

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DI SAMSAT MEDAN SELATAN**

Nur Azizah Juliyanti¹⁾, Anggia Sari Lubis²⁾

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah
email: azizahjuli0107@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah
email: anggiasarilubis@gamil.com

ABSTRACK

The purpose of the study was to determine and analyze the Effect of the Covid-19 Transformational Leadership Style on Employee Job Satisfaction at the South Medan Samsat. Data research design, descriptive and quantitative. The population in this study is the total number of employees at the South Medan Samsat in 2021, amounting to 61 people. The sources of data in this study are primary data and secondary data. Where the primary data from observations, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression. The results of simple regression analysis are $Y=2,062+1,188X+e$ which shows that transformational leadership style has a positive and significant effect on employee satisfaction. while the results of the (t) test or partial test show that transformational leadership has a positive and significant effect. Regarding employee job satisfaction, it can be seen that the value of $t_{count}=(24,458) > t_{table} (0,045)$. Then the coefficient of determination (R^2) is 0.955 (95.5%). So it can be said that the variation of the dependent variable, namely transformational leadership in the model, can explain the variable job satisfaction of employees at Samsat Medan Selatan, while the remaining 0.045% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: *transformational leadership style, employee job satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan, sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dan dorongan. Keberhasilan pengendalian dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari peran pimpinan perusahaan dan dukungan dari bawahan yang memiliki komitmen untuk menjaga kestabilan kerja demi kemajuan bersama dalam suatu perusahaan. Jadi, pimpinan suatu perusahaan didalam menjalankan fungsi dan tugasnya, haruslah memahami peranan dan fungsinya serta yang hendak dicapai guna memajukan perusahaan

yang dipimpinya. Kepemimpinan transformasional pada dasarnya mendorong bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan keyakinan atau kepercayaan diri karyawan. Semenjak adanya pandemi COVID-19 di seluruh indonesia sangat menakutkan bagi seluruh negara di dunia, terutama di Kantor Samsat Medan Selatan semenjak adanya covid-19 seluruh pegawai melakukan Protokol Kesehatan seperti mencuci tangan, menjaga jarak, memakai masker (3M). Dan mengurangi jam kerja dan jam pelayanan sebelum pandemi covid-19 jam kerja dan jam pelayanan 08:00 – 14:00 wib setelah pandemi covid-19 jam kerja dan

jam pelayanan 09:00 – 14:00 WIB.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pegawai. Data yang diperoleh akan diolah agar dapat membuktikan hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang telah di buat sebelumnya. Samsat Medan Selatan bertempat di Jl Sisingamangaraja Sitirejo 1 Kec. Medan Amplas, Medan Kota, Sumatera Utara.

Ahmad (2015:47) menyatakan “Desain Penelitian adalah rencana atau strategi yang digunakan untuk menjawab penelitian (menguji hipotesis) dan mengontrol variabel atau focus penelitian”. Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan analisa kuantitatif, yaitu dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan variabel devenden. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional masa pandemi covid-19 terhadap kepuasan kerja pegawai di Samsat Medan Selatan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan, maka diketahui gambaran tentang karakteristik responden seperti yang di sajikan pada tabel 2.1

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Sampel (Orang)	Persentase (%)
Pria	10	33%
Wanita	20	67%
Total	30	100%

Pendidikan	Sampel (Orang)	Persentase (%)
S2	2	7%
S1	15	50%
DIPLOMA 3	1	3%
SMA SEDERAJAT	12	40%
Jumlah	30	100%

Usia (Tahun)	Sampel (Orang)	Persentase (%)
46-55	8	27%
36-45	10	33%
25-35	12	40%
>25	0	0%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan Tabel 2.1 pegawai di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat dilihat jenis kelamin pria sebanyak 36 orang dengan persentasi 33%, dan jenis kelamin wanita sebanyak 28 orang dengan persentase 67% . berdasarkan pendidikan di atas menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 7%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 15 orang dengan persentase 50% , responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 1 orang dengan persentase 3% , serta responden yang berpendidikan SMA sebanyak 12 orang dengan persentase 40%. Berdasarkan usia di atas diketahui bahwa responden dengan karakteristik berdasarkan usia 46-55 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 27%, responden yang berusia 36-45 berjumlah 10 orang dengan persentase 33%, responden yang berusia 25-35 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 40%, serta responden

yang berusia >25 tahun yang berjumlah 0 orang dengan persentase 0%.

