

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DENGAN KERJASAMA TIM SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA KEMENTERIAN  
KETENAGAKERJAAN**

**TESIS**

**Oleh:**

**AMALIA APRILIANI SISWANTO  
201720152006**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA  
2019**

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kerjasama Tim sebagai variabel Intervening pada Kementerian Ketenagakerjaan

Nama Mahasiswa : Amalia Apriliani Siswanto

Nomor Pokok Mahasiswa : 201720152006

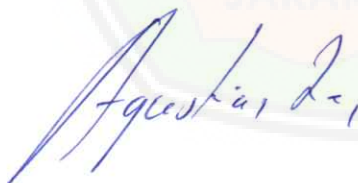
Program Studi/Program : Magister Manajemen/Pascasarjana

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jakarta, 30 November 2019

MENYETUJUI:

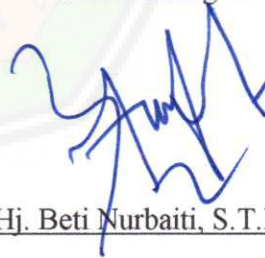
Pembimbing I



Agustian Zen, Ph.D

NID : 0302085301

Pembimbing II



Dr. Hj. Beti Nurbaiti, S.T.P., M.E.

NID : 0314117307

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kerjasama Tim sebagai variabel Intervening pada Kementerian Ketenagakerjaan

Nama Mahasiswa : Amalia Apriliani Siswanto

Nomor Pokok Mahasiswa : 201720152006

Program Studi/Fakultas : Magister Manajemen/Fakultas Ekonomi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 1 November 2019

Jakarta, 1 November 2019

Mengesahkan

Ketua Tim Penguji : Prof. Dr. Tri Widyastuti, S.E., A.k., M.M

NIDN : 0323036401

Penguji I : Dr. Anton Wachidin Widjaja, S.E., M.M

NIDN : 0311116501

Penguji II : Dr. Beti Nurbaiti, S.T.P., M.E.

NIDN : 0314117307



MENGETAHUI

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Dr. Dhian Tyas Untari, SE., M.M

NIDN: 0309048102

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Istianingsih Sastrodiharjo, CA., CSRA., CMA., CACP

NIDN: 0318107101

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Tesis Yang Berjudul

**“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kerjasama Tim sebagai variabel Intervening pada Kementerian Ketenagakerjaan.”**

Ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan tesis ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan ijin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan tesis ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 01 November 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Amalia Apriliani Siswanto

NPM: 201720152006

## ABSTRAK

**Amalia Apriliani Siswanto. 201720152006.** Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kerjasama Tim sebagai variabel Intervening pada Kementerian Ketenagakerjaan.

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kerjasama Tim sebagai variabel Intervening pada Kementerian Ketenagakerjaan. Berdasarkan hipotesis awal bahwa penelitian ini terdiri atas empat variabel yaitu Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini melalui berbagai tahap pengujian untuk mengetahui kelayakan indikator pada setiap variabel sehingga dapat diperoleh bentuk suatu model analisis yang relevan dengan perumusan masalah yang dikemukakan pada tahap awal penelitian.

Metode yang dipergunakan adalah pendekatan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis Lisrel. Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara t value hasil penelitian ini adalah Motivasi Intrinsik mempunyai hubungan dan signifikan terhadap kerjasama tim Kementerian Ketenagakerjaan. Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai hubungan dan signifikan terhadap kerjasama tim Kementerian Ketenagakerjaan. Motivasi Intrinsik mempunyai hubungan dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kementerian Ketenagakerjaan. Kerjasama Tim mempunyai hubungan dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kementerian Ketenagakerjaan. Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak mempunyai hubungan dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

Kata kunci (*sentence case*): Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja.

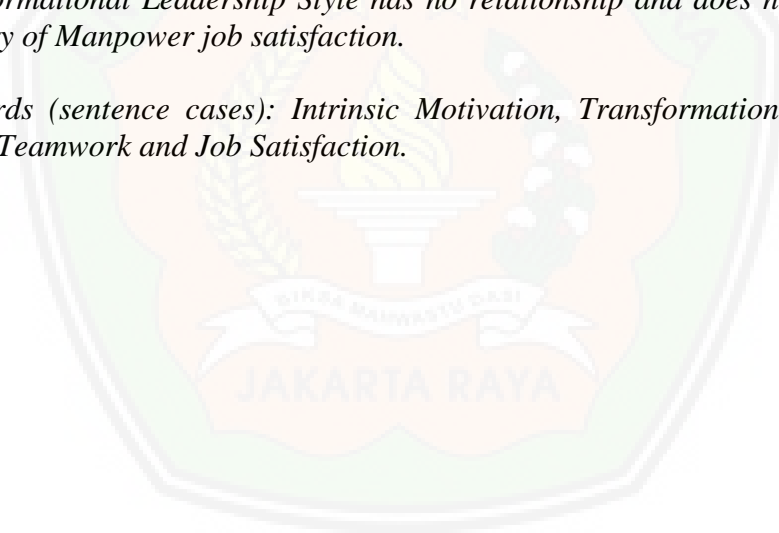
## ABSTRACT

**Amalia Apriliani Siswanto. 201720152006. *The Effect of Intrinsic Motivation and Transformational Leadership Styles on Job Satisfaction with Teamwork as an Intervening Variable in the Ministry of Manpower.***

