

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Di Waroeng “SS” Jln. Bantul)

Septian Aris Munandar ^a

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Prayekti ^b

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

ARTICLES INFORMATION

EBANK

Vol. 11, No. 2, Desember 2020

Halaman : 45 - 56

© LP3M UNMAHA

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :

Transformational leadership, intrinsic motivation, and work environment...

JEL classifications :

Contact Author :

^a Septianaris409@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style, intrinsic motivation, and work environment simultaneously and partially on employee job satisfaction of Waroeng SS Jln. Bantul. The population of this research are Waroeng SS employees, Jln. Bantul with 40 employees. The sampling technique is saturated or census sampling by taking a sample of 40 employees. Data collection method with questionnaire. The analysis technique used is simple regression with a significance level of 0.05. The results of this study indicate that transformational leadership, intrinsic motivation, and work environment simultaneously influence job satisfaction. Transformational leadership, intrinsic motivation, and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia saat ini merupakan hal yang menjadi kewajiban bagi para pengelola organisasi baik publik maupun privat. Baik pimpinan maupun anggota organisasi dituntut untuk mengetahui bagaimana manusia sebagai sumber yang mempunyai daya atau energi yang mempunyai kemampuan untuk digunakan membangun 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 nikmati pekerjaannya. Dengan demikian guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pimpinan dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal, tergantung dari gaya kepemimpinan pada para atasannya. Organisasi seperti perusahaan memiliki pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, Semua gaya kepemimpinan tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan masing-masing. Gaya kepemimpinan merupakan sarana untuk mengarahkan segenap kekuatan dibawahnya sehingga secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Tjiptono, (2012:29), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diindikasikan *idealized influence* (charisma), *inspirational* (inspirasi), *intellectual stimulation* (rangsangan intelektual) dan *individualized consideration* (pertimbangan pribadi).

Faktor lain gaya kepemimpinan transformasional ada juga faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Motivasi. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Karyawan yang mempersepsi motivasi kerjanya secara positif cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi seperti bekerja dengan giat, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah yang lebih baik. Jenis motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu Motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai satu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa ingin memperoleh kesempatan untuk mengakualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal (Aditya Kamajaya Putra & Jurusan, 2013).

Selain faktor motivasi intrinsik ada juga faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000:183) dalam (Marta & Putra, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

(Marta & Putra, 2015) mengatakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang membantu organisasi dan orang untuk membuat perubahan positif dalam beraktivitas. Kepemimpinank transformasional, digambarkanosebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan motivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Aditya Kamajaya Putra & Jurusan, 2013). Terdapat dua rangsangan motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik . Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itusendiri. Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan.

(Marta & Putra, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

(Wibowo, Musadieg, Nurtjahjono, Administrasi, & Brawijaya, 2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

DuBrin (2005:335) dalam (Marta & Putra, 2015) mengatakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang membantu organisasi dan orang untuk membuat perubahan positif dalam beraktivitas. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan motivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. (Marta & Putra, 2015) bahwa kinerja pengawas dalam hal kepemimpinan transformasional (Marta & Putra, 2015) dapat memiliki dampak signifikan positif pada bawahan tingkat kepuasan kerja. (Marta & Putra, 2015) mengatakan bahwa organisasi perlu memiliki pemimpin tipe transformasional untuk memberikan tim yang efektif dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja. Yun, et, al (2007) dalam mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal (Nawawi, 2001) dalam (Aditya Kamajaya Putra & Jurusan, 2013).

Serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan yang dinamakan pemuas atau motivator (Herzberg, 1960 dalam (Aditya Kamajaya Putra & Jurusan, 2013)

H2 : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Nitisemito (2001:183) dalam (Plangiten, 2013) menyatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, sedangkan Sedarmayanti (2001:1) dalam (Plangiten, 2013) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Terdapat beberapa penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadapkepuasan0kerja. Menurut Putri, dkk (2013) lingkungan kerja yang baik dan nyaman mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja, serta erat kaitannya dengan kepuasan kerja jika dilihat dari sikap kerja karyawan sebagai salah satu dampak dari keadaan lingkungan kerja tersebut. Annakis, et, al (2011) dalam (Marta & Putra, 2015) dalam penelitiannya menyajikan temuan bahwa lingkungan kerja merupakan kontributor penting untuk kepuasan kerja. Ayamolowo, et, al (2013) mengatakan kualitas lingkungan kerja sebagai faktor penting untuk kepuasan kerja.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kepuasan kerja Karyawan Gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

