PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING

(Studi Empiris Perangkat Desa di Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang Provinsi Jawa Tengah)

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana

Disusun oleh:

Dany Adi Priambudi

2116 29337

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YKPN

YOGYAKARTA

2021

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRASFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI *INTERVENING*

(Studi Empiris Perangkat Desa di Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang Jawa Tengah)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

DANY ADI PRIAMBUDI

No. Mhs.: 211629337

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Rabu tanggal 3 Maret 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing I,

Dr. Miswanto, M.Si.

Pembimbing II,

Cynthia Ayu Manggarani, SE., M.Sc.

Ketua/Penguji,

Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si., Ph,D.

Yogyakarta, 3 Maret 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,

Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING

(Studi Empiris Perangkat Desa di Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang Provinsi Jawa Tengah)

Dany Adi Priambudi

STIE YKPN Yogyakarta

danyadipriambudi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjutuan untuk memperoleh bukti impiris pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai intervening. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan sampel 251 responden (terdiri dari 21 desa yang ada di Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang), penelitian menggunakan sampel sensus atau menggunakan seluruh jumlah populasi perangkat desa yang ada di Kecamatan Taman. Berdasarkan uji analisis jalur yang dilaksanakan menghasilkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja,

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai intervening serta budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai intervening.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Tatanan pemerintahan tiap strata organisasi pemerintahan harus memiliki sinergi dari setiap lini. Dengan adanya sinergi tersebut maka diharapkan dapat mencapai target dari sistem pemerintahan tersebut. Setiap sistem pemerintahan tentu mengharapkan kesejahteraan dari masyarakat itu sendiri. Hal tersebut juga dilakukan pada setiap sistem pemerintah di negara ini, contohnya pada skala yang lebih kecil seperti desa atau kelurahan. Untuk menjalankan berbagai target di tingkat desa, maka hadirnya pegawai desa diharapkan mampu menjadi komponen yang dapat meningkatkan kesejahteraan dari warga desa itu sendiri.

Peranan pegawai desa sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat di desa. Pegawai desa sebagai penyedia sarana layanan publik untuk masyarakat di desa hal tersebut mendasari pegawai desa mempunyai kemampuan di bidang sumber daya manusia yang kompeten supaya visi misi organisasi berjalan dengan baik dan maksimal. Untuk mencapai suatu keberhasilan dibutuhkan pengelolaan SDM yang mempuni dan didukung oleh pemimpin, budaya organisasi serta motivasi tinggi agar meningkatnya kepuasan kerja serta tercapainya target. Kepuasan kerja yaitu satu dari beberapa elemen paling berpengaruh terhadap pegawai desa dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai target organisasi. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para pegawai, apabila kepuasan kerja dapat terpenuhi, pegawai akan cenderung memiliki semangat didalam bekerja sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat ketidakdisiplinan pegawai, mengabaikan pekerjaan dan tindakan-tindakan negatif yang dapat merugikan dan dapat mencoreng nama baik instansi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Pendapat (Rivai & Mulyadi, 2003) bahwa kepemimpinan secara luas mencakup proses-proses berikut: mempengaruhi penentuan target organisasi, menginspirasi perilaku pengikut untuk menggapai target, mempengaruhi interpretasi peristiwa kepada pengikut mereka, mempengaruhi organisasi dan kegiatan untuk menggapai target, menjaga ikatan kerjasama dan kerja tim, dan mendapatkan suport dan proses kerjasama. Menurut Yulk

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

(2009) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan cara yang dapat mempengaruhi pemahaman orang lain dan mencapai konsensus tentang cara menyelesaikan tugas secara efektif, juga merupakan proses yang mendorong usaha setiap orang untuk mencapai tujuan bersama. Pengertian ini tidak hanya mencakup cara untuk mempromosikan kerja tim saat ini, namun dapat digunakan bakal memastikan siap menghadapi tantangan di masa depan teori kepemimpinan.

Budaya Organisasi

Suatu kelompok selalu berkaitkan dengan norma, nilai, sikap dan etika profesi yang dianut oleh setiap elemen kelompok. Budaya organisasi adalah bentuk hipotetis tim, yang secara implisit diterima dan menentukan perasaan, pikiran, dan reaksi tim terhadap berbagai lingkungan. (Robert & Angelo, 2005). Sutrisno (2010) berpendapat bahwa Budaya organisasi mampu didefinisikan sebagai kumpulan sistematis dari nilai, keyakinan, asumsi atau pedoman. Nilai, keyakinan, asumsi atau pedoman ini telah berlaku sejak lama dan diakui oleh anggota organisasi dan digunakan oleh anggota organisasi sebagai pedoman untuk berperilaku dan pencegahan masalah. Selanjutnya, menurut Robbins (2002) berpendapat bahwa budaya organisasi mengarahkan pada sistem konsensus yang dimiliki anggota organisasi, yang membuat berbeda antar organisasi. Mas'ud (2004), mengemukakan pendapat bahwa budaya organisasi yakni arti, poin-poin, serta keyakinan organisasi untuk menjadikan acuan tindakan dan pembeda antar kelompok. Oleh sebab itu budaya organisasi menjadi ciri sebuah kelompok.

Motivasi

Menurut Sutrisno (2009) berpendapat bahwa motivasi merupakan penyebab yang bergerak seseorang untuk terlibat dalam suatu aktivitas tertentu, sehingga motivasi biasanya disebut sebagai penyebab pendorong perilaku individu. Tiap kegiatan yang dijalankan oleh individu pasti mempunyai penyebab-penyebab yang mendorong kegiatan tersebut, merupakan tanggung jawab pimpinan untuk memotivasi karyawan agar dapat lebih meningkatkan beban kerja dan kualitas kerja yang menjadi konsekuensinya. Oleh karena itu, pemimpin perlu memperhatikan beberapa hal saat memberikan motivasi. Pendapat Priansa (2014) mengenai motivasi berasal darikata latin "*Movere*" yang diartikan dorongan. Kekuatan pendorong yang mengarah ke tindakan atau tindakan tertentu. Motivasi secara harfiah mempunyai arti sebagai memberi motivasi. Karyawan bekerja karena mereka termotivasi. Motivasi berkaitan dengan maksud atau target yang ingin dicapai. Biasanya

repository.stieykpn.ac.id

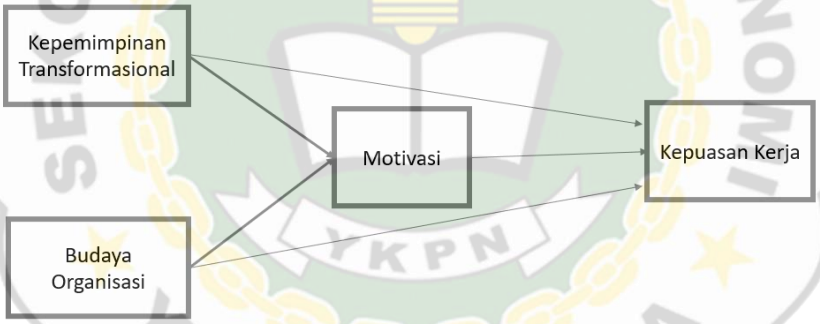
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

motivasi utama karyawan adalah mencari uang, mengembangkan potensi diri, mewujudkan diri dan tuntutan penghargaan.

