



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP RRI Bandung (Survey pada Karyawan LPP RRI Bandung)

Nina Riyani *

RRI Bandung, Kota Bandung, Indonesia

e-mail: *ninaditpp@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received March 14, 2024

Revised June 22, 2024

Accepted July 05, 2024

Available online July 31, 2024

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja.

Keywords:

Transformational Leadership Style, Work Motivation, Work Enthusiasm, Job Satisfaction

DOI:

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia juga memainkan peran penting dalam Radio Republik Indonesia (RRI) sebagai lembaga penyiaran yang independen, netral, dan non-komersial. Perannya sangat vital, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kinerja keseluruhan di RRI. Dengan memahami peran penting ini dalam manajemen sumber daya manusia, manajemen RRI dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja, sehingga meningkatkan kontribusi RRI dalam menyediakan layanan penyiaran berkualitas bagi masyarakat Indonesia. Berdasarkan laporan dari tiga tahun terakhir, kinerja staf RRI Bandung tidak mencapai target. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 90 responden dari staf RRI Bandung, menggunakan analisis CFA dan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

ABSTRACT

Human resource management also plays a crucial role in Radio Republik Indonesia (RRI) as an independent, neutral, and non-commercial broadcasting institution. It plays a vital role, such as creating a conducive work environment, motivating employees, and improving overall performance at RRI. Understanding this important role of human resource management, RRI management can develop effective strategies to enhance employee performance and job satisfaction, thereby improving RRI's contribution to providing quality broadcasting services to the Indonesian public. Based on the report from the last three years, the performance of RRI Bandung staff did not meet the target. The purpose of this study is to examine the influence of transformational leadership style, work motivation, and work enthusiasm on job satisfaction. This research adopts a quantitative approach with 90 respondents from the staff of RRI Bandung, using CFA and SEM analysis. The results of the study indicate that transformational leadership style, work motivation and work enthusiasm have a significant influence on job satisfaction.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan pendekatan strategis yang integral dalam struktur dan keberlanjutan suatu organisasi. Fungsi manajemen SDM meliputi

perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks yang lebih luas, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif seperti perekrutan dan seleksi, tetapi juga mencakup dimensi manusiawi yang mendalam (Afandi 2018).

Fungsi utama manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan SDM, di mana organisasi merinci kebutuhan tenaga kerja dan merancang strategi perekrutan yang sesuai. Pengembangan karyawan menjadi esensi lainnya, dengan penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, menciptakan lingkungan di mana pertumbuhan individual sejalan dengan pertumbuhan organisasi (Hasibuan 2016). Manajemen kinerja memainkan peran penting dalam mengevaluasi dan meningkatkan kontribusi karyawan. Sistem evaluasi kinerja yang baik memberikan umpan balik konstruktif dan mengidentifikasi peluang pengembangan, memastikan bahwa setiap anggota tim dapat mencapai potensi penuh mereka. Dalam konteks ini, manajemen SDM bukan hanya tentang peningkatan produktivitas tetapi juga mengakui nilai dan keunikan setiap individu dalam pencapaian tujuan bersama (Rahayu and Aprianti 2020).

Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga terlibat dalam aspek interpersonal organisasi. Ini mencakup manajemen konflik dan pemeliharaan hubungan yang sehat antarpegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, manajemen SDM berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan retensi karyawan, faktor penting dalam keberhasilan jangka panjang organisasi (Edison 2016). Manajemen SDM berperan dalam membangun dan menjaga budaya perusahaan. Dengan menyusun dan mengelola program kesejahteraan karyawan, manajemen SDM menciptakan landasan etika dan nilai-nilai organisasi. Ini juga mencakup pematuhan terhadap kebijakan dan hukum ketenagakerjaan, menegaskan komitmen terhadap keadilan dan keberlanjutan dalam hubungan kerja.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran krusial bagi instansi pemerintahan dalam mengelola, mengembangkan, dan memberdayakan tenaga kerja publik. Dengan mengimplementasikan praktik-praktik MSDM yang efektif, instansi pemerintahan dapat memastikan bahwa pegawai negeri sipilnya dikelola dengan baik, memiliki keterampilan yang relevan, dan dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. MSDM juga berperan dalam merancang kebijakan dan prosedur yang adil, memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, serta membangun budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan profesionalisme. Melalui pendekatan MSDM yang berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan pegawai, instansi pemerintahan dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik (Adiwantari, Bagia and Suci 2019).

