
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KSP CU DHARMA PRIMA KITA YOGYAKARTA

Oleh

Fransisco Y M Lana¹, Epsilandri Septyarini²

^{1,2}Universitas Sarjanawianata tamansiswa

E-mail: 1fransiscodemalo@gmail.com, 2epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

Article History:

Received: 06-03-2022

Revised: 17-03-2022

Accepted: 20-04-2022

Keywords:

GayaKepemimpinanTransfor
masional,Motivasi

Ekstrinsik,lingkungan Kerja,
Kepuasan Kerja

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi Ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi yang diambil adalah staf KSP CU Dharma Prima Kita, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling dan metode yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Sampel terdiri dari 40 responden KSP CU Dharma Prima Kita. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji *t* (parsial) dan uji *f* (simultan) digunakan untuk membuktikan dan menganalisis hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan penting terhadap kualitas kepuasan kerja. 4) Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini dimana paradigma kehidupan yang semakin modern memaksa setiap individu terlebih organisasi untuk terus melakukan perubahan baik dalam segi internal maupun eksternal agar dapat terus berdinamika sesuai dengan kondisi modernitas saat ini maupun kedepannya. Kemajuan yang sangat pesat dalam segmen teknologi dan informasi semakin mempermudah pemenuhan kebutuhan, namun disisi lain menjadi problema baru yaitu semakin besarnya tingkat persaingan, sehingga organisasi harus mampu memahami kondisi tersebut, mengimplementasikannya secara efisien dan fleksibel kedalam strategi yang sudah tertata dengan baik sesuai dengan yang ditinjau.

Organisasi yang bergerak terutama dalam segmen koperasi simpan pinjam sangat memerlukan kinerja karyawan yang fleksibel dan terencana dalam pencapaian tujuan. Kinerja yang sangat berasumsi pada visi dan misi koperasi. Kondisi dunia modern, dengan

segala ketersediaan teknologi mutakhir dan sistem data yang semakin mencukupi, sumber daya manusia senantiasa jadi komoditas utama penggerak yang diperlukan, sebab hanya SDM yang sanggup membawa organisasi ke arah yang di idamkan dengan pemikiran yang mampu membawa perubahan disaat seperti saat ini.

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang merupakan aset paling penting bagi perusahaan. Kemampuan berkembang dari sumber daya tersebut dapat menentukan keberhasilan dan peingkatan perusahaan untuk jangka panjang. Sumberdaya manusia dalam perusahaan perlu dikelola dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi. Bagi para pengelola organisasi baik itu publik maupun privat menganggap bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan hal sudah menjadi kewajiban. setiap individu dalam organisasi, baik itu anggota maupun pemimpin dituntut untuk mengetahui bagaimana manusia sebagai sumber yang mempunyai daya atau energi yang memiliki kemampuan dibutuhkan untuk membangun dan menjalankan organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia harus sangat diperhatikan oleh organisasi, salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat bahagia dalam melakukan pekerjaan itu atau menikmati pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2009:202) dalam (Sitinjak, 2018) menyatakan, "kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan perilaku emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan." Dengan demikian guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang pimpinan dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh atasan dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu oerorganisasi. Organisasi seperti perusahaan mempunyai pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, Semua gaya kepemimpinan tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihanannya masing-masing. Gaya kepemimpinan adalah wahana buat mengarahkan segenap kekuatan pada bawahnya sehingga secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang membuat karyawan bekerja lebih baik dengan memberikan motivasi dan selalu berfokus dalam perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Menurut Yukl (2009:315) dalam (Sylvani et al., 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tak jarang didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat perilaku saling kerjasama dan mempercayai, kemandirian diri secara kolektif, dan pembelajaran tim.

Faktor lain gaya kepemimpinan transformasional terdapat pula faktor yg bisa mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Motivasi. Motivasi merupakan sesuatu yg menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja lantaran kinerja seorang tergantung dalam kekuatan motifnya. Jenis motivasi yang bisa mempertinggi kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk keluar dari ketidakpuasan kerja yaitu Motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong dari yang bersumber dari luar individu yang mengharuskannya guna melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Pengukurannya dipengaruhi oleh kebijakan organisasi, pengawasan, penghasilan dan syarat kerja. motivasi ekstrinsik adalah langkah-langkah yang dilakukan karyawan guna mencapai tujuannya, memenuhi sasarannya dan

menerima penghargaan atau merampungkan deadline yang dimilikinya menurut Bakay dan Huang (2010:4) dalam (Waruwu, 2017).