Kepuasan Kerja

Robbins & Judges (2015) mengungkapkan kepuasan kerja yakni sikap mengenai pekerjaan seseorang, ini memperlihatkan perbedaan antara apa yang didapat karyawan dengan apa yang menurut mereka mampu dapatkan. Kepuasan kerja yakni suatu perasaan yang senang akan pekerjaan. Hal ini tercermin dari semangat bekerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja diperoleh dari pekerjaan, pekerjaan eksternal, dan gabungan pekerjaan internal serta eksternal. (Hasibuan, 2016). Robbins & Judges (2015) Kepuasan kerja melambangkan sebagai perasaan yakin terhadap pekerjaan, yang dimana hasil penilaian tersebut terhadap karakteristik pekerjaan.

Kerangka Pemikiran



Pengembangan Hipotesis

Hubungan antara Kepemimpinan Tranformasional dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Banyak penelitian telah dilakukan tentang kepuasan kerja, utamanya tentang gaya kepemimpinan. Hasil studi Zakkai dan Popper (1994) memperlihatkan kepemimpinan transformasional berdampak besar pada kelompok. Hasil studi Koh *et al.*, (1995) hal tersebut membuktikan terdapat kolerasi signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja.

H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai.

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Wallach (1983), tekankan bahwa kepuasan kerja dan hasil kerja seseorang bergantung pada karakter dan budaya organisasi orang tersebut. Pernyataan Wallach

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

didukung oleh J.N. Hood (1991), hal tersebut menunjukkan adanya korelasi positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Menurut Robbins (2015) budaya merupakan sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi

Menurut Yukl (2010) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu kondisi di mana bawahan pemimpin transformasional mempunyai rasa kepercayaan, rasa hormat dan kesetian kepada pemimpin, juga memotivasi agar menjalankan lebih dari yang diharapkan. Ini semua menjelaskan pemimpin transformasional.

H3: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi

Semua organisasi tentunya memiliki budaya yang berbeda menjadikan identitas tentang karakter organisasi tersebut. Wibowo (2016) Budaya organisasi berperan dalam menentukan organisasi. Studi Oluseyi dan Hammed (2009) menyatakan secara empiris budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H4: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi sebagai mendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan dan kebutuhannya, seseorang cenderung memenuhi kebutuhannya untuk mendapatkan kepuasan. Dijelaskan oleh Robbin (2002) bahwa motivasi yakni kesanggupan untuk mengeluarkan usaha lebih untuk mendapatkan target organisasi, yang bergantung pada kekuatan masing-masing individu untuk memenuhi kebutuhan sehingga individu merasa puas dalam bekerja.

H5: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi

Farisa *et al.*, (2014) dalam studinya menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi secara signifakan oleh kepemimpinan transformasional melalui motivasi. Karena pemimpin dapat

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mempengaruhi karyawan secara positif, mereka dapat memotivasi dan memperhatikan karyawan.

H6: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi sebagai intervening

Ramadhani *et al.*, (2017) dalam studinya mengemukakan kepuasan kerja dipengaruhi budaya organisasi sacara signifikan baik langsung maupun melalui variabel motivasi kerja. Jika kondisi budaya organisasi bagus akan meningkatkan motivasi pegawai juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

H7: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai intervening

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Studi ini bertarget menganalisis berbagai elemen yang memeperngaruhi kepuasan pegawai. Penyebab-penyebab yang diteliti, antara lain kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi. Obyek dalam studi yaitu seluruh kelurahan yang ada dikecamatan Taman, Pemalang. Didalam studi ini populasinya adalah seluruh pegawai desa dan kepala desa.

Jenis Data

Pada studi kali ini menggunakan data primer, data primer ialah sebuah data pertama kali didapatkan dari narasumber dengan cara pengambilan data di lapangan langsung tanpa melewati perantara. Pengumpulkan data studi menggunkan kuesioner siberikan langsung kepada responden, lalu dianalisis menggunakan statistik yang bertujuan untuk diujinya suatu hipotesis yang sudah diatur.

Populasi dan Sampel

Pengertian populasi pada studi yang dilakukan ini merupakan semua pegawai pegawai desa di Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang. Menurut Sugiyono (2011) menyatakan bahwa pengambilan sampel metode penentuan pengambilan sampel ketika seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel dalam studi ini menggunakan sampel *non-probability sampling* dengan cara mengambil semua populasi pegawai desa yang berada di Kecamatan Taman, Pemalang untuk dijadikan sampel studi.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Terknik Pengumpulan Data

Cara mengumpulkan data studi menggunakan metode survei dengan kuesioner yang akan langsung diberikan sebagai responden kepada pegawai pedesaan. Metode ini sangat mudah dipahami responden dan efektif dalam pendekatan survei serta lebih dapat diandalkan. Kuesioner dalam studi ini diukur memakai Skala Likert. Pada kuesioner ini memakai satuan skala likert yakni dengan skala 1 sampai 5. Dimana nilai 1 dapat diartikan menjadi indikator pernyataan sangat tidak setuju (STS), nilai 2 dapat diartikan menjadi indikator pernyataan tidak setuju (TS), nilai 3 dapat diartikan menjadi indikator pernyataan kurang setuju (KS), nilai 4 dapat diartikan menjadi indikator pernyataan setuju (S), dan nilai 5 dapat diartikan menjadi indikator pernyataan sangat setuju (SS).

