for windows obtained the results of the hypothesis test with a regression coefficient value of 0.245 with a significance value of P of 0.000 (P < 0.05). This shows that there is a significant positive influence between transformational leadership on job satisfaction in

Tsaqofah journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

civil servants at the regional secretariat of the Bukittinggi City Mayor's Office, meaning that the higher the transformational leadership, the higher the job satisfaction felt by workers. Overall, the results show that the majority of civil servants in the Regional Secretariat of the Bukittinggi City Mayor's Office have transformational leadership and high job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Transformational Leadership

Abstrak: Pada masa sekarang ini di dalam lingkungan kerja banyak terjadi masalah seperti tidak puas bahkan tidak nyaman dalam menjalani pekerjaan yang menyebabkan berhenti bekerja atau *resign.* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpina transformasional terhadap kepuasan kerja pada asn di Sekretariat Daerah Kantor Walikota Kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek pada penelitian ini berjumlah 118 asn Sekretariat Daerah Kantor Walikota Kota Bukittinggi. Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja dengan reliabilitas sebesar 0,943 dan skala kepemimpinan transformasional dengan reliabilitas sebesar 0,910. Analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana dengan bantuan program *Statistical Package for Sciences* (SPSS) 26.0 *for windows* memperoleh hasil uji hipotesis dengan nilai koefesien regresi 0,245 dengan nilai signifikasnsi P sebesar 0.000 (P < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada asn di sekretariat daerah kantor walikota kota bukittinggi artinya, semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan pekerja. Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa mayoritas ASN pada Sekretariat Daerah Kantor Walikota Kota Bukittinggi memiliki kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang tinggi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Umumnya kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja pegawai mengalami penurunan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih loyal dan berkomitmen untuk berkontribusi secara maksimal pada pencapaian tujuan organisasi (Wenur et al., 2018). Menurut (Septia Ningsih & Putra, 2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerja dapat membuatnya bertahan di perusahaan secara keseluruhan untuk memuaskan kebutuhan.

Kepuasan Kerja dan disiplin kerja diduga menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada pendapatSari, Ririn Nur Indah & Hadijah (2019)

yang menyatakan bahwa. "Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan pegawai, lingkungan kerja, budaya kerja,kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja**.** Pada masa sekarang ini di dalam lingkungan kerja banyak terjadi masalah seperti tidak puas bahkan tidak nyaman dalam menjalani pekerjaan yang menyebabkan berhenti bekerja atau *resign.*

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, kemajuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik apabila pekerjanya merasa puas dalam menjalani perkerjaan yang mereka lakukan, pada dasarnya kepuasan kerja menjelaskan tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam perkerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi individu untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Studi oleh Judge dan Bono (2001) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja kerja karena karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Wicaksana & Rachman, 2018) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Secara psikologis, kepuasan kerja dapat meningkatkan perasaan kesejahteraan dan kebahagiaan di tempat kerja. Hal ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja seseorang secara positif, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi pencapaian kinerja mereka (Locke, 1969).

Penerapan gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh kepada bawahan terutama terhadap kepuasan kerja pegawai. Mengingat akan pentingnya gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin, maka diharapkan seorang pemimpin dapat memberikan sesuatu yang positif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Ciakaren & Devie, 2018).

Hasil dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada 6 ASN yang bekerja di Sekretariat Daerah didapati hasil bahwasanya mereka tidak mencapai kepuasan dalam bekerja, hal ini dapat disimpulkan karena 4 diantaranya mengatakan bahwa gaji yang dibayarkan atas pekerjaannya cukup namun kenaiakan gaji yang terlalu sedikit dan mereka pun juga mengatakan bahwa mereka juga *hopeless* dengan peluangan kenaikan gaji. Karyawan pun mengatakan bahwa mereka merasa *overwhelmed* dengan pekerjaan yang mereka lakukan walaupun mereka menyukai hal-hal yang meraka lakukan dalam bekerja. Tidak hanya itu,

beberapa karyawan pun mengatakan bahwa mereka sulit dalam mendapatkan promosi dalam pekerjaannya dan walaupun mereka melakukan pekerjaan dengan baik mereka belum tentu mendapatkan peluang untuk naik jabatan. Namun disisi atasan mereka mendapatkan pengakuan dan penghargaan jika pekerjaan mereka baik.