Selain faktor motivasi ekstrinsik terdapat pula faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000:183) dalam (Marta & Sariyathi, 2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yg terdapat pada sekitar pekerja, yang bisa mempengaruhi seorang pekerja pada menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan menggunakan elemen-elemen yang terdapat disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian di KSP CU Dharma Prima Kita, Mlati Sleman Yogyakarta. KSP CU Dharma Prima Kita. KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta merupakan salah satu organisasi jasa keuangan non-bank yang berlokasi di daerah Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta KSP CU Dharma Prima Kita memiliki dua jenis produk simpanan yaitu produk simpanan (simpanan saham dan simpanan non saham) dan produk pinjaman (pinjaman biasa/umum, pinjaman khusus, pinjaman mikro, pinjaman sebrakan, pinjaman lunak, dan pinjaman kapitalisasi). Dan bergerak di beberapa bidang antara lain pendampingan untuk industri rumah tangga, pembuatan biogas yang diproduksi oleh petani ternak, kerajinan batik dan motif jumput, juga daur ulang dan pengelolaan.

secara faktual, beberapa karyawan KSP CU Dharma Prima Kita belum menampakan kinerja yang tinggi diakibatkan masih rendahnya faktor lingkungan kerja serta motivasi dalam bekerja guna memberikan pelayanan yang semaksimal mungkin, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga berimbas terhadap pelayanan kepegawaian yang terkadang lambat, pekerjaan ada yang tertunda-tunda serta mengabaikan pencapaian output atau target dari organisasi.

Fakta lain mengindikasikan bahwa beberapa karyawan KSP CU Dharma Prima Kita masih memiliki motivasi yang rendah atau kurang tegasnya pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinannya yang dapat dilihat dari masih rendahnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, ketidakeimbangan tugas dengan karyawan, tidak menaati aturan kerja seperti datang terlambat dan pulang lebih awal, kurangnya disiplin waktu istirahat, kesediaan melakukan check lock fingerprint dan absensi manual sehingga berdampak pula pada kerja sama tim dan sikap saling percaya antara karawan.

Mencerna fenomena fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul :

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan"

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang menganggap bawahan sebagai rekan kerja dan menganggap mereka sudah siap dan mampu dalam melaksanakan pekerjaan dan perintah yang di berikan. Bass (1999) dalam (Rusdiyanto & Riani, 2015).

Menurut Sylvani et al., (2020) Kepemimpinan transformasional mengasumsikan bahwa pemimpin membentuk visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Yukl (2009:315) dalam (Sylvani et al., 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tak jarang didefinisikan melalui dampaknya

terhadap bagaimana pemimpin memperkuat perilaku saling kerjasama dan mempercayai, kemandirian diri secara kolektif, dan pembelajaran tim.

Menurut Bass & Riggio, 2006 dalam (Sukrajap, 2016) Karakteristik tipe kepemimpinan transformasional antara lain:

- 1) Mampu menggerakkan anggota kelompok untuk mencapai kinerja melebihi dari yang diharapkan. Sehingga anggota mampu meningkatkan dirinya dan menjadi lebih baik.
- 2) Mampu mendorong tingkat kepuasan karyawan yang tinggi terhadap kelompok organisasi. Komitmen tinggi itu diperoleh dari pengungkapan visi-visi yang selalu mereka ucapkan.
- 3) Merespon kebutuhan masing-masing anggotanya melalui pemberdayaan dan menyalurkan tujuan dan target dari masing-masing anggota, pemimpin, kelompok, dan juga perusahaan secara keseluruhan.
- 4) Memberikan dukungan, bimbingan dan juga mentoring kepada setiap anggotanya.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi merupakan tenaga pendorong yang menyebabkan seorang anggota organisasi ingin dan rela mengerahkan keahlian dalam wujud kemampuan atau keterampilan, tenaga, dan waktunya guna menyelenggarakan berbagai kegiatan yang jadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya pada rangka pencapaian tujuan dan berbagai target organisasi yang ditetapkan (Hidayati & Ermiyanto, 2017).

Menurut Agustina Siwi, (2015) Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang dilakukan guna memacu kinerja karyawan salah satunya dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi/gaji, status/ kedudukan dan kondisi kerja yang layak buat karyawan. Daya dorong atau motivasi dari luar, terutama dari organisasi merupakan bentuk motivasi ekstrinsik.