Metode Pengolahan dan Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Instrumen

Instrumen yang akan digunakan oleh peneliti yaitu alat bantu berupa kuesioner sebagai sumber data. Irawan (2006) berpendapat bahwa instrumen yang baik setidaknya memenuhi dua ketentuan, yakni reliabel dan efektif. Jika hasil pengukuran stabil dari waktu ke waktu, dapat diartikan instrumen tersebut dapat diandalkan. Jika instrumen dapat secara akurat mengukur objek yang diukur, instrumen tersebut dianggap efektif. Pengujian reliabilitas dan validitas memiliki target untuk mengukur tingkat keterandalan dan validitas instrumen studi.

Uji Validasi

Target dari uji validasi adalah untuk menguji indikaor yang dirumuskan didalam pertanyaan dan studi tersebut reliabel dan valid. Apabila indikator dalam kuesioner dapat memaparkan apa yang kemudian diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap efektif (Ghozali, 2009).

Uji Realiabilitas

Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel apabila responden menanggapi terkait pertanyaan ialah stabil atau konsisten. Pada dasarnya uji reliabilitas adalah uji yang menunjukkan derajat kestabilan dan konsistensi alat ukur yang digunakan, sehingga apabila pengukuran diulang dapat memberikan hasil yang relatif stabil dan konsisten. Menurut Algifari (2015) mengemukakan bahwa pengujian realibilitas data studi dilaksanakan dengan menghitung hasil *cronbach's Alpha* paling kecil 0,6 dikatakan cukup untuk mendapatkan kesimpulan bahwa data studi yakni reliabel.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Lakukan uji normalitas berfungsi agar memeriksa model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya berdistribusi normal. Untuk mencari uji normalitas, menggunakan cara membandingkan signifikansi yang didapatkan dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05. Jika p-value > 0,05 data dianggap berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2009)

Uji Multikolineritas

Pengujian multikolineritas targetnya yaitu melakukan pengujian apakah model regresi terjadi kolerasi atau hubungan diantara variabel independennya. Model regresi dikatakan bagus jika model yang tidak dapat menemukan multikolinearitas antar variabel independen, (Ghozali, 2016). Untuk menguji multikolinieritas agar tidak ada korelasi antara variabel bebas maka perlu memperhatikan toleransi dan bilangan VIF. Jika bilangan toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10, kesimpulannya adalah tidak adanya gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas

Tujuan adanya uji heteroskedastisitas yaitu akan menguji ada tidaknya kesamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dinyatakan homoskedastisitas jika varians residual tetap sama, disebut heteroskedastisitas jika sebaliknya. Uji heteroskedastisitas memakai teknik uji Glejser, yang menyarankan regresi nilai absolut dari residual sebagai variabel independen. Jika variabel dependen tidak dipengaruhi secara statistik oleh variabel independen dapat disimpulkan tidak ada tanda heteroskedastisitas. Dapat dilihat jika probabilitas signifikansi lebih tinggi dari tingkat kepercayaan 5%. (Ghozali, 2009).

Analisis Kolerasi

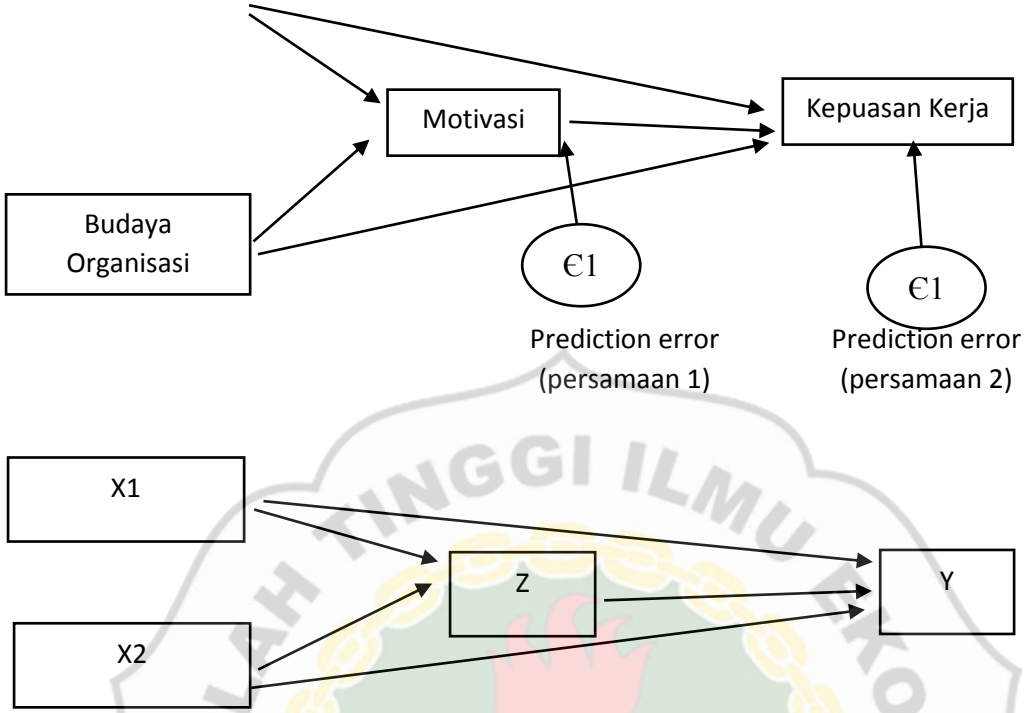
Analisis kolerasi ini bertarget untuk mengetahui apakah variabel yang dianalisis berkolerasi atau tidak berkolerasi secara statistik. Besarnya angka koefisien kolerasi antara dua variabel yakni dari -1 sampai +1. Bernilai positif (+) memperlihatkan kolerasinya yang searah diantara dua variabel yang diamati. Bernilai negatif (-) memperlihatkan kolerasinya yang berlawanan antara dua variabel yang diamati (Algifari, 2015).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Peneliti melakukan studi ini bertujuan guna menganalisa apakah dan sejauh mana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Ghozali, 2016).

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



Gambar di atas menunjukkan *path analysis* yang terdiri dari 2 persamaan struktural, yaitu X1 dan X2 adalah variabel eksogen, dan Z dan Y adalah variabel endogen. Berikut persamaan strukturalnya:

(1) Z = b1ZX1 + b2ZX2 + Є1 (sebagai persamaan substruktur 1)

(2) Y = b1YX1 + b2YY1 + b3YX2 + Є1 (sebagai persamaan substruktur 2)

Dimana:

Z = Motivasi

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Budaya Organisasi

Є = *Standar Error*

Analisis memiliki dua tahap, yang pertama yaitu analisis substruktur 1, yang kedua yaitu analisis substruktur 2. Pada tahap ini, hasilnya juga dijelaskan. Tahap ini terbagi 3 analisis yakni: analisis regresi, analisis korelasi dan perhitungan pengaruh.

