

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan**

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja, di Bab III Pasal 3 tertulis bahwa Inspektorat (*Nayana Praja*) ialah unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Inspektorat dipimpin oleh seorang Inspektur, dalam melaksanakan tugas serta fungsinya bertanggung jawab langsung kepada Gubernur, dan secara teknis administratif menerima pembinaan dari Sekretaris Daerah. Inspektur diangkat serta diberhentikan oleh Gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas yang dilakukan oleh Inspektorat adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan Pemerintahan di Daerah Kabupaten/Kota. Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta awalnya bernama Inspektorat Wilayah II Daerah Istimewa Yogyakarta. Lalu, berubah menjadi Bawasda (Badan Pengawas Daerah) Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada Perdas Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kelembagaan Pemerintahan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, dibuat serta disusunlah perangkat daerah, yang akhirnya menjadi Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta nomor 1 Tahun 2022 tertulis tentang Struktur, Ketugasan dan Fungsi Inspektorat.

#### **1.1.2 Tujuan dan Sasaran Organisasi**

Dapat mendukung tujuan Pembangunan DIY dari sisi *Quality Assurance*, merupakan fungsi pengawasan yang dimiliki oleh Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga dengan adanya fungsi pengawasan, Inspektorat diberikan tanggung jawab untuk menjamin kualitas kinerja perangkat daerah di DIY, yang dapat memenuhi standar-standar pelayanan dan operasional yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pembangunan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai berikut:

a. Tujuan

Terselenggaranya fungsi *consulting* (konsultasi, sosialisasi, asistensi) dan *quality assurance* (audit, reviu, pemantauan, evaluasi) atas penyelenggaraan pemerintah di Pemda DIY melalui pembinaan dan pengawasan.

b. Sasaran

Sasaran utama Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta melakukan aksi dan alokasi sumber daya yang tersedia dengan kegiatan di Inspektorat DIY, sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya kualitas hasil pengawasan internal.
- 2) Meningkatnya efektivitas pengendalian internal.
- 3) Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan urusan pemerintahan di Perangkat Daerah.

### 1.1.3 Logo Organisasi

Logo Inspektorat sama dengan logo atau lambang Pemerintahan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), seperti berikut:



**Gambar 1. 1 Logo Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta**

Sumber: Website Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta (2023)

a. Bentuk Lambang

- 1) Bentuk dasar logo yakni adalah lingkaran.
- 2) Semua bagian yang menonjol keluar dari bentuk dasar, yakni:

- a) separo bagian atas dari gambar bintang;
  - b) gambar ompak;
  - c) gambar pita yang bertuliskan “YOGYAKARTA”.
- 3) Ukuran logo dengan garis tengah lingkaran 30, sedangkan ukuran bagian-bagian yang menonjol 40.
- b. Arti dan Makna Lambang
- 1) Landasan Idil Pancasila
    - a) Ketuhanan Yang Maha Esa digambarkan dengan gambar bintang emas persegi lima;
    - b) Perikemanusiaan digambarkan dengan tugu (aka guru) dalam sayap;
    - c) Persatuan digambarkan dengan gambar lingkaran yang berwarna merah dikelilingi lingkaran berwarna putih;
    - d) Kerakyatan digambarkan dengan gambar ompak dengan tatahan bunga teratai;
    - e) Keadilan sosial digambarkan dengan gambar padi dan kapas.
  - 2) Landasan Struktural Undang-Undang Dasar 1945 digambarkan dengan gambar bunga kapas berjumlah 17 kuntum, daun kapas berjumlah 8 dan padi sewuli yang berisi 45 butir.
  - 3) Tat kehidupan gotong royong digambarkan dengan gambar bulatan yang dalam bahasa Jawa disebut “golong” dan tugu berbentuk silinder yang dalam bahasa Jawa disebut “gilig”, sehingga kombinasi dari dua gambar tersebut melambangkan semangat yang “golong-gilig”.
  - 4) Nilai-nilai keagamaan, pendidikan dan kebudayaan digambarkan dengan gambar bintang berwarna emas berbentuk persegi lima, bunga melati yang mencapai bintang dengan daun kelopak 3 helai.
  - 5) Semangat perjuangan dan kepahlawanan digambarkan dengan gambar warna merah dan putih dengan gambar tugu tegak lurus, berarti dengan jiwa yang teguh berjuang dengan gagah berani mencapai tujuan yang suci.
  - 6) Semangat pembangunan digambarkan dengan gambar pahatan yang miring pada soko guru, pahatan spesifik Yogyakarta yang berarti

menghias, membangun digambarkan dengan alat-alat yang tak dimiliki sebelumnya.

