

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Faizal Roni

Universitas Bina Sarana Informatika
Email: faizal.fzi@bsi.ac.id

Cara Sitasi: Roni, F. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Widya Cipta*, 3(1), 171–178.

Abstract - The Goal of this study is to assess, analyze, and show the effects of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee satisfaction Yayasan Khazanah Kebajikan in south Tangerang empirally. This study uses Primary Questioner associative data. The sample use is determined by the "Slovin formula the total sample is 130 respondents of 200 employees. The use of analysis technique is descriptive statistical analysis. This study examined the leadership style with two variabels as Independent variabel to the satisfaction of working with one variable as Dependent Variabel, that is : Transformational Leadership (X1) and Transactional leadership (X2) as Independent Variabel , job satisfaction (Y) as the Dependent Variabel. These three variable were tested by partial dan simultaneously, immediate effect Partial assay results are as follows : The effect of Transformational Leadership style on job satisfaction is positive and significant effect, The effect of Transactional Leadership style on job satisfaction is positive and significant effect, and simultaneous test as follows : The effect of Transformational and Transactional Leadership style on job satisfaction is variables is positive and significant effect.

Keywords: Transformational Leadership, Transactional Leadership and Employee satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikut sertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai.

Adanya keterkaitan atasan dan bawahan tersebut diharapkan dapat melahirkan suatu situasi yang harmonis sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam mencapai maksud dan tujuan perusahaan. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan sehingga tercipta kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan terlebih apabila di kaitkan dengan gaya

Kepemimpinan itu sendiri baik Gaya Kepemimpinan Transformasional maupun gaya kepemimpinan Transaksional.

Gaya Kepemimpinan Transformasional berusaha untuk mengubah dari visioner menjadi visi Kolektif dimana bawahan bekerja untuk mewujudkan visi menjadi kenyataan dengan kata lain, proses transformasional dapat dilihat melalui sejumlah perilaku kepemimpinan transformasional sebagai : dikaitkan karisma, pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual, (Bernand M.Bass, Bruce J, 2003). Kepemimpinan dengan gaya Transformasional selalu memberikan motivasi kerja dengan penekanan pada hubungan sosial kepada karyawan untuk mencapai kinerja yang baik sehingga Kepuasan Kerja dapat tercapai. (Rivai, 2004) mengatakan bahwa pemimpin selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, menempatkan bawahan sebagai mitra serta mempromosikan rasa sosial yang akan menumbuhkan sikap positif dari bawahan. Bawahan atau karyawan dibawah Kepemimpinan Transformasional benar-benar ingin melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan atasan. Bawahan tidak akan menolak atau mengabaikan keinginan pemimpin. Sehingga gaya kepemimpinan seperti ini membuat absensi kerja yang lebih rendah. (Yuki,

2007) menyatakan bahwa penerapan gaya Kepemimpinan Transformasional dapat meningkatkan kinerja karena Kepemimpinan Transformasional ingin mengembangkan pengetahuan dan mengembangkan karyawan yang potensial. Pemimpin dengan Kepemimpinan Transformasional memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan pola pikir mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara Gaya Kepemimpinan Transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan untuk transaksi antara pemimpin dan bawahan hal tersebut penting dalam sebuah organisasi, sebagian besar keberhasilan dan kegagalan dari organisasi ditentukan oleh kepemimpinan karena kepemimpinan merupakan kemampuan untuk meyakinkan dan memobilisasi orang lain untuk bekerja bersama-sama sebagai sebuah tim di bawah kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu” (Indrafakhrudin, 2006) menyatakan “Kepemimpinan adalah kegiatan untuk membimbing kelompok sedemikian rupa untuk mencapai tujuan”. Kepemimpinan menekankan perubahan yang paling komprehensif dan penawaran dengan kepemimpinan dalam abad ke-21 yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional. karakteristik Kepemimpinan Transaksional terdiri dari dua aspek, yaitu : Reward Kontingen dan Manajemen pengecualian. Imbalan Kontingen adalah pemimpin membuat kesepakatan tentang apa yang harus dilakukan oleh bawahan dan imbalan yang menjanjikan diperoleh ketika tujuan tercapai. Sementara Manajemen Pengecualian adalah pemimpin memonitor penyimpangan dari standar yang ditetapkan dan mengambil tindakan korektif.