Analisis regresi berfokus pada efek kombinasi, dan sebagian lagi pada efek parsial. Sementara itu, analisis korelasi substruktur 1 berfokus pada analisis korelasi antara variabel

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi. Substruktur 2 berfokus pada korelasi antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan variabel antara analisis motivasi.

Terakhir, perhitungan jalur secara langsung maupun tidak langsung menginterpretasikan informasi tentang X1 dan X2 ke Z melalui variabel Y2.

1) Menghitung Pengaruh Langsung (Direct Effect atau DE)

a) Pengaruh variabel X1 terhadap Z
b) Pengaruh variabel X2 terhadap Z
c) Pengaruh variabel X1 terhadap Y
d) Pengaruh variabel X2 terhadap Y
e) Pengaruh variabel Y1 terhadap Y

2) Menghitung Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect atau IE)

a) Pengaruh variabel X1 terhadap Y melalui Z
b) Pengaruh variabel X2 terhadap Y melalui Z

Pengujian Hipotesis

Algifari (2015) menerangkan bahwa uji hipotesis merupakan pengujian (pembuktian) terhadap pernyataan tentang sifat suatu populasi. Pengujian hipotesis mempunyai tujuan yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Signifikansi Simultan (Uji statistik F)

Misalnya pada uji F akan melahirkan nilai F sig dengan jenjang signifikansi yang ditentukan, kemudian untuk memprediksi variabel dependen, atau variabel independent dan variabel mediasi dapat menggunakan model regresi.

Uji koefisien determinan (R2)

Menurut Imam Ghazali (2011) koefisien determinasi (R2) pada dasarnya menguji kelayakan model untuk menjelaskan perubahan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1. Nilai R2 yang kecil memperlihatkan bahwa kelayakan variabel bebas untuk menjelaskan perubahan variabel terikat sangat sedikit. Nilai yang mendekati satu membuktikan bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil Studi

Kuesioner diberikan langsung kepada responden dengan mendatangi kantor desa atau balai desa. Kuesioner yang disebarkan berjumlah 282 kuesioner disebarkan kepada seluruh pegawai desa di 21 desa Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang. Kuesioner yang diterima dan kembali berjumlah 251 data dan kuesioner tidak kembali sebanyak 31 data. Berikut sebaran kuesioner yang kembali dan tidak kembali di 21 desa.

Tabel Kuesioner yang Kembali dan Tidak Kembali

No.	Kantor Desa	Kuesioner yang disebarkan	Kuesioner yang kembali	Kuesioner yang tidak kembali
1	Wanarejan Selatan	14	14	0
2	Wanarejan Utara	15	15	0
3	Kaligelang	14	14	0
4	Beji	18	18	0
5	Sitemu	13	10	3
6	Sokawangi	13	8	5
7	Banjardawa	14	10	4
8	Banjaran	13	10	3
9	Cibelok	12	12	0
10	Taman	14	14	0
11	Penggarit	12	12	0
12	Kabunan	15	15	0
13	Kedungbanjar	12	12	0
14	Jebed Selatan	12	11	1
15	Jebed Utara	12	5	7
16	Pedurungan	13	10	3
17	Gondang	14	11	3
18	Jrakah	14	12	2
19	Pener	14	14	0
20	Kejambon	10	10	0

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

21	Asemdoyong	14	14	0

Sumber: Pengolahan Data (2021)

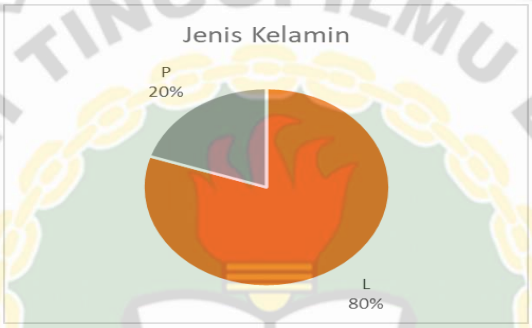
Data Demografi Responden

Data demografi responden melingkupi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dikantor desa dan pengalaman bekerja dapat dilihat berikut ini:

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Diagram di bawah menunjukkan jenis kelamin responden:

Gambar Diagram Jenis Kelamin Responden



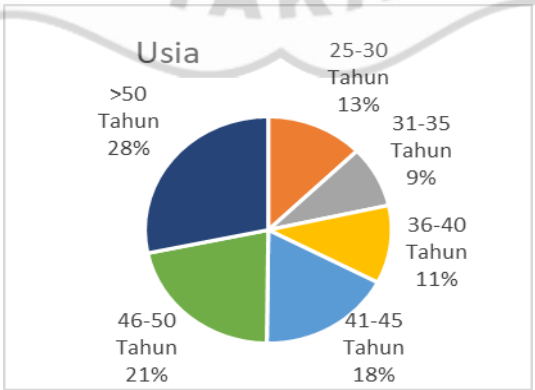
Sumber: Pengolahan Data (2021)

Pada diagram di atas menunjukkan hasil penyebaran kuesioner dengan jumlah sebanyak 251 responden dengan mayoritas laki-laki sebesar 80% atau 201 responden dan 20% atau 50 responden perempuan.

Responden Berdasarkan Usia

Diagram di bawah menunjukkan usia responden:

Gambar Diagram Usia Responden



Sumber: Pengolahan Data (2021)

Pada diagram di atas menunjukkan usia responden, sebesar 13% atau 32 responden berusia antara 25-30 tahun, 9% atau 22 responden berusia 31-35 tahun, 11% atau 28 responden berusia 36-40 tahun, 18% atau 44 responden berusia 41-45 tahun, 21% atau 54 responden

repository.stieykpn.ac.id

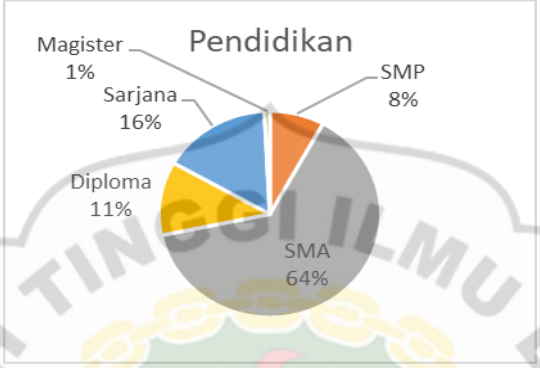
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berusia 46-50 tahun, 28% atau 71 responden berusia >50 tahun, jumlah ini menjadi yang paling banyak dari yang lain.