- 7) Sejarah terbentuknya Daerah Istimewa Yogyakarta yang digambarkan dengan sayap mengembang berbulu 9 helai dibagian luar dan 8 helai dibagian dalam, menggambarkan peranan Sri Sultan Hamengku Buwono IX dan Sri Paduka Paku Alam VIII, yang pada tanggal 5 September 1945 mengeluarkan amanat untuk menggabungkan daerah Kesultanan Yogyakarta dan Kadipaten Pakualaman menjadi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 8) Keadaan alam digambarkan dengan gambar yang berwarna hijau tua dan hijau muda dan lukisan bentuk stiler bunga teratai untuk menggambarkan kesuburan alam (hijau) dan kesuburan jiwa (bunga teratai).
- 9) Candrasengkala : “Rasa Suka Ngesti Pradja” – tahun 1786; Surjasengkala : “Yogyakarta Trus Mandiri” - tahun 1945, sehingga bila digabungkan secara menyeluruh akan berbunyi : “Rasa Suka Ngesti Pradja Yogyakarta” yang memiliki arti “Dengan Rasa Gembira Membangun Daerah Istimewa Yogyakarta Yang Baik Dan Selamat Trus Berdiri Tegak”.
- 10) Persatuan dan kesatuan Indonesia yang kokoh kuat digambarkan dengan gambar lingkaran dan tugu yang tegak lurus, menggambarkan pandangan hidup yang selalu golong gilig.
- 11) Masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, digambarkan dengan gambar padi sewuli dengan 45 butir padi (pangan) dan kapas yang berbunga 17 kuntum dan berdasar 8 helai, jumlah dari gambar tersebut melambangkan angka 17 Agustus 1945 yakni tanggal proklamasi dari Negara Kesatuan Republik Indonesia yang tertulis pada Undang-Undang Dasar 1945.