*This research was conducted to gain a more complete understanding of Intrinsic Motivation and Transformational Leadership Styles on Job Satisfaction with Teamwork as an Intervening Variable in the Ministry of Labor. This study completed various tests to determine the suitability of the indicators on each variable so that an analytical model that was relevant to the formulation of the problem raised in the initial study could be accepted.*

*The method used is based on Lisrel-based Structural Equation Model (SEM). From the results of the research with the hypothesis in the value of t, this study is that Intrinsic Motivation has a significant and significant relationship to the Teamwork of the Ministry of Manpower. The Leadership Style of Transformation has a significant and significant relationship to the Teamwork of the Ministry of Manpower. Intrinsic motivation has a significant and significant relationship to job satisfaction of the Ministry of Manpower. Teamwork has a significant and significant relationship to job satisfaction of the Ministry of Manpower. The Transformational Leadership Style has no relationship and does not support the Ministry of Manpower job satisfaction.*

*Keywords (sentence cases): Intrinsic Motivation, Transformational Leadership Styles, Teamwork and Job Satisfaction.*



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kerjasama Tim sebagai variabel Intervening pada Kementerian Ketenagakerjaan” dengan baik. terselesaikannya penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu baik dalam proses penelitian maupun selama penulisan, diantaranya :

1. Bapak Dr. H. Bambang Karsono, S.H, M.M selaku Rektor Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Prof. Tri Widyastuti, S.E., Ak., M.M selaku Wakil Rektor Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Ibu Dr. Istianingsih Sastrodiharjo, CA., CSRA., CMA., CACP selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Ibu Dr. Dhian Tyas Untari, S.E., M.M Ketua Program Studi Magister Manajemen.
5. Pak Agustian Zen, Ph.D selaku dosen pembimbing 1 yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan tesis ini.
6. Ibu Dr. Hj. Beti Nurbaiti, S.T.P., M.E selaku dosen pembimbing 2 yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan tesis ini.
7. Dosen-dosen Magister Manajemen yang ada di Universitas Bahayangkara Jakarta Raya.
8. Mas Aliy, Mba Fitri, Mas Adit, April dan teman-teman Magister Manajemen yang ada di Universitas Bahayangkara Jakarta Raya.
9. Papah, Mamah, adik penulis, serta keluarga besar yang selalu mendoakan yang terbaik, mendukung dan memberikan semangat.

Penulis menyadari bahwa dalam tesis ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu masukan berupa kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak.