Yayasan Khazanah Kebajikan adalah salah satu lembaga dengan jumlah karyawan lebih kurang 200 personil. Ini terdiri dari 30 Pengurus, 120 karyawan diluar pengurus, 50 karyawan sekolah yang terdiri dari SDI, MTs, Aliyah, dan SMK. Pengamatan awal dari gaya kepemimpinan dan Kepuasan Kerja di Yayasan Khazanah Kebajikan Kota Tangerang Selatan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terjadi selama ini membuat karyawan merasa puas dan sebagian lagi tidak merasa puas sehingga menyebabkan kinerja menurun dan sebagian lagi meningkat.

Gaya kepemimpinan aplikasi ditentukan oleh pemimpin itu sendiri, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik dan dapat memberikan arah yang baik untuk bawahan, maka hal ini membuat kepercayaan diri dan motivasi kerja karyawan meningkat, sehingga secara langsung dapat pula meningkatkan Kepuasan Kerja yang juga mempengaruhi pada kinerja karyawan yang lebih baik sehingga Kepuasan Kerja tercapai. Motivasi

adalah sesuatu yang penting dalam Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional karena seorang pemimpin harus dapat memotivasi bawahannya pemimpin harus bekerja sama dengan bawahan atau karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik sehingga menimbulkan kepuasan Kerja yang baik pula. Demikian pula, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional secara signifikan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan (Haryadi, 2003) mengatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional memiliki efek positif pada Kepuasan Kerja. Pemimpin dengan gaya seperti ini mampu memotivasi bawahan/karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya dapat mempengaruhi kinerja.

1. Tinjauan Pustaka

- a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja sangat berdampak terhadap Kepuasan Kerja seperti yang dijelaskan oleh (Haryadi, 2003) kesimpulan studi yang mengaitkan adanya hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa atasan juga lebih mungkin untuk mengadopsi pendekatan Kepemimpinan Transformasional.

Demikian pula (Suharto, 2005) mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional yang disebut dengan Variabel Independen (X1), mempunyai Indikator:

- 1) Karisma.
- 2) Pengaruh ideal.
- 3) Stimulasi Intelektual.
- 4) Pertimbangan Intelektual.

Di adaptasi dari Teori (Bernard M. Bass, Bruce J, 2003) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional pada motivasi kerja karyawan berdasarkan Teori Kepemimpinan Transformasional dari (B, 2005) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah model kepemimpinan yang bertujuan untuk mendorong usaha ekstra dari pengikut untuk mencapai kerja yang diharapkan.

Demikian pula (Keller, L, 2003) mengatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah proses untuk meningkatkan pemimpin dan motivasi karyawan untuk

meningkatkan kesadaran karyawan dengan idealisme yang menggembirakan, nilai-nilai moral, pembebasan, keadilan, perdamaian, keseimbangan, dan bukan berdasarkan emosi, rasa takut, dan cemburu. Hal ini juga konsisten menurut (Wahjosumidjo, 2006) bahwa model Kepemimpinan Transformasional menekankan pemimpin untuk memotivasi bawahan untuk melakukan tanggung jawab mereka, lebih dari yang mereka harapkan.

- b. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini konsisten dengan (B,2005) bahwa hubungan atasan dan bawahan dalam kepemimpinan Transaksional, dimana bawahan dapat diharapkan untuk memberikan kinerja yang baik untuk pemimpin, dalam hal ini umumnya berbentuk transaksi, majikan menawarkan imbalan abstrak (kepercayaan, komitmen, dan rasa hormat), dan manfaat yang nyata. Hal ini dapat diartikan sebagai biaya atau remunerasi.

Proses transaksi antara pemimpin dan bawahan diarahkan untuk menghasilkan kinerja yang dapat Memuaskan Karyawan. Ini konsisten dengan teori (Bernand M.Bass,Bruce J, 2003) yang mengatakan bahwa “Gaya kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan sehingga meningkatkan Kinerja Karyawan”.