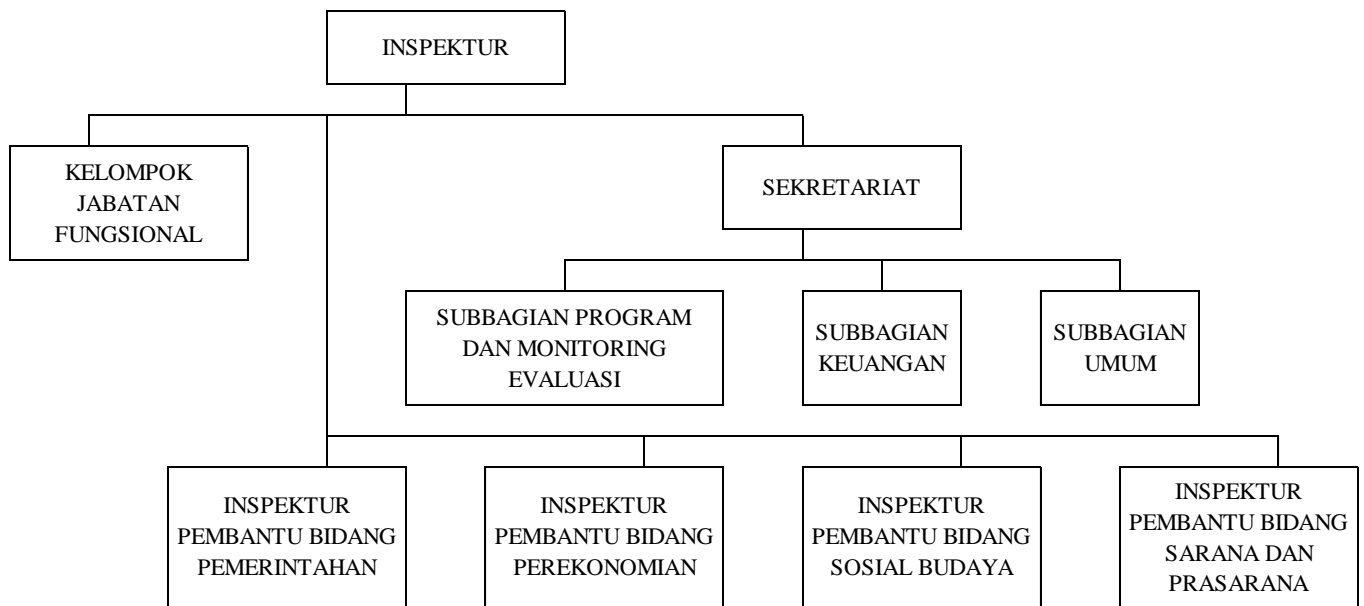
c. Warna-warna dan Artinya

- 1) Warna kuning emas dan kuning tua yang memiliki arti keluhuran, keagungan dan kemashuran.

- 2) Warna hijau tua dan hijau muda yang memiliki arti kesuburan dan harapan.
- 3) Warna merah yang memiliki arti keberanian.
- 4) Warna putih yang memiliki arti kesucian.
- 5) Warna hitam yang memiliki arti keabadian.

#### 1.1.4 Struktur Organisasi

Berikut adalah desain struktur organisasi Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta:



**Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta**

Sumber: Data Internal Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta (2023)

Terlihat pada gambar 1.2 bahwa dibawah Inspektur ada beberapa jabatan. Sekretariat berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Inspektur, yang dipimpin oleh Sekretaris. Subbagian Umum berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Subbagian Program dan Monitoring Evaluasi berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris, yang dipimpin oleh Kepala Subbagian. Kelompok Substansi Keuangan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris sebagai Koordinator, yang dipimpin oleh Jabatan Fungsional Muda sebagai Subkoordinator.

Inspektorat Pembantu Bidang Pemerintahan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Inspektur, yang dipimpin oleh Inspektur Pembantu Bidang Pemerintahan. Inspektorat Pembantu Bidang Perekonomian berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Inspektur, yang dipimpin oleh Inspektur Pembantu

Bidang Perekonomian. Inspektorat Pembantu Bidang Sosial Budaya berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Inspektur, yang dipimpin oleh Inspektur Pembantu Bidang Sosial Budaya. Inspektorat Pembantu Bidang Sarana dan Prasarana berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Inspektur, yang dipimpin oleh Inspektur Pembantu Bidang Sarana dan Prasarana. Jabatan Fungsional ditetapkan berdasarkan keahlian dan spesialisasi yang dibutuhkan sesuai dengan prosedur ketentuan yang berlaku.

### **1.1.5 Tugas Pokok**

Berdasarkan struktur organisasi yang sudah dijelaskan sebelumnya, berikut adalah tugas dari setiap jabatan:

a. Inspektur

Inspektur mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah.

b. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan kesekretariatan Inspektorat.

c. Subbagian Umum

Subbagian Umum mempunyai tugas menyelenggarakan kepegawaian, kerumahtanggaan, pengelolaan barang, kepustakaan, kearsipan kehumasan dan ketatalaksanaan Inspektorat.

d. Subbagian Program dan Monitoring Evaluasi

Subbagian Program dan Monitoring Evaluasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan program, pengelolaan data dan sistem informasi serta mengevaluasi pelaksanaan program.

e. Kelompok Substansi Keuangan

Kelompok Substansi Keuangan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan keuangan.

f. Inspektorat Pembantu Bidang Pemerintahan

Inspektorat Pembantu Bidang Pemerintahan memiliki tugas membantu Inspektur pada pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pemerintahan untuk meningkatkan persentase kinerja Perangkat Daerah Bidang Pemerintahan.

g. Inspektorat Pembantu Bidang Perekonomian

Inspektorat Pembantu Bidang Perekonomian memiliki tugas membantu Inspektur pada pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang perekonomian untuk meningkatkan persentase kinerja Perangkat Daerah Bidang Perekonomian.

h. Inspektorat Pembantu Bidang Sosial Budaya

Inspektorat Pembantu Bidang Sosial Budaya memiliki tugas membantu Inspektur pada pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang sosial budaya untuk meningkatkan persentase kinerja Perangkat Daerah Bidang Sosial Budaya.