Peneliti telah melakukan wawancara kepada 6 ASN yang bekerja di Sekretariat Daerah pada hari Selasa tanggal 3 September 2024. Hasil dari wawancara tersebut didapati bahwasanya mereka merasakan bahwa pemimpin mereka mampu menjadi role model yang baik saat bekerja, sehingga mereka sangat menghormati pimpinannya. Selain itu, mereka mendapatkan motivasi dari atasannya, seperti dukungan emosional dengan mendapatkan empati dan perhatian terhadap kebutuhan dan perasaan karyawan. Pemimpin mereka memiliki pendekatan yang ramah sehingga dapat membangun hubungan positif dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Lalu Ketika terjadi masalah pimpinan dapat memberikan solusi atas masalah tersebut. Lalu, saat menyampaikan ide, pemimpin dapat memberikan umpan balik yang membangun dan mendorong karyawan untuk terus berfikir hingga karyawan merasa bahwa pendapat nya diperhatikan. ASN tersebut juga mengatakan bahwasanya pemimpin mereka sering menyediakan pelatihan dan kesempatan belajar, hal itu menandakan pimpinan peduli terhadap pengembangan keterampilan karyawan yang menunjang kemampuan karyawan dalam pengembangan karir.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, maka pemimpin di Sekretariat Daerah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, hal ini dibuktikan dengan seluruh aspek dari gaya kepemimpinan transformasional telah dilakukan pimpinan. Seperti pada aspek pengaruh ideal pemimpin memberikan kepercayaan dan dapat memberikan Solusi terhadap sebuah permasalahan. Pada aspek motivasi informasi pemimpin dapat memberi dukungan dan memotivasi karyawan ASN untuk melakukan pekerjaan menjadi lebih baik. Pada aspek stimulius intelektual pemimpin dapat memberikan arahan terhadap pekerjaan dan pada aspek perhatian pemimpin dapat memberikan *feedback* dalam setiap pemikiran karyawan hal itu menyebabkan karyawan ASN merasa dihargai dan terinspirasi untuk berkontribusi.

Kepemimpinan transformasional cenderung menginspirasi dan memotivasi bawahan dengan cara yang tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada pengembangan pribadi dan profesional mereka. Pemimpin transformasional mampu mengartikulasikan visi yang kuat dan memotivasi bawahan untuk berusaha mencapainya (Avolio et al., 2009). Pemimpin transformasional sering kali membangun hubungan yang erat dengan bawahan,

memberikan dukungan dan perhatian yang lebih, serta mempromosikan nilai-nilai yang sesuai dengan kepentingan bersama. Hal ini dapat meningkatkan tingkat keterlibatan dan komitmen bawahan terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja (Bass & Avolio, 1994). Kepemimpinan transformasional juga dapat memiliki dampak psikologis yang positif terhadap bawahan. Dengan memberikan panduan yang jelas, memberdayakan bawahan untuk berpikir kreatif, dan mendukung pengambilan risiko yang terukur, pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan untuk pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan (Bass, 1999).

Penurunan kinerja dan tidak tercapainya target ketetapan kinerja pada dasarnya disebabkan oleh keadaan dalam organisasi tersebut. Keadaan di dalam organisasi tersebut dapat dilihat dari segi kepemimpinan, lingkungan organisasi dan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya kinerja secara maksimal yaitu di kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong bagaimana seseorang akan bekerja. Jika seorang karyawan telah mencapai kepuasan kerja atas pekerjaannya maka karyawan itu akan senang dalam melaksanakan pekerjaannya. (Siagian & Khair, 2018).