Jakarta, 01 November 2019



AMALIA APRILIANI SISWANTO



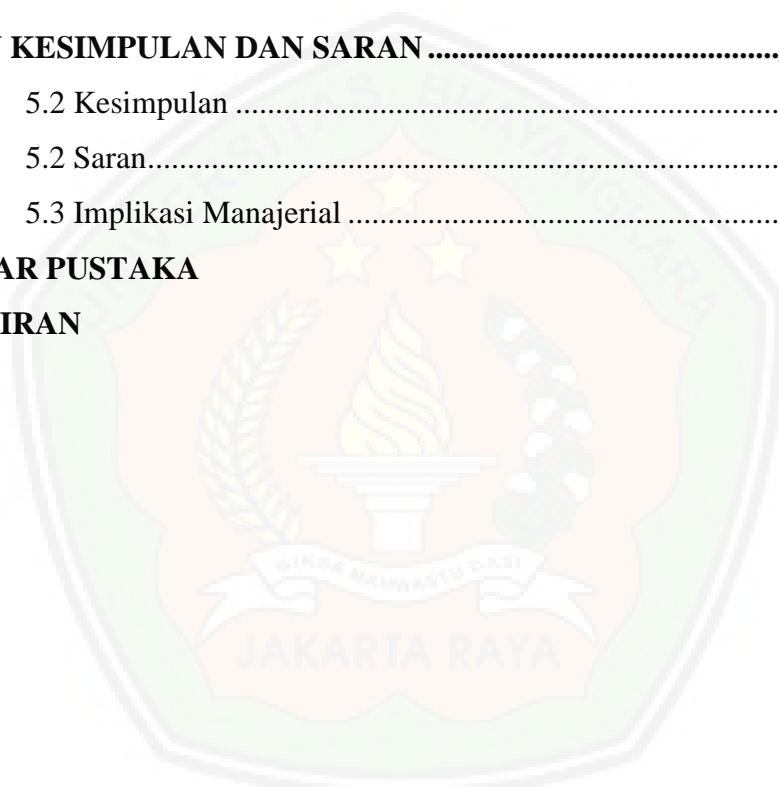


## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRA.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	12
1.3 Batasan Masalah.....	12
1.4 Rumusan Masalah .....	12
1.5 Tujuan Penelitian .....	13
1.6 Manfaat Penelitian.....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>15</b>
2.1 Landasan Teori .....	15
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	15
2.1.1.1 Nilai Pekerjaan Yang Dinilai Secara Umum .....	17
2.1.1.2 Indikator Kepuasan Kerja .....	17
2.1.2 Pengertian Motivasi Intrinsik .....	19
2.1.2.1 Indikator Motivasi Intrinsik.....	21
2.1.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	22
2.1.3.1 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	24
2.1.4 Pengertian Kersama Tim .....	25
2.1.4.1 Jenis Tim Dalam Organisasi.....	28
2.1.4.2 Indikator Kersama Tim.....	29

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu .....	30
2.3 Kerangka Berpikir .....	36
2.3.1 Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel intervening Kerjasama Tim.....	36
2.3.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Variabel Intervening Kerjasama Tim .....	37
2.4 Hipotesis Penelitian .....	38
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
3.2 Metode Penelitian .....	39
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	40
3.5 Metode Analisis Data .....	44
3.5.1 Uji Kecocokan .....	45
3.5.1.1 Overall model fit .....	45
3.5.1.2 Uji Kecocokan Model Pengukuran .....	46
3.5.1.3 Uji Analisis Faktor Konfirmatori .....	47
3.5.1.4 Uji Kecocokan Model Struktural .....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
4.1 Karakteristik Responden .....	48
4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
4.1.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
4.2 Uji Data Deskriptif .....	50
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	51
4.3.1 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	52
4.3.2 Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim.....	54
4.3.3 Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik.....	55
4.3.4 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	57
4.4 Uji Analisis Faktor Konfirmatori .....	58
4.5 Uji Kecocokan Model Struktural .....	60
4.6 Pembahasan.....	61

4.6.1 Motivasi Intrinsik Berpengaruh Tidak Langsung Antara Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Variabel Intervening Kerjasama Tim.....	62
4.6.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Variabel Intervening Kerjasama Tim.....	64
4.6.4 Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja .....	67
4.6.5 Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja.....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>76</b>
5.2 Kesimpulan .....	76
5.2 Saran.....	77
5.3 Implikasi Manajerial .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

<i>Tabel</i>	<i>Halaman</i>
Tabel 1.1 Presentase Proyek Tepat Waktu.....	3
Tabel 1.2 Absensi Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Divisi Pengawasan .....	4
Tabel 1.3 Hasil Survey Pegawai Mengenai Kerjasama Tim di Kementerian Ketenagakerjaan .....	5
Tabel 1.4 Hasil Survey Pegawai Mengenai Kepemimpinan di Kementerian Ketenagakerjaan .....	8
Tabel 1.5 Hasil Survey Pegawai Mengenai Motivasi Intrinsik di Kementerian Ketenagakerjaan .....	10
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja .....	40
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Intrinsik .....	41
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	42
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Kerjasama Tim .....	43
Tabel 3.5 Skala Pengukuran.....	44
Tabel 3.6 Perbandingan Ukuran Kecocokan (GOF) .....	46
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif .....	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Pengukuran Variabel Laten Kepuasan Kerja (Standarized Solution).....	52
Tabel 4.5 Kecocokan Goodness of Fit (GOF) Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Pengukuran Variabel Laten Kerjasama Tim (Standarized Solution).....	54
Tabel 4.7 Kecocokan Goodness of Fit (GOF) Kerjasama Tim.....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Pengukuran Variabel Laten Motivasi Intrinsik (Standarized Solution).....	56
Tabel 4.9 Kecocokan Goodness of Fit (GOF) Motivasi Intrinsik.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Pengukuran Variabel Laten Gaya Kepemimpinan Transformasional (Standarized Solution).....	57

Tabel 4.11 Kecocokan Goodness of Fit (GOF) Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	58
Tabel 4.12 Kecocokan Goodness of Fit (GOF) .....	59
Tabel 4.13 Perhitungan Direct Effect, Indirect effect dan Total effect.....	61



## DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar</i>	<i>Halaman</i>
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	37
Gambar 4.1 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Gambar 4.2 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	49
Gambar 4.3 Uji Pengukuran Variabel Laten Kepuasan Kerja (Standarized Solution) .....	52
Gambar 4.4 Uji Pengukuran Variabel Laten Kerjasama Tim (Standarized Solution) .....	54
Gambar 4.5 Uji Pengukuran Variabel Laten Motivasi Intrinsik (Standarized Solution).....	55
Gambar 4.6 Uji Pengukuran Variabel Laten Gaya Kepemimpinan Transformasional (Standarized Solution) .....	57
Gambar 4.7 Uji Confirmatory Model.....	59
Gambar 4.8 Uji Kecocokan Model Struktural .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

### *Lampiran*

1. Instrumen Penelitian.....	85
2. Tabulasi Data .....	96
3. Hasil Uji Lisrel.....	113