Gaya kepemimpinan Transaksional dapat mempengaruhi secara positif atau negatif pada Kepuasan Kerja. Hal ini tergantung pada penilaian karyawan. Efek positif bisa terjadi ketika karyawan menganggap bahwa gaya Kepemimpinan Transaksional tidak dapat dipercaya karena mereka tidak menepati janji, tidak jujur, atau tidak transparan. Efek studi Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerjayang berakhir pada peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Haryadi, 2003), yang menjelaskan bahwa gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan sehingga meningkatkan Kinerja.

Efek Kepemimpinan Transaksional terhadap motivasi kerja didefinisikan sebagai model kepemimpinan yang memandu atau memotivasi bawahan terhadap tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas yang harus di lakukan. Kepemimpinan Transaksional di jelaskan sebagai motivasi

pengikut, terutama melalui perubahan berdasarkan Reward Kontingen. Pada prinsipnya, Kepemimpinan Transaksional merupakan upaya untuk memotivasi bawahan dengan bertukar manfaat untuk bekerja dengan bawahan, dan menunjukkan bahwa para pemimpin Transaksional menekankan untuk bertukar dan nilai ekonomi dalam jangka pendek.

Kepemimpinan Transaksional merupakan model gaya kepemimpinan dengan cara memusatkan pada pencapaian tujuan atau sasaran, namun tidak berupaya mengembangkan tanggung jawab dan wewenang bawahan demi kemajuan bawahan (Ismail, 2011) Kepemimpinan Transaksional yang di sebut dengan Variabel Independen (X2) mempunyai Indikator:

- 1) Reward Kontingen,
 - a) Pemimpin membuat kesepakatan kerja tentang apa yang harus dilakukan bawahan dan memberikan imbalan yang menjanjikan.
 - b) Pemimpin memberikan harapan yang jelas.
- 2) Manajemen Pengecualian aktif dan pasif,
 - a) Pemimpin selalu memonitor penyimpangan dari standar kerja yang ditetapkan.
 - b) Pemimpin mengambil tindakan korektif sebelum masalah menjadi kronis dan memantau pekerjaan karyawan dan terus melacak ada atau tidaknya kesalahan.

Teori diadaptasi dari (Bernand M.Bass, Bruce J, 2003). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Stimulasi Intelektual dan Pertimbangan Individu berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional www.ijbmi.org 53|halaman, hal ini sesuai dengan pendapat (David, 2002) yang mengatakan bahwa gaya Kepemimpinan Transaksional mempengaruhi motivasi , karena gaya Kepemimpinan Transaksional memotivasi bawahan dengan merangsang minat mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan difokuskan pada hasil tugas dan pekerja yang baik dalam hubungan dengan pertukaran untuk imbalan yang diinginkan.

Gaya Kepemimpinan Transaksional mendorong para pemimpin untuk

menyesuaikan perilaku mereka dan untuk memahami harapan bawahan. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional dan motivasi secara langsung dapat mempengaruhi terhadap Kepuasan Kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Ini konsisten dengan teori (Yukl, 2007) bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga mereka dapat berkembang dan mencapai pada tingkat kerja yang tinggi. Lebih dari apa yang mereka pikir sebelumnya. Demikian pula, (David, 2002) menyatakan bahwa salah satu faktor kunci yang mempengaruhi Kepuasan Kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi.

Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dan gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja positif dan signifikan dapat memediasi hubungan antara gaya Kepemimpinan Transformasional pada kinerja karyawan sehingga Kepuasan Kerja Karyawan dapat terwujud. Di sisi lain para pemimpin pada dasarnya Kepemimpinan Transaksional menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan oleh bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu Kepemimpinan Transaksional cenderung berfokus pada penyelesaian tugas-tugas organisasi Untuk memotivasi bawahan melaksanakan tanggung jawab mereka, pemimpin Transaksional sangat mengandalkan sistem penghargaan dan hukuman kepada bawahannya. Reward dan Punishment juga memotivasi kepada bawahan adalah sistem yang juga digunakan dalam Kepemimpinan Transaksional.