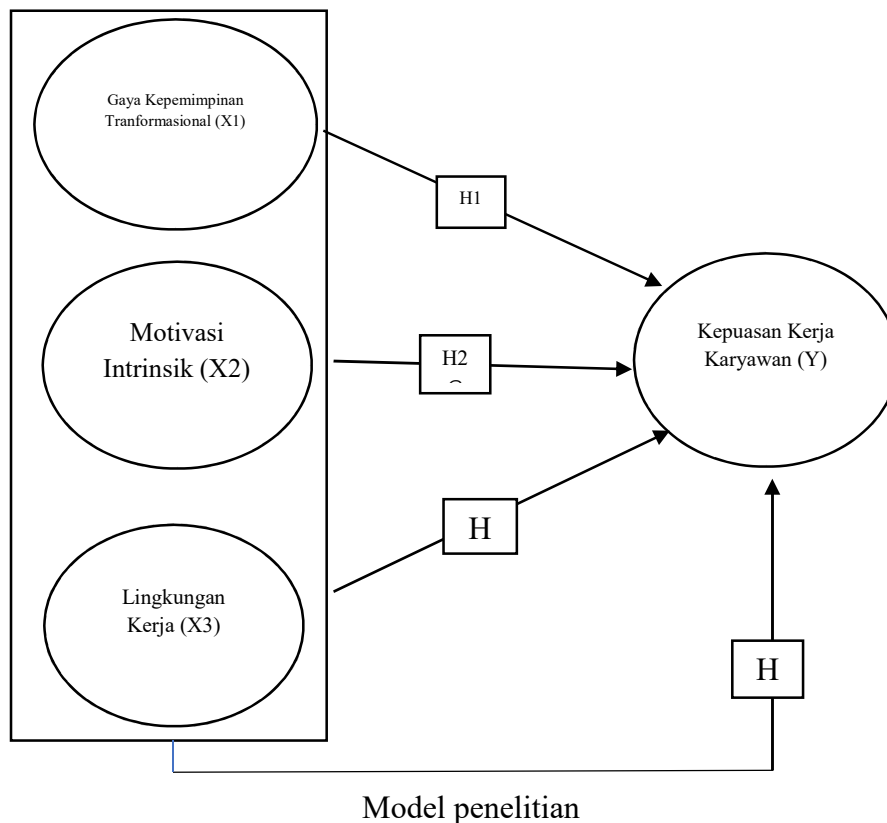
Kepemimpinan transformasional akan membuat para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka (Yulk, 2010) dalam (Dewi, 2013). Yunita (2008) dalam (Dewi, 2013) menyatakan kepemimpinan transformasional menciptakan visi organisasi yang dinamis sehingga menciptakan suatu inovasi. Purnomo (2010) dalam (Dewi, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena tipe kepemimpinan ini mampu memotivasi karyawannya.

Menurut Nawawi (2003) dalam (Novarini, 2019) Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang sumbernya ada dalam diri sendiri sendirisebagai individu berupa kesadaran menjadi pentingnya melaksanakanpekerjaan maksimal. Menurut (Siagian 2004) dalam (Maulana, 2015) motivasi instrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapar terpuaskan.

Definisi lingkungan perusahaan menurut Swastha dan Sukotjo (2004:26-27) dalam (Wibowo et al., 2014) yang menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, betah bekerja, dan merasakan kepuasan hati dalam bekerja. (Supardi, 2001:37) dalam (Fransiska, 2019).

Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang tentang pekerjaannya, yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2008:107) dalam (Dewi, 2013). Rivai (2009: 856) dalam (Dewi, 2013) menyatakan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan Hasibuan, (2009) dalam (Dewi, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

H4 : Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan waroeng SS yang berjumlah 40 orang karyawan tetap. Sampel yang digunakan teknik sampling yaitu *non probability sampling* khususnya menggunakan sampling jenuh dimana seluruh jumlah dijadikan sampel yaitu 40 orang karyawan. Uji persyaratan instrument penelitian yang digunakan yaitu uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan uji reabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach's*. Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel x yaitu kepemimpinan tranfomasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja dan variabel Y kepuasan kerja karyawan. Uji persyaratan instrument penelitian menguji validitas dan reabilitas.