i. Inspektorat Pembantu Sarana dan Prasarana

Inspektorat Pembantu Sarana dan Prasarana memiliki tugas membantu Inspektur pada pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang sarana dan prasarana untuk meningkatkan persentase kinerja Perangkat Daerah Bidang Sarana Prasarana.

j. Jabatan Fungsional

Tugas jabatan fungsional adalah melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya merupakan salah satu alasan berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, karena sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam tercapainya suatu tujuan organisasi. Jika suatu organisasi sudah memiliki fasilitas yang memadai, teknologi yang canggih dan modal yang besar, tetapi sumber daya manusia tidak dimanfaatkan dan dikelola dengan baik, maka untuk mencapai suatu tujuan organisasi tidak memungkinkan.

Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan Pemerintahan di Daerah Kabupaten/Kota. Sejalan dengan fungsi pengawasan Inspektorat yang diberikan tanggung jawab untuk menjamin kualitas kinerja perangkat daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), sehingga operasional yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pembangunan yang sudah

ditetapkan. Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki pegawai sebanyak 86 orang yang terdiri dari 76 PNS dan 10 PPPK pada tahun 2023 seperti tabel 1.1.

**TABEL 1. 1**  
**JUMLAH PEGAWAI INSPEKTORAT DAERAH ISTIMEWA**  
**YOGYAKARTA**

No	Jabatan		Jumlah		
			2021	2022	2023
1	Struktural	Inspektur (Eselon II.A)	1	-	1
		Sekretaris (Eselon III.A)	1	1	1
		Inspektur Pembantu (Eselon (III.A)	4	4	4
		Kepala Sub Bagian (Eselon IV.A)	3	3	22
2	Fungsional Tertentu	Auditor	42	43	38
		P2UPD	15	14	13
3	Fungsional Umum	Staff	16	17	17
		Tenaga Bantuan	-	10	10
<b>Jumlah Pegawai Laki-Laki</b>			<b>48</b>	<b>52</b>	<b>51</b>
<b>Jumlah Pegawai Perempuan</b>			<b>34</b>	<b>40</b>	<b>35</b>
<b>Jumlah Keseluruhan</b>			<b>82</b>	<b>92</b>	<b>86</b>

Sumber: Data Internal Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta (2023)

Dari tabel 1.1 diketahui bahwa Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta mengalami penurunan jumlah pegawai pada tahun 2023. Diketahui pula, bahwa jumlah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki setiap tahunnya memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

Kepuasan kerja menurut Hamali (2016: 202) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta memberikan jam kerja yang masih sesuai dengan peraturan yang berlaku sebagai berikut:

**TABEL 1. 2**  
**JAM KERJA INSPEKTORAT DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Hari	Waktu	Istirahat
Senin	07.30 – 17.00	12.00 – 13.00
Selasa	07.30 – 17.00	
Rabu	07.30 – 17.00	
Kamis	07.30 – 17.00	
Jumat	07.30 – 14.30	
Sabtu & Minggu	Libur	Libur

Sumber: Data Internal Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta (2023)



Adapun pengertian kepuasan kerja menurut Hamali (2016: 200–201) bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya. Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Effendi & Zahro Romas (2014) bahwa salah satu faktor ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya adalah dengan absen dari pekerjaannya atau terlambat. Sikap tersebut biasanya memiliki dampak buruk bagi organisasi karena mengakibatkan penundaan, dan merusak kelancaran kerja. Sikap-sikap tersebut dalam Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta dapat tergambar dari tingkat kehadiran kerja (absensi) pegawai. Adapun tabel 1.3 yang merupakan data kehadiran pegawai pada bulan Januari – Oktober 2023.