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Diagram di bawah menunjukkan responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Gambar Diagram Pendidikan Responden



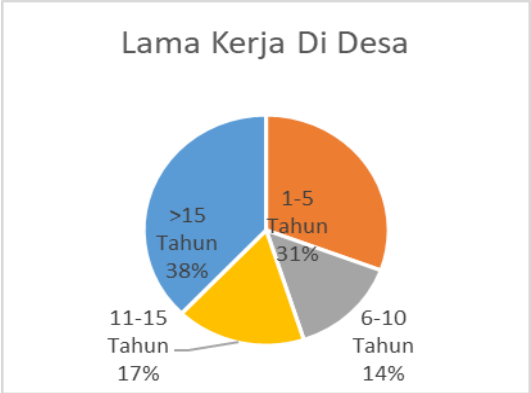
Sumber: Pengolahan Data (2021)

Pada diagram di atas memperlihatkan pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden, sebesar 8% atau 20 responden pendidikan terakhir SMP, 64% atau 160 responden pendidikan terakhir SMA, 11% atau 29 responden pendidikan terakhir Diploma, 16% atau 40 responden pendidikan terakhir Sarjana (S1), dan 1% atau 2 responden pendidikan terakhir Magister (S2). Maka mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SMA sebesar 64% atau 160 responden.

Responden Berdasarkan Lama Bekerja Dikantor Desa

Diagram di bawah ini menunjukkan responden berdasarkan lama meraka bekerja dikantor desa:

Gambar Diagram Lama Bekerja Dikantor Desa



Sumber: Pengolahan Data (2021)

repository.stieykpn.ac.id

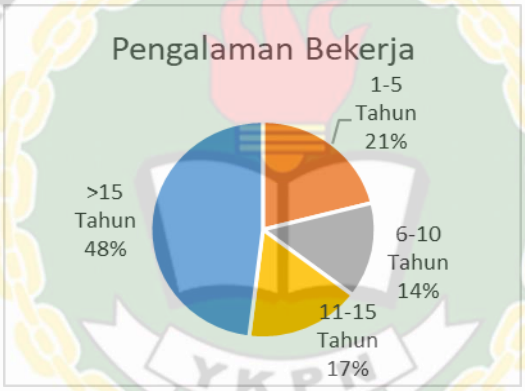
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pada diagram di atas menunjukkan lama responden bekerja dikantor desa, sebesar 31% atau 77 responden bekerja dikantor desa selama 1-5 tahun, 14% atau 36 responden bekerja dikantor desa selama 6-10 tahun, 17% atau sebanyak 43 responden bekerja dikantor desa selama 11-15, dan 38% atau 95 responden bekerja dikantor desa selama lebih dari 15 tahun. Maka mayoritas responden yang lama bekerja dikantor desa lebih dari 15 tahun dengan persentase 38% atau 95 responden.

Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja

Diagram di bawah menunjukkan responden berdasarkan pengalaman bekerja:

Gambar Pengalaman Bekerja Responden



Sumber: Pengolahan Data (2021)

Pada diagram di atas menunjukkan pengalaman kerja responden, sebesar 21% atau 53 responden mempunyai pengalaman kerja 1-5 tahun, 14% atau 36 responden yang mempunyai pengalaman kerja 6-10 tahun, 17% atau sebanyak 42 responden yang mempunyai pengalaman kerja selama 11-15, dan 48% atau 121 responden yang mempunyai pengalaman kerja selama > 15 tahun. Maka mayoritas responden yang mempunyai pengalaman bekerja dikantor desa >15 tahun dengan persentase 48% atau 121 responden.

Pengujian Kualitas Data

Pengujian Validitas

Pengujian validitas ini akan menilai pertanyaan kuesioner agar tidak keluar dari target studi. Dengan alat bantu SPSS versi 16.

1. Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Tabel Kepemimpinan Transformasional

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Item	Komponen	Keterangan
KT1	0,668	Valid
KT2	0,626	Valid
KT3	0,552	Valid
KT4	0,552	Valid
KT5	0,611	Valid
KT6	0,553	Valid
KT7	0,589	Valid
KT8	0,655	Valid
KT9	0,610	Valid
KT10	0,625	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Dari tabel di atas memperlihatkan hasil uji validitas kepemimpinan transformasional dinyatakan valid dengan rata-rata nilai koefisien 0,6 dan 0,552 menjadi nilai terendah. Dengan ini variabel keseluruhan item kepemimpinan transformasional pada studi ini dapat digunakan untuk menguji hipotesis selanjutnya.

2. Validitas Variabel Budaya Organisasi

Tabel Budaya Organisasi

Item	Komponen	Keterangan
BO1	0,610	Valid
BO2	0,540	Valid
BO3	0,511	Valid
BO4	0,546	Valid
BO5	0,604	Valid
BO6	0,724	Valid
BO7	0,709	Valid
BO8	0,595	Valid
BO9	0,593	Valid
BO10	0,479	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2021)

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas dari variabel budaya organisasi dinyatakan valid secara keseluruhan, rata-rata nilai validitas menunjukkan angka 0,5. Dengan demikian seluruh item pada variabel budaya organisasi dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

3. Validitas Variabel Motivasi

Tabel Motivasi

Item	Komponen	Keterangan
M1	0,678	Valid
M2	0,445	Valid
M3	0,589	Valid
M4	0,600	Valid
M5	0,581	Valid
M6	0,718	Valid
M7	0,607	Valid
M8	0,627	Valid
M9	0,560	Valid
M10	0,781	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Dari tabel di atas memperlihatkan hasil uji validitas dari variabel motivasi dinyatakan valid secara keseluruhan, rata-rata nilai validitas menunjukkan angka 0,6 dan terendah yakni 0,445. Dengan demikian seluruh item pada variabel motivasi dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

4. Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel Kepuasan Kerja

Item	Komponen	Keterangan
KK1	0,543	Valid
KK2	0,657	Valid
KK3	0,615	Valid
KK4	0,516	Valid
KK5	0,576	Valid
KK6	0,604	Valid
KK7	0,647	Valid
KK8	0,622	Valid

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

KK9	0,502	Valid
KK10	0,500	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Dari tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas dari variabel kepuasan kerja dinyatakan valid secara keseluruhan, rata-rata nilai validitas menunjukkan angka 0,6 dan terendah yakni 0,5. Dengan demikian seluruh item pada variabel kepuasan kerja dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk melihat kuesioner valid atau tidak, syarat suatu kuesioner bisa dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* > 0,6.