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kepemimpinan Tranformasional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Idealized influence</i> (charisma) ▪ <i>Inspirational motivation</i> (inspirasi) ▪ <i>Intellectual stimulation</i> (Rangsangan Intelektual) ▪ <i>Individualized consideration</i> (Pertimbangan Pribadi) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya <ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin mampu memberi tanggung jawab atas resiko karyawannya. • Pemimpin mampu membangkitkan semangat kerja sama tim • Pemimpin mampu memberikan motivasi kerja • Pemimpin mampu memberi kesempatan karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara mandiri • Pemimpin selalu berusaha mengembangkan kemampuan karyawan • Pimpinan selalu memperhatikan kemampuan karyawannya • Pimpinan mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain.
Motivasi Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kepuasan terhadap pekerjaan ▪ kesempatan untuk tumbuh ▪ kemajuan dalam karir • pengakuan orang lain ▪ tanggung jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa bahagia dengan pekerjaan • Saya memiliki kesempatan dalam karir saya di perusahaan ini • Karir saya di perusahaan memiliki perkembangan yang baik • Rekan kerja saya selalu mengapresiasi apa yang saya kerjakan • Saya sangat bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan
Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perlengkapan Kerja ▪ Fasilitas ▪ Kebersihan ▪ Hubungan dengan atasan ▪ Hubungan dengan karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Perlengkapan kerja saya sudah memenuhi • Sarana dan prasarana pekerjaan saya sudah lengkap • Penerangan dan ventilasi udara di tempat kerja saya sudah baik • Tempat kerja saya selalu terjaga kebersihannya • Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan saya • Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya
Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pekerjaan itu sendiri (The work Itself) ▪ Bayaran (Pay) ▪ Kesempatan mendapatkan promosi jabatan (Promotion Oppertunities) ▪ Hubungan Kerja (Work Relation) 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan • Saya cukup dengan kompensasi yang diberikan • Saya mendapatkan manajemen karir ditempat ini • Perusahaan memberikan kenaikan jabatan • Saya mendapat teman kerja yang sesuai dengan pekerjaan saya • Saya memiliki hubungan baik dengan atasan di pekerjaan • Pembagian job pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan saya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson*. Jika probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid jika probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid. Hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pertanyaan variabel kepemimpinan transformasional dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk variabel motivasi Intrinsik diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pertanyaan variabel motivasi kerja dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pertanyaan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk variabel *turnover intention* (Y) diperoleh nilai sehingga pertanyaan variabel *turnover intention* (Y) dinyatakan valid. Dan berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah kepemimpinan transformasional sebesar 0,885 dan nilai reliabilitas terendah adalah kepuasan kerja sebesar 0,684. Maka seluruh variabel dinyatakan reliabilitas.

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T hitung	F hitung	Keterangan
Kepemimpinan transformasional	4.629		Diterima
Motivasi intrinsik	7.150		Diterima
Lingkungan kerja	5.706		Diterima
Simultan		19.938	Diterima

a. Hipotesis 1

Kepemimpinan transformasional memiliki tingkat signifikansi 0,00 dan t hitung sebesar 4,629. Berarti tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 ($0,00 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($4,629 > 1,6839$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut mendukung perumusan hipotesis 1 bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Hipotesis 2

Motivasi intrinsik memiliki tingkat signifikansi 0,000 dan t hitung sebesar 7,150. Berarti tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari pada t tabel ($7,150 > 1,6839$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga variabel motivasi intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut mendukung hipotesis 2 bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Hipotesis 3

Lingkungan kerja tingkat signifikansi 0,000 dan t hitung sebesar 3,5,706. Berarti tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari pada t tabel ($5,706 > 1,6839$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut mendukung hipotesis 3 bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel ANOVA diketahui nilai $F_{hitung} = 19,938$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, ada pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional (X1), motivasi intrinsik (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi dibawah 5%.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2005:93). Jika R² semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah berapa besar terhadap pengaruh terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel berikutnya.

variabel	R square
Kepemimpinan tranformasional	0,334
Motivasi intrinsik	0,562
Lingkungan kerja	0,447