**TABEL 1.3**  
**DATA KEHADIRAN PEGAWAI INSPEKTORAT DAERAH ISTIMEWA**  
**YOGYAKARTA BULAN JANUARI - OKTOBER 2023**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Terlambat	%
1	Januari	87	22	116	6,1%
2	Februari	86	20	96	5,6%
3	Maret	86	21	96	5,3%
4	April	86	14	31	2,6%
5	Mei	86	21	51	2,8%
6	Juni	86	17	63	4,3%
7	Juli	86	20	81	4,7%
8	Agustus	86	23	93	4,7%
9	September	86	20	61	3,5%
10	Oktober	86	23	56	2,8%

Sumber: Data Internal Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta (2023)

Peneliti juga melakukan pra-penelitian terhadap 12 pegawai senior untuk mengetahui fenomena yang terjadi secara langsung pada pegawai Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta serta untuk mendukung data yang sudah tersedia sebelumnya. Tujuan pra-penelitian menurut penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak & Sari (2023) adalah untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel yang diteliti. Berikut adalah hasil dari pra-penelitian mengenai kepuasan kerja:

**TABEL 1. 4**  
**PERFORMANSI DAN URGENSI KEPUASAN KERJA**

No	Faktor	Skor Ideal	Performansi		Urgensi	
			Total Skor	%	Total Skor	%
1	Merasa puas dengan kompensasi yang diberikan karena sesuai dengan hasil kerja	120	160	88%	114	95%
2	Rekan kerja Saudara/i selalu memberikan dukungan dalam pekerjaan	120	105	88%	112	93%
3	Merasa senang dengan pekerjaan Saudara/i, karena sesuai dengan keahlian	120	104	87%	112	93%
4	Pimpinan/atasan Saudara/i membantu Saudara/i ketika Saudara/i kesulitan dalam bekerja	120	107	89%	111	93%
5	Kebijakan di instansi Saudara/i sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai	120	101	84%	110	92%
<b>TOTAL</b>		<b>600</b>	<b>523</b>	<b>87%</b>	<b>559</b>	<b>93%</b>

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Pada tabel 1.4 memaparkan hasil pra-penelitian perihal kepuasan kerja yang ada pada Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta dengan lima faktor, yaitu merasa puas dengan kompensasi yang diberikan karena sesuai dengan hasil kerja menghasilkan performansi sebesar 88% dan urgensi sebesar 95%, rekan kerja selalu memberikan dukungan dalam pekerjaan menghasilkan performansi sebesar 87% dan urgensi sebesar 93%, merasa senang dengan pekerjaan karena sesuai dengan keahlian menghasilkan performansi sebesar 87% dan urgensi sebesar 93%, pimpinan membantu pegawai ketika kesulitan dalam bekerja menghasilkan performansi sebesar 89% dan urgensi sebesar 93%, dan faktor terakhir kebijakan instansi sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai menghasilkan performansi sebesar 84% dan urgensi sebesar 92%. Dari kelima faktor tersebut, hasil performansi dan urgensi menunjukkan hasil yang beragam dan selisih yang cukup jauh. Selisih antara performansi dan urgensi dari lima faktor tersebut yang paling besar adalah kebijakan instansi sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai dengan selisih performansi dan urgensi 8%. Pada

fenomena tersebut terlihat bahwa pegawai membutuhkan kebijakan instansi yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Dengan hasil skor total variabel kepuasan kerja diperoleh hasil performansi sebesar 87% dan urgensi sebesar 93%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perlu diperhatikan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hamali (2016: 205), yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Faktor finansial ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, berbagai macam tunjangan fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya. Tabel 1.5 merupakan struktur kompensasi di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta.

**TABEL 1.5**  
**STRUKTUR KOMPENSASI INSPEKTORAT DAERAH ISTIMEWA**  
**YOGYAKARTA**

<b>GAJI (KOMPENSASI LANGSUNG)</b>	<b>TUNJANGAN (KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG)</b>	<b>ASURANSI (KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG)</b>	<b>INTENSIF (KOMPENSASI LANGSUNG)</b>
Belanja Gaji Pokok PNS	Tunjangan Keluarga PNS	Jaminan Kesehatan PNS	Tambahan Penghasilan berdasarkan Beban Kerja PNS
Belanja gaji pokok PPPK (Tenaga Bantuan)	Tunjangan Jabatan PNS	Jaminan Kesehatan PPPK (Tenaga Bantuan)	Tambahan Penghasilan berdasarkan Beban Kerja PPPK
-	Tunjangan Fungsional PNS	Jaminan Kecelakaan Kerja PNS	Tambahan Penghasilan berdasarkan Kondisi Kerja PNS
-	Tunjangan Fungsional Umum PNS	Jaminan Kecelakaan Kerja PPPK (Tenaga bantuan)	Tambahan Penghasilan berdasarkan Kelangkaan profesi PNS
-	Tunjangan Beras PNS	Jaminan Kematian PNS	Tambahan Penghasilan berdasarkan Prestasi Kerja PNS