Kumbara Vicky Brama, (2017) menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Pimpinan yang diharapkan oleh karyawan perusahaan adalah pimpinan yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemasalahatan kelompok, organisasi dan masyarakat (Nafsiah & Makniyah, 2021)

Pegawai dalam organisasi berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya. Pegawai yang produktif tentu mampu memberikan kontribusi berharga bagi organisasi sebaliknya pegawai yang tidak produktif merupakan salah satu pemicu kemunduran organisasi. Pegawai yang terpuaskan merupakan salah satu tujuan dari setiap perusaahaan, dengan pegawai yang puas maka organisasi dapat memastikan dukungan dan loyalitas yang sangat penting untuk didapatkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pegawai yang terpuaskan juga akan memastikan pencapaian kinerja yang seimbang antara kinerja individu dan juga kinerja organisasi karena dengan kepuasan tersebut

pegawai merasa organisasi menjadi bagian dari capaian harapan dan cita-citanya. (Rahmat & Kurniawati, 2022).

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan terkait gaya kepemimpinan yang dirasakan pegawai Kantor Walikota Kota Bukittinggi yang baik, namun karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Maka dari itu, saya sebagai peneliti ingin melihat seberapa berpengaruh gaya kepemimpinan yang dirasakan karyawan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Walikota Kota Bukittinggi. Sehingga saya sebagai peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada ASN Kantor Walikota Kota Bukittinggi".

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantatif merupakan metode penelitian ilmiah yang dinyatakan dengan data *numeric* dan dianalisis statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi dengan mengelompokkan variabel kedalam dua kelompok, yaitu vairabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini, peneliti ingin melihat pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Bukittinggi.

Dalam penelitian ini populasi terdiri dari pegawai Sekretariat Daerah Kantor Wali Kota Bukittinggi, Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 118 orang. Menggunakan jenis sampel jenuh berarti memiliki jumlah sampel sama dengan populasi yaitu berjumlah 118 orang. Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala likert yang berisikan poin-poin pertanyaan tentang kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional.

1. Skala Kepuasan Kerja

   Penelitian ini mengukur kepuasan kerja menggunakan alat ukur yang di rancang sendiri oleh peniliti berdasarkan aspek dari (Kreitner & Kinicki, 1998) yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi / atasan dan rekan kerja. Alat ukur ini berisikan 40 item pertanyaan dengan distribusi aitem sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	No		TOTAL
			F	UF	
1	Gaji	a. Memperoleh penghasilan	1, 2, 3	4	8
		b. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	5,**6***	7,8	
2	Pekerjaan itu sendiri	a. Pekerjaan sesuai dengan keterampilan	9,**10***	11	6
		b. Kemampuan dibutuhkan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan	12,13	14	
3	Promisi	a. Kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	15,16	**17***	6
		b. Kesempatan mengembangkan keahlian	18,19	20	
4	Supervisi	a. Penghargaan dari atasan	21,22,23	24	9
		b. Kemampuan atasan dalam menyesuaikan peran	25,26,27	28,29	
5	Rekan Kerja	a. Hubungan dengan karyawan lain	30,31,32,33, 34,35,36	37,38, 39,40	11
		TOTAL			40

Ket : (*) Menunjukkan aitem yang gugur

2. Skala Kepemimpinan Transformasional

Penelitian ini mengukur kepemimpinan transformasional menggunakan skala *Global Transformational Leadership* (GTL) yang telah diterjemahkan oleh Djuraidi (2020) berdasarkan aspek dari (Bass & Avolio, 1995) yaitu Kharisma idealis (*Idealized Influence),* Motivasi informasi *(Inspirational motivation),* Stimulasi Intelektual *(Intellectual Stimulation),* dan Perhatian Kepada Individu *(Individualized Consideration).* Alat ukur ini berisikan 7 item pertanyaan dengan distribusi aitem sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Item Skala Kepemimpinan Transformasional