- c. Kepuasan Kerja merupakan suatu Teori atau konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan Kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatkan absensi, dan penurunan moral organisasi. Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stres kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan

fisik. Salah satu sarana penting pada manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya Kepuasan Kerja para karyawannya. Kepuasan Kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang demikian dituntut adanya seorang pemimpin yang mengenal secara keseluruhan anggota organisasi sehingga dapat menumbuhkan kerjasama yang harmonis diantara komponen organisasi, disini peran pemimpin menjadi sangat penting dalam keberhasilan organisasi yang dipimpinnya dalam hal arahan (direktif), supportif, partisipatif dan orientasi prestasi untuk Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja bawahannya.

Kepuasan Kerja yang disebut dengan Variabel Dependen (Y) mempunyai Indikator:

- 1) Kepuasan terhadap gaji.
- 2) Kepuasan terhadap promosi.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja.
- 4) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

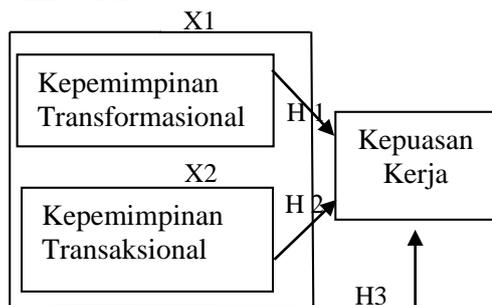
Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh faktor terpenuhinya keinginan dan kebutuhan hidup karyawan karena begitu banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi, tetapi mengingat keterbatasan penulis untuk membahas seluruh faktor penyebab tersebut maka penulis akan membatasi diri terhadap pembahasan tersebut.

2. Penelitian Yang Relevan

- a. (Komardi, 2009) meneliti mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional serta motivasi kerja terhadap Kinerja dan kepuasan kerja Individual Karyawan dalam organisasi perusahaan Industri Telekomunikasi hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi Kinerja dan kepuasan Karyawan bahwa hubungan tersebut ditentukan oleh bagaimana penghargaan dinilai,

- dimana penghargaan merupakan salah satu dari dimensi kepuasan kerja.
- b. (Hartanto, 2014) Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra meneliti mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja bahwa variabel gaya kepemimpinan Transaksional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai t statistic lebih besar dari 1,96 yaitu 3.7206. Variabel Kepuasan kerja menjadi variabel yang dapat terpengaruh dari gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional.
 - c. (Setiawan, 2009) Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Widya Mandala Surabaya, meneliti mengenai Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian. Bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kerangka Berpikir

Adapun Kerangka Berpikir dari penelitian ini adalah:



4. Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis Penelitian ini:

- a. Di duga bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (H1).
- b. Di duga bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (H2).

- c. Di duga bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (H3).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara empiris mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja. Subyek penelitian adalah seluruh staf atau karyawan di Yayasan Khazanah Kebajikan Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan dengan judul: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yayasan Khazanah Kebajikan Kota Tangerang Selatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatif asosiatif untuk menentukan hubungan antara dua atau lebih variabel penelitian hubungan kausal antara Variabel dengan kata lain untuk menjelaskan hubungan kausalitas suatu fenomena dalam hal ini adalah antara perilaku Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja

Lokasi penelitian ini adalah Yayasan Khazanah Kebajikan di Kota Tangerang Selatan, Banten. Semua Karyawan berjumlah 200 orang ini tersebar di Kantor Sekertariat, Bidang dan Badan Pelaksana atau Fungsional. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Sekaran, 2009) dengan tingkat presisi 5%. Oleh karena itu, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 200 karyawan dengan sampel 130 orang yang tersebar di sejumlah pekerjaan unit di Yayasan Khazanah Kebajikan. Jumlah sampel di masing-masing unit kerja di hitung menurut perbandingan variabel penelitian ini dikelompokkan menjadi 3(Tiga) variabel, sehingga Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini meliputi :

