



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI JAKARTA**

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMATIONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT LANUSA
DI JAKARTA**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : MARCHIA ANGELICA

NIM : 115090192

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI
GELAR SARJANA EKONOMI**

2013

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MARCHIA ANGELICA
NIM : 115090192
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMATIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT LANUSA DI JAKARTA

JAKARTA, JANUARI 2014

PEMBIMBING

(DRA. KURNIATI W ANDANI,. MM)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI
SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF/SKRIPSI**

NAMA : MARCHIA ANGELICA
NIM : 115090192
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMATIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT LANUSA DI JAKARTA

TANGGAL :

KETUA PENGUJI :

TANGGAL :

ANGGOTA PENGUJI :

TANGGAL :

ANGGOTA PENGUJI :

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transaksional dan transformational terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada 40 responden yaitu karyawan tetap PT Lanusa sebagai sampel penelitian. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari dua variabel kepemimpinan transaksional dan transformational memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Kata kunci : transaksional, transformational, kepuasan kerja

In this study aims to determine the effect of variable Transformational transactional leadership and employee job satisfaction. In this study, the data obtained through questionnaires given to 40 respondents ie fixed employed PT Lanusa as the study sample. Analyses were performed using multiple regression analysis. The results showed that of the two variables and Transformational transactional leadership has a significant effect on employee job satisfaction

Keywords: transactional, transformational, job satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan bimbingan-Nya dengan penuh cinta kasih yang senantiasa menyertai saya dalam rangka pembuatan skripsi ini, untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan dan semangat kepada penulis, sehingga terwujudnya skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Ibu Dra. Kurniati W Andani., MM., selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo., SE., MM., MBA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Ignatius Roni Setyawan, SE, M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Segenap Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Kepada Papa, dan Mama tercinta yang senantiasa memberikan dukungannya baik secara moril maupun materiil, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Seluruh Staf, dan Pimpinan PT Lanusa (Logam Nusantara Perkasa), yang telah membantu penulis dalam memperoleh data untuk keperluan penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teman-teman selama kuliah yang telah ikut memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan penulis. Karenanya penulis dengan tangan terbuka bersedia menerima kritik dan saran. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Januari 2014

Penulis

(Marchia Angelica)

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Tanda Persetujuan Skripsi	ii
Halaman Pengesahan	iii
Abstrak	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi	4
3. Pembatasan	5
4. Perumusan	5

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
---------------------------------------	---

BAB II LANDASAN TEORI

A. Definisi Variabel	
B. Kerangka Teori.....	10
C. Penelitian yang Relevan	16
D. Kerangka Pemikiran.....	18
E. Hipotesis.....	19

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Metode Pemilihan Sampel.....	20
B. Operasionalisasi Variabel Peneliti.....	21
C. Metode Pengumpulan Data.....	27
D. Teknik Validitas dan Reliabilitas.....	28

E. Teknik Analisis Data.....	28
------------------------------	----

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	34
B. Deskripsi Subyek dan Obyek Penelitian.....	3
8	
C. Analisis Data	50
D. Pembahasan.....	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60

Daftar Pustaka

Lampiran - Lampiran

Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Gaya Kepemimpinan Tranformasional	22
Tabel 3.2	: Gaya Kepemimpinan Transaksional	24
Tabel 3.3	: Kepuasan Kerja Karyawan.....	26
Tabel 4.1	: Hasil Pengujian Validitas Variable Kepemimpinan Trasaksional	35
Tabel 4.2	: Hasil Pengujian Validitas Variable Kepemimpinan Tranfomasional.....	36
Tabel 4.3	: Hasil Pengujian Validitas Variable Kepuasan Kerja..	37
Tabel 4.4	: Hasil Pengujian Reliabilitas.....	38
Tabel 4.5	: Karakteristik Responden	39
Tabel 4.6	: Tanggapan Responden Atas Kepemimpinan Transaksional.....	41
Tabel 4.7	: Tanggapan Responden Atas Kepemimpinan Tranformasional	45
Tabel 4.8	: Tanggapan Responden Atas Kepuasan Kerja	47
Tabel 4.9	: Uji Multikolinieritas	51
Tabel 4.10	: Hasil Uji Autokorelasi	51
Tabel 4.1	: Analisis Regresi.....	54
Tabel 4.12	: Anova	56
Tabel 4.13	: Hasil uji Hipotesis t.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1 : Diagram Pencar <i>ScatterPlot</i>	52
Gambar 4.3 : Diagram Normal <i>Probability</i>	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 :Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 3 :Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 :Data Hasil SPSS Regresi Ganda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan menjadi salah satu pusat perhatian. Oleh karena itu banyak ahli melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan seorang atasan. Gaya kepemimpinan seorang atasan akan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi kerja bawahannya, di mana pada akhirnya kinerja organisasional akan meningkat. Menurut Ike (178;2008) Kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu perusahaan mempunyai strategi untuk mencapai tujuan yang diharapkan agar perusahaan dapat berkembang.

