

Pengaruh kepemimpinan transformasional leader member exchange self efficacy terhadap kepuasan kerja

Samorga Yosier¹, Sukisno S. Riadi², Saida Zainurossalamia ZA³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

¹Email: samorga174@gmail.com

²Email: sukisno.selamet.riadi@feb.unmul.ac.id

³Email: saida.zainurossalamia.za@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kepemimpinan transformasional, leader member exchange dan self efficacy dengan menggunakan teknik uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi dan uji signifikansi terhadap kepuasan kerja pada PT Kangaroo Lintas Nusantara Samarinda. Pengambilan sampel penelitian ini adalah 51 karyawan dari jumlah keseluruhan karyawan sebesar 105 karyawan dengan menggunakan metode purposive sampling. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda bantuan IBM statistic Produk dan Layanan Solusi (SPSS) 23 untuk Windows Program. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian dari hipotesis yang diajukan oleh hasil uji t $X_1 = 3,906$; $X_2 = 4,278$; $X_3 = 2,809$. Hipotesis pertama, pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Hipotesis kedua pengaruh positif secara signifikan antara Leader Member Exchange terhadap Kepuasan Kerja. Serta hipotesis ketiga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional; leader member exchange; self efficacy; kepuasan kerja

The influence of transformational leadership leader member exchange self efficacy on job satisfaction

Abstract

This study aims to train leadership, lead member exchanges and self efficacy by using validity testing, reliability testing, regression analysis and analysis of PT Kangaroo Lintas Nusantara Samarinda. The sample was 51 employees from the total number of employees of 105 employees using purposive sampling method. This study uses multiple linear regression IBM Product Statistics and Service Solution (SPSS) 23 assistance for Windows Programs. The results of the study indicate that a part of the hypothesis proposed by the results of the t test $X_1 = 3.906$; $X_2 = 4,278$; $X_3 = 2,809$. The first hypothesis, positive and significant between Transformational Leadership on Job Satisfaction. The second hypothesis is positively and significantly between Member Exchange Leaders and Job Satisfaction. And there is a significant and significant hypothesis between Self Efficacy and Job Satisfaction.

Keywords: Transformational leadership, leader member exchange, self efficacy, job satisfaction

PENDAHULUAN

Perusahaan menginginkan sebuah sistem manajemen yang berkualitas, efektif serta efisien yang mampu menyesuaikan dalam segala perubahan yang terjadi didalam perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Semua tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang menjadi salah satu aset perusahaan yang harus dikembangkan dan dioptimalkan baik dari sisi kinerja, kompensasi, motivasi termasuk dari sisi kepuasan kerjanya.

Menurut Haryanti (2012), mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan dengan meningkatkan rasa pentingnya sebuah pekerjaan. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu membuat bawahannya menyadari perspektif yang luas sehingga kepentingan individu akan disubordinasikan untuk kepentingan tim, organisasi, atau kepentingan yang lebih luas.

PT. Kangaroo Lintas Nusantara bergerak dibidang jasa transportasi serta pengiriman barang yang salah satu cabangnya ada di Samarinda. Permasalahan yang saat ini dihadapi oleh PT. Kangaroo Lintas Nusantara adalah kurangnya menyadari akibat-akibat yang timbul karena turunnya kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor. Seperti fenomena kepuasan kerja yang terjadi di PT. Kangaroo Lintas Nusantara yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan transformasional, leader member exchange, self efficacy dimana karyawan yang bekerja tidak mampu terpacu oleh dorongan pimpinannya dengan menargetkan pekerjaan untuk kepentingan perusahaan serta kurang memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan batas kemampuannya masing-masing dan ketidakpuasan para karyawan ini yang akan membawa dampak negatif bagi perusahaan. Ini bisa dilihat dari gejala yang ada di perusahaan bahwa kepuasan kerja karyawan dipenuhi oleh beberapa faktor seperti lamanya kenaikan upah, kurangnya kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan kurang terlaksana dengan baik. Banyak sekali hambatan yang harus dihadapi karyawan agar mampu bekerja secara optimal, maka perlu adanya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi karyawan untuk mengarahkan dan menetapkan transformasi(perubahan) kinerja karyawan agar karyawan mendapatkan sebuah kepuasan dan mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Banyak faktor pula yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta kepuasaannya antara lain kepemimpinan transformasional, leader member exchange serta self efficacy.