1. Variabel Independen, yaitu:
 - a. Kepemimpinan Transformasional Variabel (X1), dengan Indikator: dikaitkan dengan Kharisma, Pengaruh Ideal, Stimulasi Intelektual, Pertimbangan Intelektual yang di adaptasi oleh teori (Bernand M.Bass,Bruce J, 2003).
 - b. Kepemimpinan Transaksional Variable (X2), dengan Indikator : Reward Kontingen, Manajemen Pengecualian Aktif dan Manajemen Pengecualian Pasif (Bernand M.Bass,Bruce J, 2003)
2. Variabel Dependen, yaitu :

Kepuasan Kerja Variabel (Y), dengan indikator : Kepuasan terhadap Gaji, Kepuasan terhadap Promosi, Kepuasan terhadap Rekan Kerja, dan Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri.

Instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket Skala Likert yang diuji sebelum menentukan validitas dan reliabilitas instrument. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner dan studi dokumentasi.

Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan menggunakan alat analisis jalur dengan tujuan untuk menentukan pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional, terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di Yayasan Khazanah Kebajikan kota Tangerang Selatan, Banten baik secara Parsial dan Simultan, yang diproses melalui (SPSS) for Windows versi 18.0

Teknik Pengukuran Data, menurut (Supomo, 1999) masing-masing jawaban tersebut di beri bobot sebagai berikut:

Sangat setuju	Setuju	Sangat Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5	4	3	2	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja. Model regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan asosiatif dari variabel variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membantu persamaan garis linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja
- X₁ = Kepemimpinan Transformasional
- X₂ = Kepemimpinan Transaksional
- a = Konstant

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		

1	(Constant)	6.585	2.530		2.603	.012
	Kepemimpinan Transformasional	.209	.167	.197	1.253	.217
	Kepemimpinan Transaksional	.279	.159	.276	1.755	.086

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Dapat di simpulkan pada table 1 bahwa hasil pengolahan data dengan SPSS 17 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=6.585+0.209X_1+0.279X_2+e$$

- a. Persamaan regresi berganda Y = Kepuasan Kerja variable terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variable bebas. Pada Penulisan ini Variabel terikat adalah Kepuasan Kerja, nilainya akan diprediksi oleh variable K. Transformasional (X₁) dan K. Transaksional (X₂).
- b. Nilai Konstanta = 6.585, Konstanta (a) sebesar 6.585 menyatakan bahwa jika Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional memiliki nilai nol maka Kepuasan Kerja Karyawan mempunyai nilai sebesar 6.585
- c. X₁= 0.209, Koefisien regresi (b₁) sebesar 0.209 dengan tanda positif ini berarti setiap kenaikan K. Transformasional satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.209 dengan asumsi semua variable bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- d. X₂= 0.279, Koe regresi (b₂) sebesar 0.279 dengan tanda positif berarti bahwa setiap perubahan gaya kepemimpinan maka variable Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0.279 dengan asumsi bahwa variable bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau Uji F digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang dengan menggunakan program SPSS 17 maka dapat dihasilkan output pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	67.917	2	33.958	4.917	.012 ^a
Residual	324.583	47	6.906		
Total	392.500	49			

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 2 dari uji ANOVA atau Uji F diperoleh nilai F hitung dari 0.05. Karena $0.000 < 0.05$ maka dapat dikatakan F hitung sebesar $4.917 > F$ tabel (3,02) dan nilai sig $0.12 > 0,05$. Sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian terbukti bahwa variable Kepemimpinan Transformasional (X1), dan variable Kepemimpinan Transaksional (X2) secara bersama-sama (Simultan) tidak berpengaruh terhadap variable Kepuasan Kerja (Y).

3. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian secara parsial ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen. variable Kepemimpinan Transformasional (X1), variable Kepemimpinan Transaksional (X2) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap variable Kepuasan Kerja (Y), sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.585	2.530		2.603	.012
	Kepemimpinan Transformasional	.209	.167	.197	1.253	.217
	Kepemimpinan Transaksional	.279	.159	.276	1.755	.086

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat hasil perhitungan memberikan nilai yang signifikan atau tidak signifikan dengan persyaratan nilai signifikan adalah lebih kecil dari 0.05 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memberikan hasil yang tidak signifikan karena diperoleh t hitung sebesar 1,253 dan sig sebesar 0,217. Sedangkan nilai t tabel adalah 1,678. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,253 < 1,678$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,217 > 0,05$) ini berarti H_0 di terima artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

- b. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) memberikan hasil yang tidak signifikan karena diperoleh t hitung sebesar 1,755 dan sig sebesar 0,086. Sedangkan nilai t tabel adalah 1,678. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,755 > 1,678$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,086 > 0,05$) ini berarti H_0 diterima artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Mod	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.416 ^a	.173	2.62793	1.906	

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Rumus Koefisien determinasi adalah :

$Kd = r^2 \times 100\%$. Berdasarkan hasil tabel 4 diatas diketahui nilai r^2 adalah 0,138. Maka perhitungan Koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = 0,138 \times 100\% = 13,8\%$$

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4 Koefisien determinasi nilai yang diperoleh sebesar 13,8%. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah 13,8%, (sangat Lemah) sedangkan sisanya sebesar 86,2% di pengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja sesuai teori dan hasil pembahasan ini menyimpulkan :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yayasan Khazanah Kebajikan.
2. Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yayasan Khazanah Kebajikan.

3. Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif (sekalipun sangat lemah) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yayasan Khazanah Kebajikan.

Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran, Studi Guru-Guru SMU di Kota Surabaya.

(Sekaran, 2009) Metode Penelitian Untuk Bisnis, Jakarta: Salemba Empat.

(Wahjosumidjo, 2006) Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia, Jakarta.

(Haryadi, 2003) pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Persepsi Karyawan Bank BTN Jawa Timur).

(Yuki, 2007) Kepemimpinan dalam Organisasi. (Terjemahan). Prenhallindo, Jakarta.

REFERENSI

(B, 2005). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: the free press.

(Bernard M. Bass, Bruce J, 2003). *predicting unit performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership, Journal of Applied*.

(Komardi, 2009) Journal Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional serta motivasi kerja terhadap kinerja dan Kepuasan Kerja.

(David, 2002) *Strategic Management and Business Policy, 4 th Edition Addison Wesley Publishing Company*, New York

(Indrafakhrudin, 2006) Bagaimana Memimpin yang efektif, Ghalia Indonesia.

(Keller, L, 2003) *Public Administration as Management, dalam Ensiklopedia of Public Administration and Public Policy*, Edited By Jack Rabbin, New York: Marcell Dekker, Inc. Hal 997-1002.

(Supomo, 1999) . “ Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen”. Yogyakarta : BPFE

(Fitriansyah, 2013) Journal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

(Rivai, 2004) Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

(Robbins, Stephen, 2008) Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT. Mancajaya Cemerlang, Jakarta.

(Suharto, 2005). Pengaruh Budaya Organisasi, kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah, JRBI. Vol 1, No.1, Hal: 13-30.

(Thomas Stefanus Kaihatu, 2007) Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap

PROFIL PENULIS

Faizal Roni Penulis lahir di Kabupaten Bengkalis, Riau tanggal 06 November 1967. Meraih gelar Sarjana Hukum (S1) Jurusan Bisnis dan Industri dari Universitas Trisakti pada tahun 1999 kemudian meraih gelar Master Manajemen (S2) di Universitas Bina Sarana Informatika Bandung pada tahun 2015. Saat ini, penulis aktif di Organisasi Keagamaan yang bergerak di Bidang Sosial dan Kemanusiaan sebagai Sekretaris Yayasan sejak tahun 2014 sampai sekarang dan sebagai Konsultan Hukum (Pengacara) Yayasan sejak tahun 2013 sampai dengan sekarang dan saat ini tercatat aktif sebagai Dosen di Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta sejak tahun 2017 sampai dengan sekarang. Penulis dapat dihubungi pada alamat email: faizal.fzi@bsi.ac.id dan faizal.lawyer@gmail.com.