No	Aspek	No		TOTAL
		F	UF	
1	Kharisma idealis (*Idealized Influence)*	1, 7	-	2
2	Motivasi informasi *(Inspirational motivation),*	3, 4	-	2
3	Stimulasi Intelektual *(Intellectual Stimulation)*	5, 2	-	2
4	Perhatian Kepada Individu *(Individualized Consideration)*	6	-	1

Validitas pada penelitian ini menggunakan validitas isi melalui pendapat ahli atau professional judgeiment yang akan dilakukan oleh dosen pembimbing dari peneliti sebelumnya untuk melihat kekuatan dari item. Hasil konsultasi tersebut akan dijadikan masukan untuk menyempurnakan instrumen penelitian sehingga skala tersebut layak untuk memperoleh data. Nilai uji reliabilitas dari alat ukur kepuasan kerja berada pada nilai 0, 943 dan alat ukur gaya kepemimpinan transformasional berada pada nilai 0,910 dengan Daya diskriminasi item pada alat ukur kepuasan kerja berada pada nilai 0,319 - 0,757 dan daya diskrimiasi item pada alat ukur gaya kepemimpinan transformasional berada pada nilai 0,873 – 0,955.

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana yang dimana memiliki tujuan untuk mengetahui kontribusi atau pengaruh suatu variabel kepada variabel lainnya (Azwar, 2012) Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPS *Statistic 26.0 for Windows.*

HASIL

Jumlah jubjek Perempuan dalam penelitianini berjumah 62 orang dengan persentase 52,55% dan laki-laki 56 drngan persentase 47,45% dengan usia paling banyak berada pada rentang 32 – 49 tahun.

1. Deskripsi Data Penelitian

Tabel 3. Deskripsi Data Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional

Variabel	**Skor Hipotetik**				**Skor Empirik**			
	Min	**Max**	**Mean**	**SD**	**Min**	**Max**	**Mean**	**SD**
Kepuasan Kerja	37	148	92,5	18.5	92	112	100,25	3.894
Gaya Kepemimpinan	7	28	17,5	3,5	15	28	22,44	3.045

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa skor empirik dari kedua variabel lebih tinggi dibandingkan dengan skor hipotetik. Hal ini berarti responden penelitian memiliki nilai yang melebihi perkiraan dari nilai mean yang telah ditentukan oleh alat ukur.

2. Kategorisasi Data Penelitian

Tabel 4. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Skor	Frekuensi (F)	Persentasi (%)
Rendah	X ≤ 74	0	0%
Sedang	74 < X ≤ 111	117	99.2%
Tinggi	X > 111	1	0.8%

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa 117 responden berada pada kategorisasi sedang dengan persentase 99,2% dan terdapat 1 responden kategorisasi tinggi dengan persentasi 0,8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki kepuasan kerja yang sedang.

Tabel 5. Kategorisasi Kepemimpinan Transformasional

Kategori	Skor	Frekuensi (F)	Persentasi (%)
Rendah	X ≤ 14	0	0%
Sedang	14 < X ≤ 21	45	38.1%
Tinggi	X > 21	73	61.9%

Berdasarkan tabel diatas terdapat 45 responden dengan kategori sedang dengan persentase 38.1% dan terdapat 73 responden kategori tinggi dengan nilai persentase 61,9%. Hal ini menandakan bahwa kategorisasi responden kepemimpinan transformasional termasuk dalam kategori tinggi, artinya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja responden.