Menurut Sipayung & Zamora, (2017) indikator indikator motivasi ekstrinsik antara lain :

- 1) Policy and administration (Kebijakan dan administrasi)
Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik umumnya dibuat dalam bentuk tulisan pimpinan yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang dapat dijadikan pedoman dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 2) Quality supervisor (Kualitas Supervisi)
Mensupervisi karyawan merupakan suatu tanggung jawab yang harus di pahami oleh pimpinan. Kurang baiknya kualitas pengawasan dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan.
- 3) Interpersonal relation (Hubungan Antar Pribadi)
Interpersonal relation menunjukkan hubungan antara bawahan dengan atasan dan diantara rekan kerjanya, dan kemungkinan adanya bawahan yang kurang dapat bergaul dengan rekan kerja maupun dengan atasannya.
- 4) Working condition (Kondisi kerja)
Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing masing bawahannya menjadi lebih sesuai.
- 5) Wages (Gaji)

Skala gaji dalam sebuah unit tidak dapat ditentukan sendiri oleh pimpinan. Namun masing masing manejer memiliki kewajiban memberikan kompenasi yang sesuai pada jabatan jabatan di bawah pengawasannya.

Lingkungan Kerja

Setiap industri yang didirikan ingin memberikan yang terbaik untuk para karyawan ataupun untuk industri. Banyak metode guna mewujudkan semua itu, salah satunya ialah memberikan lingkungan kerja yang aman serta nyaman untuk seluruh karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu kunci sukses suatu perusahaan yang wajib diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Definisi lingkungan kerja berdasarkan para ahli, beberapa di antaranya yang dikemukakan oleh Jasman Saripuddin, (2017) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat disekitar pekerja dan bisa mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang diberikan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman & memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi emosional karyawan. Apabila lingkungan kerja dimana beliau bekerja membuatnya nyaman dan betah ditempat kerjanya, sebagai akibatnya waktu kerja akan digunakan secara efektif.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja setiap orang berbeda dan bersifat individu. Setiap individu akan mempunyai taraf kepuasan kerja yg berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianut individu tersebut. Setiap orang akan mempunyai persepsi yang tidak selaras mengenai makna kerja. Suatu pekerjaan akan memiliki makna bagi seorang bila pekerjaan tadi bisa memenuhi kebutuhannya secara maksimum & memuaskan. Pekerjaan yang berbagai aspek di dalamnya sesuai dengan harapan seorang, maka akan meningkat kepuasan kerja orang tersebut (Anggraeni & Santosa, 2013).

Menurut ANDIKA et al., (2019) Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi

Menurut Zainal dkk (2014) dalam (Harahap & Khair, 2019) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Isi pekerjaan, keaktualan penampilan pekerjaan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- 2) Supervise
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaanselanjutnya.

METODE PENELITIAN

Subyek survei ini adalah karyawan yang termotivasi bekerja di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta, dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas perangkat penelitian berupa angket. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji-t dan uji-f.

Sumber indikator untuk pengembangan instrument dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Indicator	Pernyataan
Gaya kepemimpinan transformasional	Pengaruh Ideal (Idealized Influence)	1.Pimpinan mampu menciptakan rasa optimisme dan percaya diri karyawan bagi bawahannya
		2.Pimpinan memberikan masukan yang inovatif serta komitmen dan etos kerja yang tinggi demi keberhasilan pekerjaan
		3.Pemimpin memiliki keyakinan yang teguh serta keteladanan dan mampu menularkannya kepada bawahan.
	Inspirasi Motivasi (Inspirational Motivation)	5.Pimpinan mampu memunculkan ide baru yang baik untuk kemajuan organisasi
		6.Pimpinan bersemangat dalam bekerja
	Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)	7.Pimpinan selalu memberi dorongan pada saat individu/tim kurang menunjukkan semangat kerja
		8.Pemimpin dapat membuat Rencana organisasi kedepan (jangka panjang), disusun dalam waktu yang sesuai .
	Perhatian yang bersifat Individual (Individualized Consideration)	9.Pemimpin dapat mengidentifikasi kebutuhan bawahan .
		10.Pemimpin memberikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas bawahan.
	Motivasi ekstrinsik	1.policy and administration (Kebijakan dan administrasi)
2.Quality supervisor (Kualitas Supervisi)		12.Kualitas pengawasan yang diberikan oleh pimpinan sangat baik