Strategi perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan, di mana di dalamnya terdiri dari dua hal utama yaitu adanya manusia yang memimpin dan yang dipimpin, dan para pengelola biasanya menentukan kebijakan perusahaan, sedangkan pada tingkat yang dibawahnya atau yang dipimpin lebih cenderung melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis operasional.

Dari kenyataan tersebut di atas, maka pemberian gaya kepemimpinan dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Menurut Ike (179;2008) keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan

orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajerial harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarkhi. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai.

Untuk mencapai sasaran dan tujuan tersebut, perusahaan ingin memperoleh atau mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, maka diperlukan manajemen yang baik, benar dan tepat. Dari faktor-faktor produksi yang ada seperti: modal, mesin, bahan-bahan, tempat/lahan dan manusia yang menentukan arah dan tujuan perusahaan dengan membimbing karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya.

Seorang pemimpin harus mengambil keputusan yang sangat besar terhadap suatu permasalahan. Keputusan yang menyangkut perubahan besar pada strategi organisasi atau politik, kebanyakan hasilnya akan tergantung pada ketrampilan mempengaruhi dan ketekunan para individu manajer yang ingin memprakasai perubahan dan pada kekuasaan relatif dari berbagai koalisi yang tersangkut dalam membuat atau memberi wewenang untuk membuat keputusan tersebut.

Tuntutan globalisasi telah menyadarkan pelaku bisnis mengenai pentingnya sumber daya yang berkualitas, baik para pemimpin maupun bawahannya. Peran pemimpin sangat diperlukan dalam usaha menetapkan tujuan. Organisasi tidak akan berhasil tanpa adanya pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang baik serta dengan adanya peran serta dari karyawan. Kedua hal tersebut berjalan beriringan

walaupun memiliki tujuannya masing-masing, karyawan tentu akan merasa puas apabila kebutuhan dan keinginannya terpenuhi (Wilson : 2012).

Dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya para pemimpin mempunyai berbagai gaya kepemimpinan tersendiri, seperti gaya kepemimpinan transaksional dan transformational dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, sehingga nantinya mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan dari perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan, karena masalah-masalah yang dihadapi dalam perusahaan bervariasi, maka para pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan tujuan yang dihadapi (Bass dan Ayalio 1990). Oleh karena itu pemimpin akan berusaha seefektif mungkin di dalam kepemimpinannya sehingga dapat mencapai sasaran dari kelompok ataupun organisasi secara maksimal. Apabila gaya kepemimpinan yang digunakan sesuai dengan karyawan maka akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Menurut Wilson (2012) kepuasan kerja karyawan tidak dapat dipandang sebelah mata. Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan bila tidak dijaga dengan baik. Peningkatan kepuasan kerja karyawan merupakan gambaran prestasi perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Kaitan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu bahwa penelitian sebelumnya dilakukan di perusahaan pembuat Staples di Jakarta, sedangkan dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT Lanusa Jakarta. Penelitian yang sedang dilakukan merupakan replikasi atau pengulangan dari

penelitian sebelumnya karena penulis ingin membuktikan apakah hasil yang sama akan diperoleh di PT Lanusa Jakarta.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan judul **”Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformational terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Lanusa di Jakarta ”**

2. Identifikasi

Berdasarkan pembatasan yang dilakukan, penulis melakukan perumusan masalah dalam penelitian yang ada, yaitu :