Tabel 6. Kategorisasi Kepuasan Kerja Berdasarkan Aspek

Aspek	Kategori	Skor	F	Persentasi
Gaji	Rendah	X ≤ 14	0	0%
	Sedang	14 < X ≤ 21	106	89.8%
	Tinggi	X > 21	12	10.2%

Pekerjaan itu sendiri	Rendah	X ≤ 10	6	5.1%
	Sedang	10 < X ≤ 15	111	94.1%
	Tinggi	X > 15	1	0,8%
Promosi	Rendah	X ≤ 10	0	0%
	Sedang	10 < X ≤ 15	116	97.5%
	Tinggi	X > 15	3	2.5%
Supervisi	Rendah	X ≤ 18	2	1.7%
	Sedang	18 < X ≤ 27	114	96.6%
	Tinggi	X > 27	2	1.7%
Rekan kerja	Rendah	X ≤ 22	0	0%
	Sedang	22 < X ≤ 33	72	61%
	Tinggi	X > 33	46	39%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden termasuk kategori sedang. Hal ini ditunjukkan pada aspek gaji dengan jumlah 106, aspek pekerjaan itu sendiri sebesar 111, aspek promosi sebesar 116, aspek supervisi sebesar 114, dan dari aspek rekan kerja sebesar 72. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berada pada kategori sedang.

Tabel 1. Tabel Kategorisasi Kepemimpinan Transformasional Berdasarkan Aspek

Aspek	**Kategori**	**Skor**	**F**	**Persentasi**
Karisma idealis	Rendah	X ≤ 4	5	4.2%
	Sedang	4 < X ≤ 6	60	50.8%
	Tinggi	X > 6	53	44.9%
Motivasi informasi	Rendah	X ≤ 4	8	6.8%
	Sedang	4 < X ≤ 6	50	50.8%
	Tinggi	X > 6	60	42.4%
Stimulasi intelektual	Rendah	X ≤ 4	8	6.8%
	Sedang	4 < X ≤ 6	57	48.3%
	Tinggi	X > 6	53	44.9%
Perhatian kepada individu	Rendah	X ≤ 2	15	12.7%
	Sedang	2 < X ≤ 3	72	61.0%
	Tinggi	X > 3	31	26.3%

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwasannya responden pada penelitian ini termasuk ke kategori sedang namun cenderung tinggi. Hal ini ditunjukkan pada aspek karisma idealis sebesar 60, namun pada aspek motivasi informasi sebear 60 dengan tingkat kategorisasi tinggi, aspek stimulasi intelektual sebesar 57, dan aspek perhatian kepada individu sebesar 72.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat pendistribusian data variabel dapat terdistribusi secara normal atau tidak melalui *one-sample Kplmogorov smirno*. Suatu data dapat dikatakan normal apabila *Asymp. Sig.*(2-tailed) >0.05

Tabel 2. Uji Normalitas

N	*Asymp. Sig.* (2-tailed)	Keterangan
118	,200	Normal

Tabel di atas menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* (2-tailed) pada penelitian ini memiliki rentang .200 dan data >0,05 serta dikategorikan bahwa uji normalitas ini terdistribusi secara normal.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas ini digunakan untuk melihat hubungan yang linear antara kedua variabel. Suatu data dikatakan linear apabila nilai *Deviation from linearity* >0,05.

Tabel 3. Uji Linearitas

	Sig
Deviation from linearty	.604

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas *Deviation from linearty* memiliki nilai sebesar .604 (p > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini linear.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana dilakukan analisis menggunakan *SPSS 26.0 for windows* dengan tujuan untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh yang signifikan yang antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja pada ASN Sekretariat Daerah Kantor Walikota Kota Bukittinggi. Peneliti menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Uji Koefesien Determinasi

Variabel	R	R.Squere
Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional	.245	.052

Dapat dilihat pada tabel diatas, diketahui nilai regresi atau pengaruh (R) sebesar 0,245 dengan koefesien determinasi (R *Square*) sebesar 0,052. Dapat diartikan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada ASN Sekretariat Daerah Kantor Walikota Kota Bukittinggi sebesar 5,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dapat dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Uji Persamaan Regresi

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	93.230	2.607		35.767	.000
Gaya Kepemimpinan	.313	.115	.245	2.716	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil uji regresi linear sederhana didapatkan nilai koefesien regresi 0,245 dengan nilai P sebesar 0.000 (P < 0,05) yang dapat diartikan bahwa Ha diterima atau kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan, pada nilai F regresi didapati sebesar 7.376 .