Radio Republik Indonesia (RRI) adalah satu-satunya radio yang menyandang nama negara yang siarannya ditujukan untuk kepentingan bangsa dan negara. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral, dan tidak komersial berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional, sesuai amanah Peraturan Pemerintah (PP) No. 12 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

Sebagai lembaga penyiaran publik, RRI Bandung memiliki peran strategis dalam menyebarkan informasi yang berkualitas kepada masyarakat. Namun, berdasarkan tabel capaian kinerja LPP RRI Bandung, dapat diketahui bahwa dalam kurun tiga tahun terakhir, LPP RRI Bandung belum mencapai target yang ditetapkan. Kinerja yang tidak tercapai ini disebabkan oleh adanya penurunan produktivitas yang mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi manajemen LPP RRI Bandung dalam menyusun strategi kepemimpinan dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi dan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (KUANTITATIF)

Teori Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang memungkinkan pemimpin untuk mengubah pemahaman dan harapan, memotivasi, dan merangsang pengikut untuk mencapai tujuan yang dianggap penting. Dalam gaya ini, pemimpin memiliki kemampuan untuk mengangkat yang rendah, mengubah yang biasa menjadi luar biasa, dan meningkatkan kinerja bawahan di atas tingkat biasa-biasa saja. Hal ini tercermin dalam beberapa dimensi utama, yaitu kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Adinata 2015).

Dimensi-dimensi ini mengeksplorasi karakteristik kunci dari pemimpin transformasional, termasuk kemampuan untuk menjadi contoh yang baik, memberikan motivasi yang inspiratif, merangsang pikiran kreatif, dan memberikan perhatian yang individual kepada bawahan. Dari indikator-indikator ini, pemimpin transformasional mengembangkan lingkungan yang

memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan bawahan untuk mencapai kinerja yang tinggi (Atika, Fristin and Suwandaru 2017).

Namun, gaya kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk kepribadian pemimpin, situasi organisasi, hubungan dengan bawahan, dukungan organisasi, dan tuntutan tugas. Pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor ini memungkinkan pemimpin untuk mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dengan lebih efektif dalam konteks tertentu. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional memberikan manfaat yang signifikan, termasuk motivasi tinggi, kinerja tim yang unggul, pengembangan kepemimpinan, inovasi, keterlibatan karyawan, peningkatan hubungan kerja, dan kemampuan untuk menghadapi perubahan dengan sukses (Atika, Fristin and Suwandaru 2017).

Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah motor penggerak di balik setiap tindakan dan pencapaian di lingkungan kerja. Dipengaruhi oleh dorongan internal dan eksternal, motivasi kerja memainkan peran penting dalam membentuk perilaku individu dan kinerja organisasi. Dorongan ini muncul dari kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, atau kekuasaan, yang menjadi inti dari dimensi motivasi kerja. Individu yang memiliki kebutuhan akan prestasi cenderung bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang, sementara yang membutuhkan afiliasi mencari hubungan sosial yang positif di tempat kerja. Sementara itu, kebutuhan akan kekuasaan mendorong individu untuk mempengaruhi dan memiliki dampak signifikan (Sitorus 2020).

Berbagai faktor mempengaruhi motivasi kerja, mulai dari kebutuhan individu hingga lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Pengakuan atas prestasi, pengembangan karier, dan kondisi kerja yang nyaman merupakan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Prinsip-prinsip motivasi kerja, seperti pemahaman terhadap kebutuhan individu, penetapan tujuan yang jelas, dan pengakuan atas kontribusi, menjadi pedoman dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi (Ferdinatus 2020).

Manfaat dari motivasi kerja sangatlah besar, termasuk peningkatan produktivitas, kinerja optimal, dan kepuasan kerja. Selain itu, motivasi kerja juga berdampak pada retensi karyawan, budaya kerja positif, dan prestasi organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan menerapkan prinsip-prinsip yang sesuai, organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang dinamis dan berorientasi pada prestasi tinggi. Sebagai hasilnya, mereka dapat menghadapi tantangan dengan lebih baik, mencapai tujuan organisasi, dan tetap kompetitif di pasar yang semakin kompleks (Abdulah 2019).

Teori Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kekuatan vital yang memotivasi individu untuk bertindak atau membuat keputusan terkait pekerjaan mereka. Hal ini dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, seperti kebutuhan pencapaian, dorongan untuk berkontribusi, dan hasrat untuk meraih tujuan tertentu. Semangat kerja mencakup perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan, serta arah perilaku yang diambil individu dalam konteks pekerjaan (Asnawi 2013).