Tabel Uji Reliabilitas

No.	Variabel	*Cronbach's alpha*	keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,807	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,793	Reliabel
3	Motivasi	0,822	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,779	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Merajuk pada tabel 4.3.4 Pengujian reliabilitas membuktikan bahwa variabel yang telah dikaji dinyatakan reliabel karena bernilai yang besar dari *Cronbach's alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diperoleh terdistribusi normal. Jika nilai signifikansi> 0,05 bisa dikatakan nilai residual berdistribusi normal. Tabel berikut menggambarkan tabel hasil uji normalitas:

Tabel Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional, Budaya organisasi, Motivasi, dan Kepuasan	0,051	Nilai Residual Berdistribusi Normal

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kerja		

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Dari tabel di atas diketahui hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,051 > 0,05 menyatakan nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Jika tolerance bernilai > 0,10 dan VIF bernilai < 10 maka berarti uji ini tidak mengalami multikolinearitas. Dibawah tabel hasil uji multikolinearitas:

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	*Tolerance*	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Tranformasional	0,574	1,742	Tidak ada multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,460	2,174	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi	0,435	2,299	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Dari tabel di atas semua variabel independen dan mediasi menunjukkan nilai tolerance mendekati 1 atau > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak ada multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Dalam pengujian ini jika tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi nilai signifikansi > 0,05. Tabel dibawah hasil uji heterokedastisitas:

Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,039	Terjadi gejala heterokedastisitas
Budaya Organisasi	0,312	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas
Motivasi	0,087	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Dari tabel di atas ada kendala heterokedastisitas pada variabel kepemimpinan transformasional lantaran nilai signifikansi 0,039 < 0,05, kemudian dilakukan perbaikan menggunakan metode LN (Logaritma Natural) sehingga tidak terjadi lagi gejala

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas setelah dilakukan menggunakan LN (Logaritma Natural) hal ini terlihat di tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,130	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas
Budaya Organisasi	0,368	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas
Motivasi	0,068	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Uji Kolerasi

Tabel 4.5. 1 Hasil Pengolahan Kolerasi Pearson

		Kepemimpinan Transformasional	Budaya Organisasi	Motivasi	Kepuasan Kerja
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	0,588**	0,617**	0,659**
	Sig.		0,000	0,000	0,000
	N	251	251	251	251
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	0,588**	1	0,710**	0,635**
	Sig.	0,000		0,000	0,000
	N	251	251	251	251
Motivasi	Pearson Correlation	0,617**	0,710**	1	0,809**
	Sig.	0,000	0,000		0,000
	N	251	251	251	251

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	0,659**	0,635**	0,809**	1
	Sig.	0,000	0,000	0,000	
	N	251	251	251	251

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Analisis Jalur

Dilakukan cara menghitung koefisien jalur Model I dan koefisien jalur Model II, serta melampirkan uraiannya.

Koefisien Jalur Model I

Tabel Hasil Koefisien Model 1

Model 1		Unstand. Coefficients		Stand. Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,774	2,119		1,781	0,076
	Kepemimpinan Transformasional	0,333	0,056	0,305	5,897	0,000
	Budaya Organisasi	0,560	0,055	0,530	10,247	0,000

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Mengarah pada output regresi model I di tabel di atas diketahui nilai signifikansi kedua variabel yaitu X1 = 0,000 dan X2 = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasilnya dapat disimpulkan regresi model I, yaitu variabel X1 dan X2 memberi pengaruh signifikan pada Z.

Tabel R Square Model 1

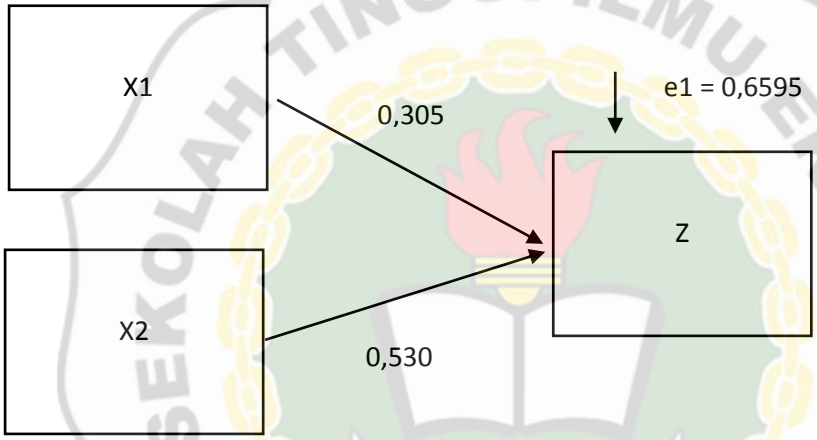
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,752	0,565	0,561	2,11421

Sumber: Pengolahan Data (2021)

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Jumlah nilai R-squared pada Tabel di atas adalah 0,565 yang berarti Z dipengaruhi X1 dan X2 sebesar 56,5%, sedangkan sisanya 43,5% dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini. Pada saat yang sama, cara mencari nilai e1 dengan menggunakan rumus e1 = √ (1-0,565) = 0,6595. melalui cara ini, diagram jalur model struktural I dapat diperoleh, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:



Koefisien Jalur Model II

Tabel Hasil Koefisien Model 2

Model 1		Unstand. Coefficients		Stand. Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,548	1,714		2,070	0,039
	Kepemimpinan Transformasional	0,258	0,048	0,246	5,320	0,000
	Budaya Organisasi	0,048	0,052	0,047	0,918	0,359

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Motivasi	0,600	0,051	0,624	11,751	0,000

Sumber: Pengolahan Data (2021)