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis korelasi yang telah dilaksanakan didapati bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada asn sekretariat daerah kantor walikota kota bukittinggi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada survei awal menyatakan bahwa responden cenderung merasa kurangnya motivasi dalam menjalani pekerjaan dan hanya menjalani pekerjaan secara formalitas untuk memenuhi kebutuhan organisasi maupun individual. Kategori dari kepuasan kerja pada penelitian ini termasuk kedalam kategori tinggi sesuai dengan tabel 7. Hal tersebut dapat diartikan bahwa responden merasa sangat puas terhadap kepemimpinan pimpinan. Selain itu, kepuasan yang tinggi ini juga memiliki makna bahwa pimpinan mampu memberikan rasa percaya dan motivasi yang baik terhadap asn dan menjadikan asn mampu bekerja dengan baik demi mencapai tujuan perusahaan.

Pada aspek gaji berada pada kategori sedang, artinya karyawan merasa bahwa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi belum cukup untuk memberikan kesejahteraan yang lebih baik. Lalu faktor tunjangan dan insentif bisa menjadi faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap gaji. Pada aspek pekerjaan itu sendiri berada pada kategori sedang, artinya karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka cukup menantang dan memiliki makna, namun terdapat beberapa faktor yang mengurangi kepuasan seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya variasi tugas, atau keterbatasan dalam pengambilan keputusan.

Pada aspek promosi berada pada tingkat sedang, artinya karyawan mendapatkan kesempatan untuk kenaikan jabatan atau pengembangan karier di lingkungan kerja, namun tidak optimal dan karyawan merasa cukup termotivasi, tetapi tetap memiliki kekhawatiran mengenai masa depan karier mereka. Pada aspek supervisi/atasan berada pada kategori sedang, artinya hubungan yang terjalin antara atasan dengan karyawan cukup baik, namun masih ada ruang untuk perbaikan, misalnya dalam aspek komunikasi, penghargaan terhadap kinerja bawahan, atau gaya kepemimpinan yang lebih mendukung pengembangan karier.

Pada aspek rekan kerja berada pada kategori sedang cenderung tinggi, artinya dalam menjalani pekerjaan rekan kerja akan sangat berkontribusi dalam pencapaian kepuasan dari

pekerjaan yang dilakukan, rekan kerja yang bersahabat dan bisa di ajak untuk bekerja sama merupakan sumber dari kepuasan kerja bagi seorang pekerja secara individual. Baik dalam individu maupun kelompok kerja, rekan kerja akan dapat menjadi penyalur dalam pemikiran serta memberikan bantuan berupa saran maupun nasehat hingga tenaga. Kepuasan dapat terjalin dengan tidak adanya rasa ketegangan, kecemasan, bahkan perasaan kesendirian dengan penyesuaian diri bersama rekan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan analisis regresi ditemukan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis regresi linear sederhana didapatkan nilai koefesien korelasi 0,245 yang dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Selain itu nilai R square dalam penelitian ini sebesar 0,052. Hal ini menunjukkan bahwa data R square termasuk dalam kategori rendah, susai dengan pendapat Hair (2011) menyatakan pendapatnya bahwa kategori R square terbagi atas tiga yaitu 0,75 termasuk kategori kuat, 0,50 termasuk kategori moderat dan 0,25 termasuk kategori rendah, apabila hasil R square mendekati angka 1 maka nilai tersebut akan semakin baik. Selain itu, kepemimpinan transformasional tersebut mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan skor pengaruh dari kepemimpinan transformasional lebih kecil dari pengaruh variabel lain yang tidak di bahas pada penelitian ini (Fadillah, 2017).