- a. Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformational terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lanusa di Jakarta
- b. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lanusa di Jakarta
- c. Pengaruh kepemimpinan transformational terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lanusa di Jakarta
- d. Bagaimana cara mencapai kepuasan kerja pada PT Lanusa
- e. Bagaimana gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kepuasan kerja karyawan

3. Pembatasan

Pada identifikasi di atas terdapat beberapa permasalahan yang ada. Oleh karena itu, peneliti melakukan pembatasan terhadap beberapa masalah yang harus diteliti. Pembatasan ini dilakukan karena penulis dapat memberikan hasil penelitian yang tepat dan dapat berguna serta bermanfaat bagi perusahaan. Penulis hanya meneliti tentang kepemimpinan transaksional dan transformational dan kepuasan kerja. Pembatasan ini dilakukan karena penulis mempunyai keterbatasan dari segi waktu, biaya, dan tenaga.

- a. Kepemimpinan transaksional yang di bahas meliputi, pemberian imbalan, manajemen aktif dengan pengecualian, manajemen pasif dengan pengecualian, dan *laissez-faire*.
- b. Kepemimpinan transformational yang dibahas meliputi, karisma, inspirational, rangsangan intelektual, dan perhatian individual.
- c. Kepuasan kerja yang digunakan adalah pembayaran, rekan kerja, promosi pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, dan kepenyeliaan.
- d. Responden adalah karyawan bagian produksi perusahaan PT Lanusa.

4. Perumusan

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformational terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lanusa di Jakarta?
- b. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lanusa di Jakarta?
- c. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformational terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lanusa di Jakarta?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah ;

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformational terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lanusa di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lanusa di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformational terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lanusa di Jakarta.

2. Manfaat

Manfaat dalam penelitian ini bagi perusahaan yaitu: diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang berguna dan dapat membantu perusahaan dalam mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transaksional dan transformational terhadap kepuasan kerja karyawan, supaya kelak perusahaan dapat menentukan gaya kepemimpinan yang tepat yang sekiranya diinginkan dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

a. Bagi Penulis

Sebagai input guna menambah pengetahuan dan untuk mengembangkan wawasan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformational terhadap

kepuasan kerja karyawan dan dapat mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam kegiatan sehari-hari perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan baku atau informasi bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam perusahaan.

c. Bagi pihak lain

Skripsi ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam studi yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang R., Lerbin R. (1998). *Penelitian pemasaran*. Edisi pertama. Jakarta: Universitas Tarumanagara
- _____ (2002). *Peramalan bisnis*. Edisi pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Bycio, P., Hackett, R. D., & Allen, J. S. (January, 1995). *Further assessments of bass's (2000) conceptualization of transactional and transformational leadership*. *Journal of Applied Psychology*, 80, 4, 468-478
- Daft, Richard Luthans. (2007). *Leadership: theory and practice*. USA: Harcourt, Inc.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. (2002). *Organizational behavior*. International Edition. USA: McGraw Hill, Inc.
- Dwinita Laksmidewi (2006). *Studi tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja*. *Jurnal manajemen. Jurnal Ekonomi Universitas Tarumanagara.*, Hal.34-44
- Hasibuan, Malayu S.P, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 9. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Ike Munandar, A. S. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- J. Supranto. (2004). *Statistik: teori dan aplikasi*. Jilid II. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro Mudrajad (2003). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Moh Mustopidjaja (2004). *Psikologi industri*. Edisi keempat. Yogyakarta: Library
- McKenna Briger, and E Comford. (2002). *Business psychology and organizational behaviour: a student's handbook*. (3rd ed.). New York: Psychology Press.
- Marselius Sampe Tondok dan Rita Andarika (2005) "*Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformational dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Badan Koordinasi Koperasi Kredit Daerah Sumatera Selatan*", *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang*.

- Podsakoff, P. M. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents and consequences*. Beverly Hills, CA: Sage, Inc.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Suliyanto (2010). *Metode riset bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono, (2003), *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan kelima. Bandung : CV Alfabeta
- Sedarmayanti, (2003), *Kepuasan Kerja*, cetakan pertama, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Thomas Stefanus Kaihatu (2007), “*Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Kualitas Kehidupan Kerja Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran (Studi Pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya)*” Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta : Erlangga.
- Yulk, Gary (2007). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: PT Index Kelompok Gramedia.