Dimensi semangat kerja meliputi produktivitas kerja, tingkat kehadiran, dan ketenangan dalam bekerja. Produktivitas kerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sementara tingkat kehadiran menunjukkan keterlibatan dan komitmen terhadap pekerjaan. Ketenangan dalam bekerja menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kinerja yang optimal (Robbins 2016).

Indikator semangat kerja mencerminkan tingkat motivasi, keterlibatan, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Ini termasuk peningkatan produktivitas, tingkat kehadiran yang konsisten, stabilitas tenaga kerja, kesejahteraan psikologis, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Afandi 2018).

Jenis semangat kerja bervariasi dari intrinsik hingga ekstrinsik, dari tanggung jawab sosial hingga kolektif. Pembentukan semangat kerja melibatkan pemenuhan kebutuhan dasar, pengakuan, pemberdayaan, tujuan yang jelas, peluang pengembangan karier, budaya kerja positif, pengalaman kerja yang menyenangkan, tantangan, kejelasan peran, keseimbangan kehidupan kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan pengelolaan konflik yang efektif (Nitisemito 2017).

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu aspek penting dalam evaluasi keseluruhan pengalaman kerja seseorang. Hal ini melibatkan penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja, termasuk gaji, rekan kerja, atasan, kondisi kerja, dan kepuasan terhadap tugas-tugas yang dilakukan. Menurut (Rahayu and Aprianti 2020), kepuasan kerja bukanlah penilaian tunggal tetapi hasil dari evaluasi menyeluruh terhadap berbagai faktor yang memengaruhi pengalaman kerja seseorang. (Robbins 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka seseorang terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya, yang memiliki dampak signifikan pada tingkat kepuasan yang dirasakan.

Dimensi variabel kepuasan kerja, seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, teman sekerja, atasan, dan promosi, mengacu pada aspek-aspek tertentu yang mempengaruhi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator variabel kepuasan kerja, seperti keadilan gaji, tingkat kesulitan

tugas, kerjasama tim, fasilitas dan kondisi kerja, dan peluang promosi, digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan seseorang terhadap aspek tertentu dari pekerjaannya (Campbell and Wiernik 2015).

Jenis-jenis kepuasan kerja termasuk kepuasan terhadap gaji dan tunjangan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan karir, hubungan kerja, lingkungan kerja, keseimbangan kerja-hidup, pengakuan dan penghargaan, keamanan pekerjaan, keadilan organisasional, dan kesejahteraan psikologis. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mencakup fitur pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi dan tunjangan, pengembangan karir, keseimbangan kerja-hidup, pengakuan dan penghargaan, kepemimpinan, keadilan organisasional, kondisi psikologis dan emosional, dan ketidakpastian pekerjaan (Dessler 2015).

Manfaat kepuasan kerja termasuk peningkatan produktivitas, retensi karyawan yang baik, kesehatan mental dan fisik yang lebih baik, hubungan kerja yang lebih positif, peningkatan kreativitas dan inovasi, kualitas pelayanan dan produktivitas organisasi yang meningkat, reduksi tingkat absensi dan keterlambatan, penurunan tingkat pergantian karyawan, peningkatan citra perusahaan, peningkatan keseimbangan kerja-hidup, dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memprioritaskan kepuasan kerja, organisasi dapat mencapai berbagai tujuan strategisnya dengan memanfaatkan potensi dan produktivitas karyawan yang maksimal (Andayani and Tirtayasa 2019).

Pengembangan Hipotetik

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja, semangat kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja menunjukkan berbagai hasil yang konsisten dalam konteks yang berbeda. (Rahayu and Aprianti 2020) serta (Kirani and Bagia 2020) meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di perusahaan dan industri perhotelan. Keduanya menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Putra and Pasaribu 2023) melanjutkan penelitian serupa di sektor pelayanan kesehatan, dengan temuan yang mendukung bahwa motivasi kerja tinggi berkontribusi positif pada kepuasan kerja pegawai.

(Sidik and Kalimin 2018) serta (Sriatun, Elina and Sodirin 2018) meneliti pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja di sektor pemerintahan. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai. (Santoso and Darsin 2017) menambahkan dimensi kompensasi dan iklim kerja dalam penelitian mereka di perusahaan bengkel mobil, dan menemukan bahwa semangat kerja,

kompensasi, dan iklim kerja mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan.