		Saya terdorong untuk bekerja karena adanya pengarahan yang diberikan Koordinator lapangan yang mempermudah pekerjaan saya
	3. Interpersonal relation (Hubungan Antar Pribadi)	13.Komunikasi yang baik dengan teman dan rekan kerja lain membuat saya terdorong untuk bekerja
		Hubungan yang harmonis dengan atasan dan antara rekan kerja membuat saya merasa nyaman saat bekerja
	4. Working condition (Kondisi kerja)	14 Keamanan dan kenyamanan yang diberikan perusahaan kepada saya sebagai mitra membuat saya termotivasi dalam bekerja
	5. Wages (Gaji)	15.Saya terdorong untuk rajin bekerja karena pendapatan dan bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.
Lingkungan kerja	Penerangan.	Penerangan yang baik ditempat kerja membuat saya nyaman saat bekerja
		Penerangan yang cukup serta cahaya di tempat kerja tidak terlalu terang atau redup
	Keamanan kerja	16.Aatasan memberikan perhatian berupa saran terhadap anggota organisasi dalam pekerjaan yang sulit.
		Saya dapat menikmati setiap pekerjaan.
	Kondisi Kerja	17. Rekan kerja dan atasan yang ramah, baik dan kooperatif
		18.Fasilitas di tempat kerja yang lengkap dan nyaman.
	Hubungan antara karyawan dan pimpinan.	19 Atasan memberikan kritik yang membangun terhadap anggota organisasi dalam segala situasi.
		20.Aatasan memberikan perhatian berupa saran terhadap anggota organisasi dalam pekerjaan yang sulit.

	Penggunaan warna	Penggunaan warna yang baik membuat nyaman saat bekerja
		Penggunaan warna yang baik menunjang semangat kerja
Kepuasan kerja	Isi pekerjaan	21.Pekerjaan saya menyenangkan.
		23.Saya merasa berkontribusi pada pekerjaan saya di tempat kerja
		24.Saya bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena ketidakmampuan orang yang bekerja dengan saya
	supervise	25.Pengawas saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya
		26.Pengawas saya adil terhadap saya
		27.Saya mendapat dukungan yang penuh dari atasan saya
	Organisasi dan manajemen	28.Kebijakan birokrasi tidak membatasi saya dalam bekerja
		29.Saya mendapat manajemen pekerjaan yang baik.
		30.Saya merasakan rasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan
	Kesempatan untuk maju	31.Mereka yang bekerja dengan baik di tempat kerja memiliki peluang bagus untuk dipromosikan.
		32.Dengan kinerja yang saya berikan, saya memiliki kesempatan untuk dipromosikan
		33.Ada keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang mengikuti program promosi jabatan
	Gaji	34.Saya merasa dibayar cukup untuk pekerjaan yang saya lakukan
35.Saya merasa memiliki peluang untuk mendapatkan kenaikan gaji		

		36.Saya merasa dihargai oleh organisasi berdasarkan gaji yang saya terima dari pekerjaan saya
	Rekan kerja	37.Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya
		38.Keluargaan terjalin baik di lingkungan tempat saya bekerja
		39.Rekan kerja saya terbuka untuk memberi bantuan ketika saya mengalami kesulitan
	Kondisi pekerja	40.Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan atas pekerjaan tersebut
41.Kondisi pekerjaan yang saya terima menunjang saya dalam bekerja secara efektif.		

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KSP CU Dharma Prima Kita, mlati sleman yogyakarta. Penelitian akan dilaksanakan bulan januari 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji kualitas data

Butir tersebut divalidasi jika r hitung $>$ r tabel (0,30). Dalam pengujian, r -hitung gaya kepemimpinan transformasional (0,741-0,896), motivasi ekstrinsik (0,806-0,907), lingkungan kerja (0,842-0,950), kepuasan kerja (0,607-0,848). Alfa Krombacher berdasarkan gaya kepemimpinan transformasional(0,922) diperoleh. Motivasi ekstrinsik (0,804), disiplin kerja (0,954), kepuasan kerja (0,887), $>$ 0,60 atau berarti reliabe.

Profil responden

Profil responden pada Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah Laki-laki (60%). Mayoritas responden berusia 21-30 tahun (47,5%).

Sebagian besar berpendidikan SMA (50%) dan sebagian besar responden dengan mayoritas masa kerja bekerja dari 0-5 tahun.