Tinjauan pustaka

Kepemimpinan transformasional

Menurut O'Leary (2001) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan seseorang manajer apabila ia ingin sesuatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Selanjutnya Tracy and Hinkin(Gill dkk,2010) menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai "The process of influencing major changes in attitudes and assumptions of organization members and building commitment for the organization's mission or objectives".

Leader member exchange

Menurut Truckenbrodt (2000) mengungkapkan bahwa fokus dari hubungan atasan-bawahan adalah untuk memaksimalkan keberhasilan organisasi melalui interaksi kedua belah pihak. Selanjutnya, Leader member exchange merupakan peningkatan hubungan antara pemimpin dengan karyawan akan mampu meningkatkan kerja antara keduanya. Hubungan baik akan menciptakan kepercayaan, sikap positif, dan loyalitas (Morrow,et al.,2005).

Self efficacy

Menurut Bandura (1997) self-efficacy adalah kemampuan generatif yang dimiliki individu meliputi kognitif, sosial, dan emosi. Kemampuan individu tersebut harus dilatih dan di atur secara efektif untuk mencapai tujuan individu. menurut Baron dan Byrne(2000) self efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sebuah karya didalam kerjanya.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang

seharusnya mereka terima (Stephen P. Robbins, 1996: 26). Selanjutnya kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya “ (Davis, 1995 : 105).

METODE

Pada penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, yaitu sampel diambil dengan cara menentukan kriteria terlebih dahulu. Kriteria yang ditentukan adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Hal ini dilakukan karena karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun cenderung sudah memahami bagaimana gaya kepemimpinan atasan mereka dan biasanya sudah memiliki komitmen pada organisasi tersebut. Berdasarkan pada kriteria diatas maka dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 51 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji validitas

No.	Pernyataan	Korelasi	Nilai Batas	Ket
Kepuasan kerja				
Y.1	Merasa puas terhadap rekan kerja sesama karyawan di perusahaan	0,56	0,3	Valid
Y.2	Merasa puas terhadap supervisi yang dilakukan atasan di perusahaan	0,64	0,3	Valid
Y.3	Merasa puas dengan pekerjaan sebagai karyawan di perusahaan	0,7	0,3	Valid
Y.4	Merasa puas dengan kompensasi (gaji, tunjangan) yang diterima di perusahaan	0,668	0,3	Valid
Y.5	Merasa puas dengan peluang karir yang akan didapat di perusahaan di masa yang akan datang	0,67	0,3	Valid
Kepemimpinan transformasional				
X1.1	Pimpinan mampu mengorbankan kepentingan individunya demi kepentingan kelompok	0,702	0,3	Valid
X1.2	Pimpinan mampu memotivasi dan menjadi inspirasi dan menunjukkan antusias dan optimis didalam bekerja	0,677	0,3	Valid
X1.3	Pimpinan berusaha membangkitkan semangat pengikutnya untuk lebih kreatif dan inovatif	0,607	0,3	Valid
X1.4	Pemimpin selalu memberikan perhatian pada pengikutnya dengan bertindak sebagai seorang mentor	0,712	0,3	Valid
Leader member exchange				
X2.1	Sangat amat terkesan dengan pengetahuan atasan mengenai pekerjaannya	0,710	0,3	Valid
X2.2	Mengagumi keahlian profesional atasan			
X2.3	Menghormati pengetahuan atasan dan kompetensinya dalam pekerjaan	0,67 0,724	0,3 0,3	Valid Valid
X2.4	Atasan memiliki kemampuan untuk cepat akrab dengan orang lain termasuk anak buahnya dan memperlakukan sebagai teman	0,618	0,3	Valid
Self efficacy				
X3.1	Merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan	0,706	0,3	Valid
X3.2	Merasa tidak pernah mengalami kendala didalam pekerjaan	0,884	0,3	Valid
X3.3	Mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus	0,656	0,3	Valid

Sumber: Hasil olah data

Tabel 2. Uji reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Status
1.	Kepuasan Kerja	0,656	0,6	Reliabe
2.	Kepemimpinan Transformasional	0,601	0,6	Reliabel
3.	Leader Member Exchange	0,615	0,6	Reliabel
4.	Self Efficacy	0,618	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data