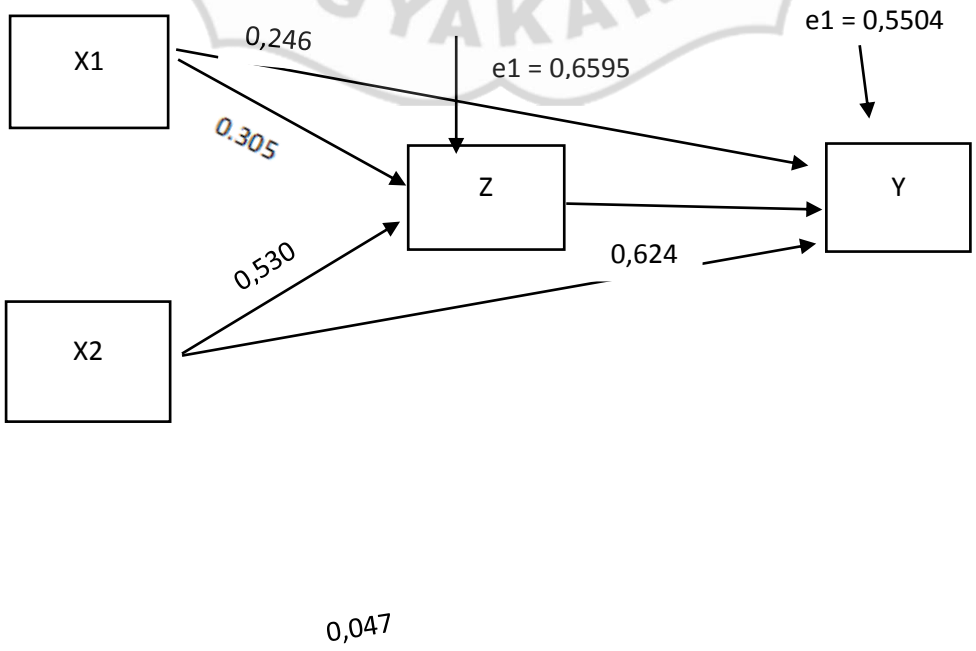
Pada keluaran regresi model II pada Tabel di atas terlihat nilai signifikansi kedua variabel X1= 0,000 dan Z= 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan X2= 0,359 lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan model regresi I yaitu variabel X1 dan Z berpengaruh signifikan terhadap Y, sedangkan X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

Tabel R Square Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
2	0,835[a]	0,697	0,693	1,69944

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Jumlah nilai R-squared pada Tabel di atas adalah 0,697 yang menunjukkan bahwa pengaruh X1, X2, dan Z terhadap Y adalah 69,7%, dan sisanya 30,3% dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini. Pada saat yang sama, cara mencari nilai e2 menggunakan rumus e2 = √ (1-0,697) = 0,5504. Jalur Structural Model II seperti gambar di bawah ini:



repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Signifikansi Simultan (Uji statistik F)

Tabel Uji F

	Model	F	Sig.
Terhadap variabel motivasi	Regression	161,022	0,000
Terhadap variabel kepuasan kerja	Regression	189,440	0,000

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas memperlihatkan nilai F sebesar 161,022 dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan penelitian ini dapat menjelaskan kolerasi antara variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap variabel motivasi, sedangkan kepemimpinan transformasional,budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai F 189,440 dan nilai signifikan 0,000.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis pengaruh X1 terhadap Y: variabel kepemimpinan transformasional bernilai signifikansi pengujian diperoleh sebesar 0,00 < 0,05 sehingga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifkan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan trasnformasional menjadi salah satu penyebab yang berhubungan dengan kepuasan. Apabila kepemimpinan transformasional tersebut disambut baik dan penuh kenyamanan dalam institusi maka kepuasan pegawai akan meningkat, dan juga sebaliknya jika kepemimpinan transformasional kurang baik akan berperan dalam menurunnya kepuasan kerja.

Hasil studi ini didukung oleh studi (Mubarak, 2018) melakukan studi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta dengan sampel sebanyak 115 responden dari hasil studi itu didapat pengaruh hubungan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis pengaruh X2 terhadap Y: variabel budaya organisasi bernilai signifikansi pengujian diperoleh sebesar 0,359 > 0,05 sehingga budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifkan terhadap kepuasan kerja. Teorinya tingkat budaya organisasi yang baik dan kondusif akan menaikan kepuasan kerja pegawai. Sedangkan, pegawai yang mengalami budaya organisasi yang kurang bagus dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Studi ini sama dengan studi yang telah dilakukan (Ariyani, 2013) yang menegaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi

Analisis pengaruh X1 terhadap Z: variabel kepemimpinan transformasional bernilai signifikansi pengujian diperoleh sebesar 0,00 < 0,05 sehingga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifkan terhadap motivasi. Hasilnya menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki pemimpin maka mempengaruhi motivasi pegawai desa. Pengaruh ditunjukan dengan adanya motivasi kerja yang diperoleh oleh pegawai pegawai desa yang berupa semangat kerja, serta tanggung jawab besar yang harus dijalankan oleh pegawai. Penyebab motivasi kerja di atas berhubungan dengan tingginya gaya kepemimpinan pada pada setiap desa.

Studi ini didukung dan sejalan oleh beberapa studi terdahulu yakni studi dari Priyanto (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadapkinerja melalu motivasi kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi

Analisis pengaruh X2 terhadap Z: variabel budaya organisasi bernilai signifikansi pengujian diperoleh sebesar 0,00 < 0,05 sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifkan terhadap motivasi. Budaya organisasi yang bagus memberikan motivasi yang lebih

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

terhadap pegawai hal itu didukung dengan fasilitas yang cukup, rekan kerja yang dekat dan sering membantu dan disiplin kerja serta pemahaman informasi.

Hasil ini juga mendukung teori yang paparkan oleh (Robbins, 2006), bahwa alasan yang lebih penting dari kerjasama tim dalam motivasi karyawan dapat dipahami karena karyawan perlu saling menghormati, membantu dan mempercayai satu sama lain di lingkungan kerja mereka untuk melakukan pekerjaan. Hal ini selaras dengan studi (Ariyani, 2013) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja PT. Mandalatama Armada Motor Semarang.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis pengaruh Z terhadap Y: variabel motivasi memiliki nilai signifikansi pengujian diperoleh sebesar 0,00 < 0,05 sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifkan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja pegawai, sebaliknya jika pegawai tidak termotivasi maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja hal ini bisa berdampak pada kinerja dan prestasi kerja. Hubungan ini menunjukkan bahwa bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri, karyawan yang agresif dan sangat puas adalah situasi yang ideal.