Tabel 2. Profil Responden

Profil Responden	Frequency	Percent
Jenis Kelamin		
Perempuan	24	60%
Laki-laki	16	40%
Umur		
19-20	2	5%
21-30	19	47,5%

31-40	10	25%
41-50	7	17.5%
50>	3	5%
Pendidikan Terakhir		
SMA	20	50 %
Diploma	4	10 %
S1	16	40%
Masa kerja		
0-5	30	75%
6-10	8	20%
11-15	2	5%

Uji asumsi klasik

Hasil uji asumsi klasik Tabel 3 ,dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional 0.473, motivasi ekstrinsik 0.416 dan lingkungan kerja 0.227 dapat disimpulkan bahwa ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi >0.05, normalitas juga terpenuhi (Kolmogorov- Smirnov test, Asymp. Sig. > 0.05). Multikolinearitas tidak terjadi pada model regresi dengan nilai tolerance > 0.1 dan VIF < 10.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Heteroskedastitas	Kolmogorov-Smirnov Test
		Tol.	VIF	sig	Asymp.sig
GKT	KK	0.793	1.261	0.473	0.124
ME		0.000	1.675	0.416	
LK		0,641	1.559	0.227	

Keterangan: GKT=Gaya Kepemimpinan Transformasional, ME=Motivasi Ekstrinsik,LK=Lingkungan Kerja,KK=Kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Tabel 4 menunjukkan hasil uji hipotesis. Berdasarkan tabel tersebut maka, H1, H2, H3, diterima, dimana variabel gaya kepemimpinan transformasional(X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), Lingkungan kerja (X3), secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikan < 0,05. H4 diterima dimana Sig F < 0,05 yaitu 0,000 sehingga secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1),Motivasi Ekstrinsik (X2), lingkungan kerja (X3), secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel

Ind.	Dep.	Stand. Coeff. B	t	Sig.	Adj. R Square
GK	KK	0.204	2.059	0.047	0.828
BO		0.535	2.691	0.000	

4

DK		0.282	2.565	0.015	
		F hitung = 63.529		0.000	

Keterangan: GKT=Gaya Kepemimpinan Transformasional,
ME=Motivasi Ekstrinsik,LK=Lingkungan Kerja,KK=Kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis pertama hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t yaitu t hitung sebesar 2,059 dengan nilai signifikan 0,032 dengan taraf signifikansi 5% dimana $0,032 < 0,05$. Dengan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Aqmarina & Prasetya, 2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada hotel Gajahmada Graha Malang nilai pengaruh langsung sebesar 0,469. Artinya pemimpin hotel Gajahmada Graha cenderung lebih mementingkan menjalin komunikasi yang baik dan mempererat interaksi antara atasan dan bawahan serta membimbing dan mengarahkan agar karyawan mempunyai skill yang jauh lebih baik. hal ini pula didukung dengan beberapa faktor misalnya hotel ini didominasi karyawan yang pendidikan terakhirnya SMA, secara tidak langsung karyawan membutuhkan sosok pemimpin yang sanggup mengarahkan, membimbing, terbuka dengan bawahan dan sanggup menciptakan komunikasi yang baik antara kedua belah pihak. Kepemimpinan merupakan proses pengelolaan, pemberdayaan, dan supervisi yang dilakukan pemimpin terhadap hal yang dipimpinnya, berujung dalam peningkatan sumberdaya manusia guna mencapai tujuan bersama

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa penelitian yang dilakukan penulis di KSP CU Dharma Prima Kita sudah sesuai dengan teori dan penelitian terdahulu sebagai acuan untuk penelitian ini. Sehingga adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Secara umum, kepemimpinan ditandai sebagai suatu proses meliputi; mempengaruhi, mengarahkan, mengontrol tingkah laku dan emosional pada anggota organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga berdampak baik pula terhadap keberlangsungan perusahaannya

Hipotesis kedua dalam hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t yaitu t hitung sebesar 4,691 dengan nilai signifikan 0,000 dengan taraf signifikansi 5% dimana $0,036 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin baik pula kepuasan kerjanya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Kurniawati et al., 2019) Menyatakan bahwa Variabel Motivasi Ekstrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bisa di artikan apabila hal hal yang terkait menggunakan motivasi ekstrinsik dapat dipenuhi dengan baik akan menumbuhkan dan meningkatkan kepuasan kerja, dengan begitu hasil kerja dan efisiensi karyawan bisa semakin tinggi sesuai dengan tujuan organisasi.