Tabel 3. Uji F (uji kelayakan model)

Anova^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,897	3	44,966	107,757	,000 ^b
	Residual	19,613	47	,417		
	Total	154,510	50			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja total

b. Predictors: (Constant), self efficacy total, leader member exchange total, kepemimpinan transformasional total

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 23, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai Fhitung sebesar 107.757 > dari pada Ftabel sebesar 2,80 dengan probabilitas 0,000 < α 0,05. Dikarenakan probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja (Y) atau dapat dikatakan bahwa model regresi adalah model yang baik atau layak (goodnes of fit).

Tabel 4. Koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R2)

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,873	,865	,646

a. Predictors: (Constant), self efficacy total, leader member exchange total, kepemimpinan transformasional total

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 23, 2018

Maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Nilai R sebesar 0,934 atau 93,4% yang berarti tingkat keeratan hubungan antara variabel kepuasan kerja (Y) dengan kepemimpinan transformasional(X1), leader member exchange (X2) dan self efficacy (X3) berdasarkan Tabel interpretasi korelasi adalah sangat kuat.

Nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,873 (0,873 x 100%), hal ini menunjukkan besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 87,3%, sedangkan sisanya 12,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 5. Analisis linier berganda dan uji parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,369	1,203		1,138	0,261
1	Kepemimpinan transformasional total	0,435	0,111	0,367	3,906
	leader member exchange total	0,459	0,107	0,395	4,278
	Self efficacy total	0,383	0,137	0,249	2,809

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 23, 2017

Persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa :

Konstanta (constant) menunjukkan hasil 1,369 yang berarti, jika variabel kepemimpinan transformasional(X1), leader member exchange (X2) dan self efficacy (X3) tidak diperhitungkan atau tidak ada.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Sig (0,000) < (0,05) dan nilai thitung = 3,906 > ttabel = 2,011, maka secara parsial berpengaruh signifikan. Jadi, adanya pengaruh signifikan variabel

Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT Kangaroo Lintas Nusantara Samarinda. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa indikator-indikator variabel kepemimpinan transformasional karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Sig (0,000) < (0.05) dan nilai thitung = 4,278 > ttabel = 2,011, maka secara parsial berpengaruh signifikan. Jadi, adanya pengaruh signifikan variabel leader member exchange terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT Kangaroo Lintas Nusantara Samarinda. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa indikator-indikator variabel leader member exchange mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Sig (0,007) < (0.05) dan nilai thitung = 2,809 > ttabel = 2,011, maka secara parsial berpengaruh signifikan. Jadi, adanya pengaruh signifikan variabel self efficacy terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT Kangaroo Lintas Nusantara Samarinda. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa indikator-indikator variabel self efficacy mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi nilai kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Kangaroo Lintas Nusantara Samarinda. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melakukan sesuatu sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Leader member exchange mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi leader member exchange yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Kangaroo Lintas Nusantara Samarinda.

Self efficacy mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi self efficacy yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Kangaroo Lintas Nusantara Samarinda. Dengan adanya self efficacy yang tinggi menunjukkan bahwa adanya tingkat kepercayaan diri yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. 1997. *Self efficacy: The exercise of control*. Stanford University. New York. W. H. Freeman and Company.
- Baron, R. A, & Brne, P. 2000. *Social Psychology: Understanding Human Interaction*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Edisi 5*. Semarang: Undip Press.
- Haryanti. 2012. *Kepemimpinan Transformasional : Pola Kekuasaan dan Perilaku*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Solo.
- Tricahyadinata, I., & Za, S. Z. (2017). An Analysis on the Use of Google AdWords to Increase E-Commerce Sales. SZ Za and I. Tricahyadinata (2017) *Int. J. Soc. Sc. Manage*, 4, 60-67.
- O'Leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Andi Yogyakarta
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Tracey, J.B. and Hinkin, T.R., 1998, "Transformasional leadership or effective management practices", *Group and Organization Management*, Vol. 23 No. 3 pp. 220-236.
- Truckenbrodt, Yolanda. B. 2000. The Relationship between leader member exchange and commitment and organizational citizenship behavior. *Research acquisition review quarterly* 233-244.