(Adiwantari, Bagia and Suci 2019) serta (Anggraeni and Santosa 2018) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Keduanya menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. (Ovianti and Fadli 2022) menambahkan disiplin kerja sebagai variabel dalam penelitian mereka, dan menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan.

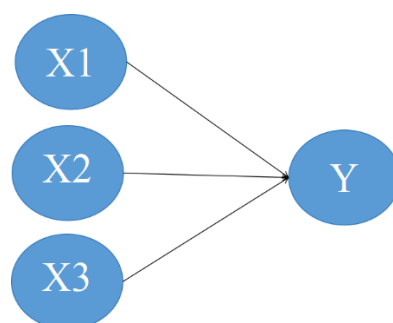
Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja pegawai RRI Bandung.
- H2 : Motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja pegawai RRI Bandung.
- H3 : Semangat kerja berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja pegawai RRI Bandung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan fokus pada hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Variabel independen meliputi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Semangat Kerja (X3), sementara variabel dependen adalah Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Konstruksi pertanyaan untuk setiap variabel didasarkan pada penelitian sebelumnya yang dimodifikasi sesuai dengan konteks penelitian ini. Jawaban dalam kuesioner menggunakan skala Likert, yang menggambarkan tingkat setuju atau tidak setuju responden terhadap pernyataan yang diajukan. Skala Likert ini memiliki lima alternatif jawaban, mulai dari "Sangat Baik" dengan bobot nilai 5 hingga "Sangat Tidak Baik" dengan bobot nilai 1.

Kuesioner yang telah dirancang akan disebarluaskan secara elektronik menggunakan platform Google Form kepada 90 staf RRI Bandung yang menjadi populasi penelitian ini. Sebagai responden, seluruh variasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut akan dipertimbangkan dalam analisis. Teknik analisis data yang akan digunakan mencakup statistik deskriptif untuk menganalisis karakteristik responden dan menjelaskan distribusi variabel, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen. Dalam uji hipotesis, tingkat signifikansi yang umum digunakan adalah 0,05, yang berarti bahwa nilai p kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, melalui metode ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami dampak variabel independen terhadap kepuasan kerja pegawai di LPP RRI Bandung.



Gambar 1. Rerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Analisis deskriptif dari hasil penelitian ini menunjukkan pandangan peserta terhadap pernyataan dalam kuesioner yang disebarakan secara daring. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menguraikan aspek-aspek dari objek penelitian dengan menggunakan data dari sampel atau populasi. Evaluasi ini dilakukan dengan mengkategorikan skor jawaban dalam lima kategori, yaitu sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik, dengan rentang nilai antara 1 hingga 5. Melalui analisis deskriptif, diperoleh pemahaman yang mendalam tentang respons peserta terhadap variabel yang diselidiki, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja.

Tabel 1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Kategori
1	Pemimpin secara konsisten menunjukkan daya tarik dan kepribadian yang kuat	0	1	25	38	26	84	Baik
2	Pemimpin mampu menciptakan lingkungan yang positif dan penuh semangat	0	0	20	47	23	86	Sangat Baik
3	Pemimpin memiliki kemampuan untuk menyampaikan visi yang menginspirasi	0	2	14	46	28	88.4	Sangat Baik
4	Pemimpin memberikan tantangan intelektual yang memotivasi anggota tim untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka	0	1	33	35	21	82.4	Baik
5	Pemimpin mendorong pemikiran kreatif dan inovatif di antara anggota tim	0	3	6	48	33	88.4	Sangat Baik
6	Pemimpin secara konsisten menunjukkan perhatian pribadi terhadap setiap anggota tim	0	1	7	47	35	88	Sangat Baik
7	Anggota tim merasa didukung dan diakui secara individual oleh pemimpin	0	0	13	44	33	88.4	Sangat Baik
Rata-rata							86.5	Sangat Baik

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dinilai sangat baik oleh responden, dengan rata-rata skor 86.5%. Mayoritas indikator pada variabel ini mendapat penilaian sangat baik, menunjukkan bahwa pegawai RRI Bandung merasa pemimpin mereka mampu menciptakan lingkungan yang positif dan penuh semangat, serta mampu menyampaikan visi yang menginspirasi.