*(Bersambung)*

(Sambungan Tabel 1.5)

-	Tunjangan PPh/Tunjangan Khusus PNS	Jaminan Kematian PPPK (Tenaga Bantuan)	Tambahan Penghasilan berdasarkan Prestasi Kerja PPPK
-	Pembulatan Gaji PNS	-	-

Sumber: Data Internal Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta (2023)

Dari tabel 1.5 dapat dilihat bahwa di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta dalam struktur kompensasinya terdapat gaji, berbagai tunjangan, asuransi, dan intensif. Seperti yang dikemukakan oleh Ganyang (2018: 95–96) bahwa kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Kompensasi menurut Priansa (2014: 319) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan kepada pegawai dari organisasi, karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung data yang sudah tersedia dan untuk mengetahui fenomena yang terjadi secara langsung, maka peneliti melakukan pra-penelitian mengenai kompensasi finansial, berikut adalah hasil pra-penelitian:

**TABEL 1. 6**

**PERFORMANSI DAN URGENSI KOMPENSASI FINANSIAL**

No	Faktor	Skor Ideal	Performansi		Urgensi	
			Total Skor	%	Total Skor	%
1	Gaji yang diberikan oleh instansi tempat Saudara/I bekerja selama ini sudah cukup adil	120	110	92%	115	96%
2	Mendapatkan gaji atas pekerjaan setiap bulan secara tepat waktu	120	116	97%	117	98%
3	Mendapatkan hak tunjangan sesuai dengan yang sudah disepakati	120	115	96%	117	98%
4	Mendapatkan jaminan sosial	120	114	95%	118	98%
5	Mendapatkan hak cuti sesuai dengan peraturan yang sudah disepakati	120	113	94%	118	98%
<b>TOTAL</b>		<b>600</b>	<b>568</b>	<b>95%</b>	<b>585</b>	<b>98%</b>

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Pada tabel 1.6 memaparkan hasil pra-penelitian perihal kompensasi finansial yang ada pada Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta dengan lima faktor, yaitu gaji yang diberikan oleh instansi selama ini cukup adil menghasilkan performansi sebesar 92% dan urgensi sebesar 96%, mendapatkan gaji atas pekerjaan setiap bulan secara tepat waktu menghasilkan performansi sebesar 97% dan urgensi sebesar 98%, mendapatkan hak tunjangan sesuai dengan yang sudah disepakati menghasilkan performansi sebesar 96% dan urgensi sebesar 98%, mendapatkan jaminan sosial menghasilkan performansi sebesar 95% dan urgensi sebesar 98%, dan faktor terakhir adalah mendapatkan hak cuti sesuai dengan peraturan yang sudah disepakati menghasilkan performansi sebesar 94% dan urgensi sebesar 98%. Dari kelima faktor tersebut, hasil performansi dan urgensi menunjukkan hasil yang beragam tetapi selisih yang tidak jauh. Selisih antara performansi dan urgensi dari lima faktor tersebut yang paling besar ada dua faktor, yang pertama gaji yang diberikan oleh instansi bekerja selama ini sudah cukup adil dan faktor yang kedua mendapatkan hak cuti dengan peraturan yang sudah disepakati, dengan selisih performansi dan urgensi adalah 4%. Dari fenomena tersebut, pegawai membutuhkan kompensasi yang lebih cukup adil dan membutuhkan hak cuti yang sesuai dengan peraturan yang sudah disepakati. Dengan hasil skor total variabel kompensasi finansial diperoleh hasil performansi sebesar 95% dan urgensi sebesar 98%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial perlu sedikit ditingkatkan.