Hipotesis ketiga dalam hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t yaitu t hitung sebesar 2,565 dengan nilai signifikan 0,015 dengan taraf signifikansi 5% dimana $0,015 < 0,05$. menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja semakin baik pula kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Sitinjak, 2018) Menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sangat diharapkan oleh karyawan merupakan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga bisa menunjang ketenangan & keamanan pribadi mereka. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan menaruh kepuasan pada karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan puas pada kondisi dan fasilitas di lingkungan kerjanya cenderung mempunyai semangat kerja yang tinggi. lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan dan kenyamanan kerja karyawan bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis keempat dalam hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional, motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di KSP CU Dharma Prima Kita. Berdasarkan analisis di atas gaya kepemimpinan transformasional membimbing dan mengarahkan serta meningkatkan skill karyawan dengan komunikasi serta arahan dalam memecahkan masalah masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja karyawannya. Dengan kata lain gaya kepemimpinan transformasional juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi ekstrinsik yang dimana merupakan sebuah faktor ekstrinsik yang dimana bila dipenuhi akan sangat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga mempengaruhi maju dan berkembangnya sebuah perusahaan. organisasi yang maju dan berkembang selain ditentukan oleh motivasi ekstrinsik juga oleh didukung dan dipengaruhi lingkungan kerja, di lingkungan kerja yang baik dapat sangat meningkatkan efisiensi dan meningkatkan kinerja karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin. dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

berdasarkan data di atas sebagian besar menyetujui bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan sangat mendukung untuk tercapai tujuan serta visi misi dari KSP CU Dharma Prima kita.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja secara parsial atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai sig 5%. Berdasarkan analisis di atas, gaya kepemimpinan transformasional dapat membimbing dan mengarahkan serta meningkatkan skill karyawan dengan komunikasi dan arahan pada memecahkan perkara perkara yg terjadi pada lingkungan kerja karyawannya. Dengan kata lain gaya kepemimpinan transformasional juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Selain gaya kepemimpinan, motivasi ekstrinsik pula berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, yaitu sebuah faktor yang dimana jika dipenuhi akan sangat mempertinggi kepuasan kerja karyawan dan pula mempengaruhi maju dan

berkembangnya sebuah perusahaan. Kemajuan dan perkembangan suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik, tetapi juga ditunjang oleh lingkungan kerja. pada lingkungan kerja yang baik dapat sangat meningkatkan efisiensi & meningkatkan kinerja karyawan bisa bekerja semaksimal mungkin. dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan data, mayoritas responden setuju bahwa gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan, visi dan misi KSP CU Dharma Prima Kita..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustina Siwi, D. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 318–397. <https://doi.org/10.18196/mb>
- [2] ANDIKA, R., WIDJARNAKO, D. B., & AHMAD, R. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSAINGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–205. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- [3] Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10(1), 51–68.
- [4] Aqmarina, N. S., & Prasetya, H. N. U. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 164–173.
- [5] Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404> homepage:
- [6] Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.320>
- [7] Jasman Saripuddin. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA MEDAN. *KUMPULAN JURNAL DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA*.
- [8] Kurniawati, Ely, M., & Jannatun, A. (2019). KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG DENPASAR Program Studi Ekonomi Syariah , Sekolah Tinggi Agama Islam Denpasar Bali , Indonesia Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang mempunyai peran penting dalam pengelolaan peru. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ekonomi*, 4(8), 1–10.
- [9] Marta, E. putra, & Sariyathi, N. K. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeng Laundry Di Kuta, Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 1345–1364.
- [10] Rusdiyanto, W., & Riani, A. L. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan

- Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Econimia*, 11(2), 161-168.
- [11] Sipayung, L. M. B., & Zamora, R. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 4(2), 1-21.
- [12] Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162-168.
- [13] Sukrajap, M. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pemberdayaan Psikologis, Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 12(September), 22-45.
- [14] Sylvani, S., Jufri, A., & Qodriah, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dimediasi Oleh Keadilan Organisasi Pada RSIA Cahaya Bunda Cirebon. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 1-10. <https://doi.org/10.34308/eqien.v7i1.104>
- [15] Waruwu, F. (2017). Analisis tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 203-212. <https://doi.org/10.28932/jmm.v16i2.390>