Tabel 2. Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Kategori
1	Saya merasa termotivasi untuk mencapai hasil yang tinggi dalam tugas-tugas pekerjaan saya	0	1	20	42	27	87.6	Sangat Baik
2	Saya selalu mencari tantangan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya	0	2	18	38	32	87.2	Sangat Baik
3	Saya menilai hubungan baik dengan rekan kerja sebagai faktor yang memotivasi dalam pekerjaan saya	0	3	20	33	34	86.4	Sangat Baik
4	Saya merasa senang dan termotivasi ketika bekerja dalam tim yang solid	0	6	28	30	26	82	Baik
5	Tanggung jawab dan kontrol atas pekerjaan saya memberikan kepuasan tersendiri	0	4	32	28	26	80.8	Baik
6	Saya merasa senang jika memiliki pengaruh terhadap keputusan-keputusan yang memengaruhi organisasi	0	1	15	45	29	88.4	Sangat Baik
Rata-rata							85.4	Sangat Baik

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dinilai sangat baik oleh responden, dengan rata-rata skor 85.4%. Mayoritas indikator pada variabel ini juga mendapat penilaian sangat baik, menunjukkan bahwa pegawai RRI Bandung merasa termotivasi untuk mencapai hasil tinggi dalam tugas-tugas pekerjaan mereka dan senang jika memiliki pengaruh terhadap keputusan-keputusan yang memengaruhi organisasi.

Tabel 3. Variabel Semangat Kerja

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Kategori
1	Saya merasa memiliki semangat yang cukup untuk mencapai target produktivitas yang ditetapkan.	16	9	14	33	18	58	Cukup Baik
2	Semangat saya berdampak positif pada tingkat produktivitas di tempat kerja.	13	1	16	39	21	69.6	Baik
3	Saya selalu hadir dan memenuhi tanggung jawab saya di tempat kerja.	0	0	11	41	38	89.6	Sangat Baik
4	Kehadiran saya di tempat kerja memiliki dampak positif pada produktivitas tim.	0	0	6	47	37	90.8	Sangat Baik
5	Kemampuan saya untuk tetap tenang dalam tekanan membantu meningkatkan kualitas pekerjaan saya.	16	12	5	28	29	57.6	Cukup Baik
6	Saya merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan ketenangan pribadi saya.	6	4	16	40	24	76.4	Baik
Rata-rata							73.7	Baik

Namun, variabel Semangat Kerja mendapat penilaian yang lebih bervariasi, dengan rata-rata skor 73.7%. Beberapa indikator dinilai sangat baik, seperti hadir dan memenuhi tanggung jawab di tempat kerja, sementara yang lain dinilai cukup baik, seperti kemampuan untuk tetap tenang dalam tekanan.

Selanjutnya, analisis verifikatif dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) untuk mengevaluasi kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil SEM menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sementara Semangat Kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Gaya

Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja pegawai RRI Bandung.

Selanjutnya, uji koefisien jalur mengonfirmasi bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sementara Semangat Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Hal ini menegaskan bahwa pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan yang positif dan penuh semangat serta memotivasi pegawai untuk mencapai hasil yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Dalam keseluruhan, hasil analisis data ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di LPP RRI Bandung. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya memperhatikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sementara semangat kerja juga perlu diperhatikan meskipun memiliki dampak yang lebih rendah secara signifikan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa temuan penting dalam analisis variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja di lingkungan RRI Bandung. Pertama-tama, dari segi gaya kepemimpinan transformasional, data menunjukkan bahwa para pemimpin di RRI Bandung dinilai sangat baik dalam menciptakan lingkungan yang positif dan semangat, menyampaikan visi yang menginspirasi, serta mendorong kreativitas dan inovasi di antara anggota tim. Hal ini tercermin dari respons positif responden terhadap kemampuan pemimpin untuk menyampaikan visi yang menginspirasi dengan skor tertinggi sebesar 88.4%.

Kedua, dalam hal motivasi kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa para staf di RRI Bandung memiliki tingkat motivasi kerja yang baik hingga sangat baik. Mereka memiliki keinginan kuat untuk mencapai hasil yang tinggi dalam tugas-tugas pekerjaan dan senang jika memiliki pengaruh terhadap keputusan-keputusan yang memengaruhi organisasi. Namun, ada beberapa aspek motivasi kerja yang perlu ditingkatkan, seperti kepuasan terhadap variasi tugas dan hubungan baik dengan atasan.