Menurut Taufiq & Wardani (2020) kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasikan dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) agar para pegawainya dapat meningkatkan kinerjanya. Seperti halnya pengertian menurut Iqbal (2021), bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer, jika manajer tersebut ingin kelompoknya melebarkan batas dan memiliki kinerja untuk mencapai serangkaian sasaran perusahaan yang sepenuhnya baru. Menurut Oloan (2021) karyawan yang diberikan pelatihan, tingkat komitmen dan pengetahuannya akan meningkat, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Hal tersebut sejalan dengan dimensi gaya kepemimpinan transformasional yaitu simulasi intelektual dimana simulasi intelektual ini dapat membantu pegawainya dalam menemukan solusi

untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi. Oleh karena itu, pemimpin di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) agar para pegawainya dapat meningkatkan kinerjanya. Pada tabel 1.7 adalah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta di tahun 2023.

**TABEL 1. 7**  
**DAFTAR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) INSPEKTORAT**  
**DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2023**

No	Nama Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	Jumlah Pegawai Yang Mengikuti
1	Pelatihan Kantor Sendiri Kebijakan Implementasi Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN)	57
2	Pelatihan Kantor Sendiri Penghitungan Kerugian Keuangan Negara	55
3	Pelatihan Kantor Sendiri PBJ Pengawasan Kinerja Urusan Konkuren	61
4	Pelatihan Kantor Sendiri Audit Investigasi	56
5	Reviu LPPD Pemda DIY dan Evaluasi atas Implementasi SAKIP Perangkat Daerah	76
6	Pengawasan Ketaatan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria dalam Pelaksanaan Urusan dan Pemeriksaan Sekolah	62
7	Pelatihan Kantor Sendiri Pelayanan Publik dan Pemeriksaan Kesehatan BUMD	51
8	Literasi Digital Sektor Pemerintahan kepada ASN Daerah Istimewa Yogyakarta Batch 1 Bertema ASN Daerah Istimewa Yogyakarta Makin Cakap Digital	5
9	Webinar PUG “Strategi PUG untuk Mewujudkan Lingkungan yang Inklusif Bagi Perempuan dan Disabilitas”	4
10	Diklat Penjenjangan Auditor Ahli Madya	3

*(Bersambung)*

(Sambungan Tabel 1.7)

11	Diklat Internalisasi Keistimewaan DIY Bagi Pejabat Fungsional	3
12	Diklat Pembentukan Auditor Ahli Pertama	5

Sumber: Data Internal Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta (2023)

Dalam tabel 1.7 bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dilakukan oleh pegawai yang ditunjuk untuk mengikuti Diklat tersebut dan akan disesuaikan dengan jabatan atau bidang masing-masing pegawai. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati & Fujiyulianti (2020) pelatihan diberikan kepada karyawan perusahaan yang memiliki tugas dan fungsinya, selain itu pimpinan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Priansa (2014: 21) bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi, salah satunya motivasi inspirasi. Motivasi inspirasi berasal dari pemimpin yang dapat menjadi atau memberikan bekal bagi pegawai dan pengikutnya dalam menghadapi tantangan-tantangan dalam mencapai tujuan organisasi. Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengutarakan kesulitan yang dialaminya dengan mengadakan beberapa pertemuan yang biasa disebut rapat, dengan membahas hal-hal yang bersangkutan. Pada rapat tersebut juga pemimpin dapat memberikan solusi terhadap kesulitan yang dialami oleh pegawai. Hal tersebut seperti penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati & Fujiyulianti (2020). Berikut rapat yang dilakukan selama bulan Oktober 2023 seperti tabel 1.8.

**TABEL 1. 8**

**DAFTAR RAPAT INSPEKTORAT DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
BULAN OKTOBER 2023**

No	Acara Rapat	Tanggal
1	Koordinasi Terkait Persiapan Ekspose Dugaan Perkara Tipikor Pemanfaatan Tanah Kalurahan Candibinangun Kejaksaan Tinggi DIY	19 Oktober 2023
2	Menerima Konsultasi Inspektorat Kabupaten Bantul terkait PKPT	19 Oktober 2023
3	Expose Reviu Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2024	24 Oktober 2023

(Bersambung)

(Sambungan Tabel 1.8)

4	Ekspose dari Polda DIY terkait Dugaan Tindak Pidana Korupsi Pemanfaatan/ Penggunaan Tanah Kas Desa Kalurahan Caturtunggal untuk Kawasan Parkir dan Ruang Terbuka Hijau "Malioboro City" oleh PT. Inti Hosmed.	26 Oktober 2023
5	Persiapan Rapat Koordinasi Pengawasan Daerah Tahun 2023	27 Oktober 2023

Sumber: Data Internal Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta (2023)

Adapun pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mendukung data yang sudah tersedia dan mengetahui fenomena secara langsung mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional seperti tabel 1.9.