Berdasarkan penjabaran hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dengan keterbatasan berupa pengujian yang hanya dilakukan pada ASN Sekretariat Daerah Kantor Walikota Kota Bukittinggi, oleh sebab itu dibutuhkan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas seperti kajian terhadap seluruh ASN di Kantor Walikota Kota Bukittinggi. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh dengan satu variabel sehingga diperlukan pengkajian dengan variabel yang lebih dari satu agar dapat mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada ASN di Sekretariat Daerah Kantor Walikota Kota Bukittinggi, dapat disimpulkan bahwa :

1. Tingkat kepuasan kerja pada ASN sekretariat daerah kantor walikota kota bukittinggi berada di kategori sedang.

2. Kpemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pemimpim di sekretariat daerah kantor walikota kota bukittinggi berada di kategori sedang cenderung tinggi.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada asn sekretariat daerah kantor walikota kota bukittinggi. Didapati pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap asn sebesar 5,2%

DAFTAR PUSTAKA

Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (Eds.). (2009). Transformational and charismatic leadership: The road ahead (Vol. 10). Emerald Group Publishing Limited.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi 2)*. Pustaka Belajar.

Bass & Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformasional Leadership*. CA: Sage Thousand Oaks.

Bass & Avolio. (1995). *Multifactor Leadership Questionnaire, Leader From, Rater From, and Scoring (Palo Alto (ed.)*. Mind Garden.

Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadership Quarterly*, *10*(2), 181–217. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00016-8

Ciakaren, E. H., & Devie. (2014). Analisis Transformational Leadership Terhadap Financial Performance Melalui Employee Engagement dan Job Satisfaction Pada Perusahaan Perbankan Di Surabaya. *Bussiness Accounting Review*, *2*(2), 228–237. https://media.neliti.com/media/publications/185942-ID-analisis-transformational-leadership-ter.pdf

Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *13*(1), 1. https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182

Fadillah, A. R. (2017). Analisis Pengaruh Dewan Komisaris Independen, Kepemilikan Manajerial Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Perusahaan Yang Terdaftar Di Lq45. *Jurnal Akuntansi*, *12*(1), 37–52. https://doi.org/10.37058/jak.v12i1.294

Hair, Jr., Joseph F., et. al. (2011). Multivariate Data Analysis. Fifth Edition. New Jersey: PrenticeHall, Inc

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80-92. http://doi.org/10.1037//0021-9010.86.1.80

Kreitner, R., & Kinicki, A. (1998). *Organizational Behavior (4 ed.)*. Irwin McGraw-Hill.

Kumbara Vicky Brama. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, *6*(2), 299–319. http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1234799&val=12302&ti

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance, 4*(4), 309-336.

Nafsiah, S., & Makniyah, J. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SDI Nurul Yaqin Kapedi Bluto Sumenep. *Dirosat : Journal of Islamic Studies*, *6*(1), 49. https://doi.org/10.28944/dirosat.v6i1.475

Pitoyo, D. J., & Sawitri, H. S. R. (2017). Transformational Leadership, Meaning in Work, Leader Member Exchange (Lmx), Job Performance Dan Work Engagement. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *16*(2), 15. https://doi.org/10.20961/jbm.v16i2.4086

Rahmat, W. M., & Kurniawati, K. (2022). The Influence of Brand Experience on Brand Loyalty through Perceived Quality, Brand Trust and Customer Satisfaction as Mediation. *SEIKO : Journal of Management & Business*, *4*(3), 215. https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2550

Santoso, J. B. (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Harga terhadap Kepuasan dan Loyalitas Konsumen. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *16*(01), 127–146. https://doi.org/10.36406/jam.v16i01.271

Sari, Ririn Nur Indah & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja (Reach employee performance by job performance and work discipline). *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *1*(1), 204–214. https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389

Septia Ningsih, N. K. W., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(10), 5907. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p02

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 59–70. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241

Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, *6*(1), 51–60. https://doi.org/10.35794/emba.6.1.2018.18760

Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, *3*(1), 10–27.