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.635	0.361	Valid
Item 2	0.683	0.361	Valid
Item 3	0.200	0.361	Tidak Valid
Item 4	0.236	0.361	Tidak Valid
Item 5	0.178	0.361	Tidak Valid
Item 6	0.472	0.361	Valid
Item 7	0.482	0.361	Valid
Item 8	0.481	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2021

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2. terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) tersebut, diperoleh bahwa semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. r_{tabel} yang paling besar nilainya berada pada item nomor yaitu 0.683, sedangkan yang paling kecil nilainya berada pada item nomor yaitu 0.178 serta nilai pada r_{tabel} yaitu 0.361. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ada 3 item yang tidak valid instrumen penelitian variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional pada penelitian ini.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.558	0.361	Valid
Item 2	0.674	0.361	Valid
Item 3	0.258	0.361	Tidak Valid
Item 4	0.630	0.361	Valid
Item 5	0.112	0.361	Tidak Valid
Item 6	0.610	0.361	Valid
Item 7	0.569	0.361	Valid
Item 8	0.479	0.361	Valid
Item 9	0.600	0.361	Valid
Item 10	0.695	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2021

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3. terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) tersebut, diperoleh bahwa semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. r_{tabel} yang paling besar nilainya berada pada item nomor yaitu, sedangkan yang paling kecil nilainya berada pada item nomor yaitu serta nilai pada r_{tabel} yaitu. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ada 2 item yang tidak valid instrumen penelitian variabel Kepuasan Kerja Pegawai pada penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.
Hasil Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1. (Constant)	2.062	1.352		.525	.138
Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.188	.049	.977	24.458	.000

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.24 diketahui persamaan dari analisis regresi linier sederhana, sebagai berikut:

$$Y = 2,062 + 1,188X + e$$

Dari persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta (a) adalah 2,062. Hal ini berarti bahwa apabila nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional sama dengan nol, maka besarnya Kepuasan Kerja Pegawai adalah 2,062.
2. Nilai koefisien regresi (b) adalah 1,188 yang menunjukkan perubahan atas variabel *dependent* yang didasarkan pada variabel *independent*. Bila b (+) maka variabel *dependent* naik, bila b (-) maka variabel *dependent* terjadi penurunan. Dari hasil tersebut diketahui bahwa apabila nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu-satuan, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 1,188.

Tabel 5.
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.955	.954	.80507

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,955. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) memberikan kontribusi sebesar 95.5% terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 0,045% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) sebesar (24.458) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (0,045%). Maka dalam hal ini secara parsial bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Samsat Medan Selatan.
2. Nilai R Square sebesar (R^2) sebesar 0,955 (95,5%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 95,5% variasi variabel terikat yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional pada model dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja Pegawai di Samsat Medan Selatan sedangkan sisanya sebesar 0,045% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model

5. REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2013, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan 15: Penerbit Rineka Cipta . Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketujuh: Rineka Cipta. Jakarta
- Dewiana Novitasari, Masduki Asbari, 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Terhadap Kinerja Karyawan*,
- Indah Puji Hartatik, 2019. *Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Laksana Jogjakarta.
- Miftah Thoha 2019. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Phobe Audia Balqil, 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jui Shin Indonesia*



- Putu Yudha Asteria Putri, Made Yenni Latrini, 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik Bali Indonesia*
- Sugiyono 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D Cetakan ke-12 Alfabeta Cv, Bandung*
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* : Alfabeta.Bandung.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Teguh Wiyono, Nuri Wiyono, 2020. *Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di masa Pandemi, Tanggerang*.