**TABEL 1.9**  
**PERFORMANSI DAN URGENSI GAYA KEPEMIMPINAN**  
**TRANSFORMASIONAL**

No	Faktor	Skor Ideal	Performansi		Urgensi	
			Total Skor	%	Total Skor	%
1	Pimpinan di instansi telah memberikan inspirasi dan memotivasi kepada pegawai untuk mendapatkan hasil yang lebih besar daripada yang sudah direncanakan	120	103	86%	112	93%
2	Pimpinan di instansi telah memberikan visi/gambaran di masa yang akan datang untuk instansi	120	103	86%	112	93%
3	Pimpinan di instansi telah menjadi role model untuk para pegawainya	120	103	86%	112	93%
4	Pimpinan di instansi telah memberikan dukungan secara individual	120	103	86%	110	92%
<b>TOTAL</b>		<b>480</b>	<b>412</b>	<b>86%</b>	<b>446</b>	<b>93%</b>

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Pada tabel 1.9 memaparkan hasil pra-penelitian perihal gaya kepemimpinan transformasional yang ada pada Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta dengan empat faktor, yaitu pimpinan di instansi telah memberikan inspirasi dan memotivasi kepada pegawai untuk mendapatkan hasil yang lebih besar daripada yang sudah direncanakan menghasilkan performansi sebesar 86% dan urgensi sebesar 93%,



pimpinan di instansi telah memberikan visi/gambaran di masa yang akan datang untuk instansi menghasilkan performansi sebesar 86% dan urgensi sebesar 93%, pimpinan di instansi telah menjadi *role model* untuk para pegawainya menghasilkan performansi sebesar 86% dan urgensi sebesar 93%, dan faktor terakhir adalah pimpinan di instansi telah memberikan dukungan secara individual menghasilkan performansi sebesar 86% dan urgensi sebesar 92%. Dari tabel 1.9 menampilkan performansi pada setiap faktor memiliki nilai yang sama yaitu 86% dan nilai urgensi yang sama sebesar 93% kecuali faktor terakhir yaitu pimpinan di instansi telah memberikan dukungan secara individual. Sehingga selisih yang paling besar ada pada tiga faktor dengan nilai selisih antara performansi dan urgensi sebesar 7%. Dari fenomena tersebut terlihat bahwa pegawai membutuhkan inspirasi dan motivasi untuk mendapatkan hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan, pegawai membutuhkan pimpinan yang lebih memberikan visi/gambaran di masa yang akan datang untuk instansi, dan pegawai membutuhkan pimpinan yang dapat menjadi *role model* untuk pegawainya. Dengan hasil skor total variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh hasil performansi sebesar 86% dan urgensi sebesar 93%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional perlu ditingkatkan.

Berdasarkan data dan fenomena yang sudah dicantumkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta”**.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dari hasil paparan pada latar belakang masalah diatas, berikut adalah beberapa pertanyaan terkait dengan rumusan masalah pada penelitian ini :

- a. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta?
- b. Bagaimana Kompensasi Finansial di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta?
- c. Bagaimana Kepuasan Kerja di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta?
- d. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja secara parsial maupun secara simultan di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui Kompensasi Finansial pada Inspektorat Daerah Isntimewa Yogyakarta.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui Kepuasan Kerja pada Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta.
- d. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja secara parsial maupun secara simultan pada Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

- a. Aspek Teoritis

Dalam aspek teoritis atau keilmuan diharapkan penelitain ini dapat menjadi referensi dan bahan pembelajaran bagi akademisi dalam bidang sumber daya manusia khususnya pada topik Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan agar dapat dilakukannya penelitian lebih lanjut.

- b. Aspek Praktis

Dalam aspek praktis diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan atau masukan kepada Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.