Ketiga, terkait dengan semangat kerja, para staf di RRI Bandung dinilai cukup baik dalam hal kehadiran, memenuhi tanggung jawab, dan kehadiran di tempat kerja. Namun, ada kekurangan dalam hal mencapai target produktivitas dan kemampuan untuk tetap tenang dalam tekanan. Kurangnya pemahaman tentang tujuan instansi, rencana perubahan, dan kekhawatiran akan keamanan pekerjaan serta keseimbangan kerja-hidup yang buruk menjadi beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja staf.

Terakhir, dalam hal kepuasan kerja, para staf di RRI Bandung merasa sangat puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, terutama terkait dengan tugas pokok yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Namun, masih ada beberapa aspek seperti variasi tugas dan komunikasi dengan atasan yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RRI Bandung terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja, dapat diambil beberapa kesimpulan penting.

Pertama, gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh para pemimpin di RRI Bandung dinilai sangat baik oleh responden. Para pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, menyampaikan visi yang menginspirasi, dan mendorong kreativitas serta inovasi di antara anggota tim. Hal ini berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja staf karena mereka merasa didukung dan diakui oleh atasan.

Kedua, motivasi kerja staf di RRI Bandung juga dinilai baik hingga sangat baik. Mereka memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil yang tinggi dalam pekerjaan mereka dan merasa senang jika memiliki pengaruh terhadap keputusan organisasi. Namun, terdapat beberapa aspek motivasi kerja yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Ketiga, semangat kerja staf di RRI Bandung cukup baik dalam hal kehadiran dan tanggung jawab, namun masih terdapat kekurangan dalam mencapai target produktivitas dan kemampuan untuk tetap tenang dalam tekanan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang tujuan instansi, rencana perubahan, dan kekhawatiran akan keamanan pekerjaan serta keseimbangan kerja-hidup yang buruk.

Terakhir, tingkat kepuasan kerja staf di RRI Bandung secara keseluruhan dinilai sangat baik. Mereka merasa puas dengan tugas pokok yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki, namun masih terdapat beberapa aspek seperti variasi tugas dan komunikasi dengan atasan yang perlu diperhatikan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulah, Budiman. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatria Jakarta." *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen* 9, no. 1 (2019): 40-55.

- Adinata, Ujang Wawan Sam. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Tamzis Bandung." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 9, no. 2 (2015): 136-157.
- Adiwantari, Sartika Ayu , I Wayan Bagia, and Ni Made Suci. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Bisma: Jurnal Manajemen* 5, no. 2 (2019): 101 - 111.
- Afandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
- Andayani, I., and S. Tirtayasa. "Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 1 - 10.
- Anggraeni, Yenny , and T. Elisabeth Cintya Santosa. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dinamis* 10, no. 1 (2018): 51 - 68.
- Asnawi, Sahlan. "Semangat Kerja dan Kepemimpinan." *Jurnal Psikologi* 3, no. 2 (2013): 86-92.
- Atika, A, Y Fristin, and A Suwandar. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 4, no. 1 (2017): 1 - 10.
- Campbell, John P., and Brenton M. Wiernik. *The Modeling and Assessment of Work Performance*. Minneapolis: Minnesota Publisher, 2015.
- Dessler, G. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Edison. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Ferdinatus, Taruh. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV BUDI UTANA, 2020.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Kirani, K. Dwi Balqis , and I. W. Bagia. "Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2, no. 2 (2020): 231 - 241.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu, 2017.
- Ovianti, Yuni , and Jul Aidil Fadli. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi." *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 4, no. 2 (2022): 109 - 119.
- Putra, Roby Hadi , and Fani Ratny Pasaribu. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pusat Kesehatan Masyarakat Kota Padang." *Jurnal MENARA Ilmu* 17, no. 2 (2023): 243 - 255.
- Rahayu, Ningrum , and Kartini Aprianti. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima." *Jurnal Brand* 2, no. 2 (2020): 184 - 189.
- Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo, 2016.
- Santoso, Teguh Imam , and Darsin. "Pengaruh Semangat Kerja, Kompensasi, dan Iklim Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Perusahaan Bengkel Mobil Honda Semarang Center." *Journal of Management* 3, no. 3 (2017): 1 - 10.

- Sidik, Muhammad Ikbal , and La Ode Kalimin. "Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe." *Jurnal Bisnis Indonesia* 9, no. 2 (2018): 52 - 74.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. *Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Sriatun, Ani , Maria Elina, and Soderin. "Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan." *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* 2, no. 3 (2018): 17 - 24.