Studi ini didukung oleh studi Ian (2013) yang meneliti fakultas ekonomi di universitas "T" di Jakarta dengan 100 responden, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Melalui Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis pengaruh X1 melalui Z terhadap Y: Pengaruh langsung X1 terhadap Y adalah 0,246. Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu: 0,305 x 0,624 = 0,190. Berdasarkan hasil

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

perhitungan langsung sebesar 0,246 dan pengaruh tidak langsung 0,190 diperoleh hasil 0,246 + 0,190 = 0,436. Dari hasil ini pengaruh langsung lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung. Dalam hal ini kepuasan kerja pegawai terbentuk didukung dengan motivasi yang tinggi, hal ini sejalan dengan studi (Delastri & Pareke, 2011) kepuasan kerja melalui motivasi dapat dipengaruhi gaya kepemimpinan transaksional.

Hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional melalui motivasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifkan namun pengaruh tidak langsung ini lebih kecil dibanding pengaruh langsung yang artinya motivasi tidak memediasi antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan transformasional tidak terlalu memotivasi pegawai untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Melalui Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis pengaruh X2 melalui Z terhadap Y: Pengaruh langsung X2 terhadap Y adalah 0,047. Pengaruh tidak langsung dari X2 ke Z terhadap Y yakni hasil kali nilai beta dari X2 ke Y dan nilai beta dari Y ke Z yaitu: 0,530 x 0,624 = 0,330. Berdasarkan hasil perhitungan langsung sebesar 0,246 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,047 diperoleh hasil sebesar 0,330 + 0,047 = 0,377. Dari hasil ini, pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung.

Hal ini menyatakan bahwa budaya organisasi melalui motivasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifkan, pengaruh tidak langsung ini lebih besar dibanding pengaruh langsung. Budaya organisasi yang baik di balai desa memberikan kenyamanan terhadap pegawai pegawai desa sehingga menimbulkan motivasi yang tinggi untuk mecapai kepuasan kerja pegawai pegawai desa. Beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti budaya organisasi dan motivasi maka kepuasan kerja dapat tercapai. (Koesmono, 2005).

DAFTAR PUSTAKA

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Alam, T. M., Alhabsji, T., & Rahardjo, K. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *2*(2), 162–173.

Algifari. (2015). *Analisis Regresi*. *volume 3*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Amaliyah, F. (2014). *Sebagai Variabel Mediasi (Penelitian pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk . Kantor Cabang Blitar)*. *14*(1), 1–8.

Ancok, D. (2012). Psikologi kepemimpinan dan inovasi. *Jakarta: Erlangga*.

Ariyani, D. K. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandalatama Armada Motor Semarang. *Management Universitas Dian Nusantoro*.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.

Bass, B. M., Avolio, B. J., & Goodheim, L. (1987). Biography and the assessment of transformational leadership at the world-class level. *Journal of Management*, *13*(1), 7–19.

Delastri, N., & Pareke, F. J. (2011). The Role of work motivation as mediating variable on the relationship between leadership styles and job satisfaction: Empirical investigation at regional district office, Bengkulu Province. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, *18*(1).

Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP*.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23, Semarang: BP*. Undip.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly Jr, J. M. (1997). Manajemen Edisi Kesembilan, Jilid 1. *Jakarta: Erlangga*.

Greenberg, J., Baron, R. A., & Grover, R. A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*.

Hasibuan, M. S. . (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

Hood, J. N., & Koberg, C. S. (1991). Accounting firm cultures and creativity among accountants. *Accounting Horizons*, *5*(3), 12–19.

Ian, R. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*, *13*(1), 54–61. https://doi.org/10.31227/osf.io/8gz42

Irawan, P. (2006). Penelitian kualitatif dan kuantitatif untuk ilmu-ilmu sosial. *Jakarta: DIA FISIP UI*.

Juniari, N. K. eni, Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *11*, 823–840.

Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *7*(2), 171–188.

Koh, W. L., Steers, R. M., & Terborg, J. R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, *16*(4), 319–333.

Kosasih, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, *1*, 159. https://doi.org/10.31000/jgcs.v1i2.442

Luthans, F. (2006a). Perilaku Organisasi (Terjemahan). *Yogyakarta: Andi*.

Luthans, F. (2006b). Perilaku Organisasi 10th. *Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI*.

Mas'Ud, F. (2004). Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

Miswanto, M. (2008). Pengembangan Model Kepemimpinan Transformasional. *Fokus Ekonomi*, *7*(3), 24398.

Mubarak, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi (studi pada kantor pertanahan kabupaten bireuen). *ETD Unsyiah*.

Oluseyi, S., & Ayo, H. T. (2009). Influence of work motivation, leadership effectiveness and time management on employees' performance in some selected industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, *16*(1), 7–16.

Popper, M., & Zakkai, E. (1994). Transactional, charismatic and transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal*.

Praditya Maha Putra, K. A., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(6), 3618. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p12

Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung*. Alfabeta Press.

Priyanto, W. B. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada industri alas kaki pt. Bo kyung pasuruan). *Journal of innovation in business and economics*, *7*(2), 105–114.

Ramadhani, S. S., Ahman, E., & Senen, S. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Pajak. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *8*(1), 31. https://doi.org/10.17509/jimb.v8i1.12659

Rivai, V. (2004). MSDM untuk perusahaan dari teori ke praktek. *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2003). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. *Jakarta: Raja*

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Grafindo Persada.

Robbins, & Judges, D. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Robbins, S. P. (2006). Perilaku organisasi, edisi bahasa indonesia. *Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). Perilaku organisasi. *Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia*.

Robbinss Stephen, P. (2002). Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan). *Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta*.

Robert, K., & Angelo, K. (2005). Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 1. *Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta*.

Sarros, J. C., & Butchatsky, O. (1996). *Leadership: Australia's Top CEOs: Finding out what makes them the best*. HarperBusiness Adelaide.

Sugiyono, P. (2011). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alpabeta, Bandung*.

Sutiman, A. H. (2012). Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Kerja dalam Lingkungan Organisasi. *Majalah Komunikasi Maranatha*, *2*(2).

Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana. *Pernada Media Group*.

Sutrisno, E. (2010). Budaya Organisasi (Pertama). *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.

Tondok, M. S., & Andarika, R. (2004). Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Psyche*, *1*(1), 35–49.

Wallach, E. J. (1983). Individuals and organizations: The cultural match. *Training & Development Journal*.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Raja Grafindo persada.

Wirawan, N. (2007). Budaya dan Iklim Organisasi. *Jakarta: Salemba Empat*.

Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan* (Pertama). Graha Ilmu.

Yukl, Gary. (2009). Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Ke-5 (Terjemahan). *Jakarta: Prenhallindo*.

repository.stieykpn.ac.id