Pada tabel 4.24 menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi (R²) adalah 0,334 atau 33,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tranformasional memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan tranformasional sebesar 33,4 % sedangkan sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada tabel 4.25 menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi (R²) adalah 0,562 atau 56,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi intrinsik memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi intrinsik sebesar 56,2 % sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada tabel 4.25 menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi (R²) adalah 0,447 atau 44,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi intrinsik memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi intrinsik sebesar 44,7% sedangkan sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja . Variabel kepemimpinan tranformasional memiliki t hitung sebesar 4,629 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 berartikan bahwa kepemimpinan tranformasional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan waroeng SS jln.Bantul.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tranformasional terhadap nilai sig sebesar 0,001 < 0,05 yang berartikan kepemimpinan tranformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan waroeng SS jln. Bantul. Dengan demikian kepemimpinan tranformasional memiliki nilai yang tinggi terhadap karyawan waroeng SS. Pemimpin waroeng SS juga memiliki kemampuan untuk mengarahkan, memotivasi dan mempunyai inovasi agar karyawan terus berkembang dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, Kambara, & Lutfi, 2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel motivasi intrinsik memiliki nilai t hitung sebesar 7,150 dengan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 berarti bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan waroeng SS jln. Bantul.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan waroeng SS jln, Bantul. Dengan demikian karyawan waroeng SS mempunyai sifat yang mendorong dirinya sendiri untuk terus berkembang dalam pekerjaannya. Karyawan waroeng SS juga memiliki motivasi atau dorongan dalam dirinya yang disebabkan rasa tanggung jawab dan merasa bahagia dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aditya Kamajaya Putra & Jurusan, 2013) dengan hasil yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel Lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 5,706 dan tingkat signifikansi 0,000 berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan waroeng SS jln. Bantul.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan waroeng SS jln. Bantul. Dengan demikian semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka karyawan warung SS memiliki kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja di lingkungan kerjanya karena fasilitas yang digunakan cukup memadai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rinaldi, Wulan, & Minarsih, 2019) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan waroeng SS jln. Bantul. Hasil ini didasari Uji F dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara kepemimpinan transformasional (X1), motivasi intrinsik (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi dibawah 5%.

e. Variabel Dominan

Berdasarkan hasil uji pada tabel model persamaan menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi intrinsik, dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients B, kolom tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik (MI) memiliki angka yang paling tinggi (0,787) di bandingkan dengan variabel lain. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah Motivasi Intrinsik.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial maupun secara simultan pada karyawan waroeng SS jln. Bantul. berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan waroeng SS jln. Bantul.

- a. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dengan nilai t hitung 4,629 dan signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 terhadap kepuasan kerja karyawan waroeng SS jln. Bantul.
- b. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dengan nilai t hitung 7,150 dan signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 terhadap kepuasan kerja karyawan waroeng SS jln. Bantul
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dengan nilai t hitung 5,706 dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 terhadap kepuasan kerja karyawan waroeng SS jln. Bantul
- d. Variabel kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja mempunyai secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan waroeng SS jln. Bantul dengan f hitung 19,938 dengan nilai signifikanshji 0,000.
- e. Variabel yang paling dominan yaitu Motivasi Intrinsik.

SARAN

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang dilakukan oleh penelitian maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

a. Bagi Waroeng SS jln. Bantul

Perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa masukan yang diberikan oleh beberapa karyawan diantaranya adalah karyawan sebaiknya lebih banyak berinteraksi dengan karyawan yang lain. Sehingga dapat saling memotivasi dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan perlu memberikan insentif kepada karyawan yang berkeja dengan baik sesuai dengan prosedur pekerjaan.

Semoga penelitian ini dapat berkontribusi dalam penyampaian aspirasi dari karyawan waroeng SS jln. Bantul supaya pihak manajemen dapat lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat selalu merasa puas dalam bekerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengambil jumlah sampel yang lebih besar dari pada sampel yang ada dalam penelitian ini sehingga penelitian selanjutnya akan lebih valid. Variabel yang disarankan untuk penelitian kedepannya yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja ialah kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Kamajaya Putra, A. F., & Jurusan. (2013). Bisma jurnal bisnis dan manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus, 13(1)*, 43–51. <https://doi.org/10.1002/nme.607>
- Dewi, K. S. (2013). *Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada Pt. Kpm.* 7(2), 116–125.
- Fransiska, T. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Bagian kesekretariat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9)*, 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Marta, I. G. N., & Putra, E. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeng Laundry Di Kuta, Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud, 4(5)*, 1345–1364.
- Maulana, F. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya, 22(1)*, 1–8.
- Novarini, N. N. A. (2019). Peran Motivasi Kerja Individu Pada Hubungan Persepsi Keadilan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Dan Intensi Keluar Karyawan Bankbca Cabang Kuta. *Journal Of Chemical Information And Modeling, 53(9)*, 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Plangiten, P. (2013). gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. pos Indonesia (persero) manado. *Jurnal Emba, 1(4)*, 2155–2166.
- Wibowo, M., Musadieg, M. Al, Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2014). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia Tbk . Kandatel Malang). 16(1)*, 1–9.

----- halaman ini sengaja dikosongkan -----