ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PLN KANTOR DISTRIBUSI LAMPUNG

(Skripsi)

Oleh

ENZELIA HASIANNA SITOMPUL

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019

ABSTRAK

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRASFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) DISTRUBUSI LAMPUNG

Oleh

Enzelia Hasianna Sitompul

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probobality sampling* dengan menggunakan metode *kluster sampling* penelitian sebanyak 58 karyawan. Teknik pengumpulan data penilitian ini menggunakan skala likert. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, gaya kempemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif juga namun tidak signifikan. Implikasi dari kesimpulan tersebut yaitu PT PLN (Persero) Distribusi Lampung dapat melakukannya dengan cara meningkatkan motivasi pada gaya kepemimpinan transformasional untuk diterapkan pada masing-masing individu karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

ANALYSIS OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE AND TRASFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE SATISFACTION OF PT PLN (PERSERO) DISTRUBUSI LAMPUNG

By

Enzelia Hasianna Sitompul

This study aims to determine the influence of transactional leadership style and transformational leadership style on employees job satisfaction at PT PLN (Persero) Distribution Lampung. This research used explanatory research. The population of this study was employees of PT PLN (Persero) Distribution Lampung with a sampling technique, using probobality sampling with kluster sampling method research as many as 58 employees. Data collection technique was there questions with likert scale. Data was analyzed through descriptive quantitative analysis. This reseacrh found that transactional leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction, while transformational leadership style has a positive but not significant influence. The implication of the conclusion above is this research suggests that PT PLN (Persero) Distribution Lampung increasing motivation on transformational leadership styles to be applied to each individual employee.

Keywords: Transactional Leadership Style, Transformational leadership style, Job Satisfaction.

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PLN KANTOR DISTRIBUSI LAMPUNG

Oleh

ENZELIA HASIANNA SITOMPUL

(Skripsi)

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA ADMINISTRASI BISNIS

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019

Judul Skripsi : **ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PLN KANTOR DISTRIBUSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : *Enzelia Hasianna Sitompul*

Nomor Pokok Mahasiswa: 1516051008

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Unang Mulkhan, S.AB., M.B.A., Ph.D.	**Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si.**
NIP 19811101 200604 1 001	NIK 231602890718101

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP 19750204 200012 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Unang Mulkhan, S.AB., M.B.A., Ph.D.** .....

Sekretaris : **Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si.** .....

Penguji : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.** .....

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Syarief Makhya
NIP. 19590803 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **29 April 2019**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 15 Mei 2019
Yang membuat pernyataan,

Enzelia Hasianna Sitompul
1516051008

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Prabumulih pada tanggal 22 Agustus 1997, sebagai anak ke empat dari lima bersaudaradari pasangan Bapak T. Sitompul dan Ibu L. Rajagukguk yang beralamat di Gunung Ibul kec. Prabumulih Timur kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

Penulis memulai jenjang pendidikan dari SDN 39 Prabumulih pada tahun 2003. Kemudian penulis malanjutkan pendidikan di SMPN 1 Prabumulih dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya di SMAN 3 Prabumulih dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis terdaftar sbagai mahasiswi jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN. Selama masa perkuliahan penulis aktif mengikuti berbagai acara yang dilakukan oleh jurusan dan organisasi ekternal kampus. Penulis menjadi salah satu anggota dari HMJ Ilmu Administasi Bisnis bidang Kestari, dan pernah manjadi bendahara Komisariat Heksospol masa jabat 2016 pada Organisasi Eksternal kampus yaitu Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia. Penulis mengikuti kuliah kerja nyata (KKN) di desa Tirta Kencana Kecamatan Tulang Bawang Timur, Kabupaten Tulang Bawang Barat selama 40 hari mengabdi kepada masyarakat.

MOTTO

“Serahkanlah perbuatanmu kepada Tuhan maka terlaksanakanlah segala rencanamu” – Amsal 16:3

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur” – Filipi 4:6

“Aku Leo, Aku singa, Aku pemimpin, Aku pemberani, Aku kuat, Aku harus bisa, Aku pasti bisa!” – Enzelia

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa .

Karya ini kupersembahkan untuk:

Kedua orang tua tercinta,

Bapak dan Mama yang telah membesarkan, mendidik dan membimbingku dengan penuh cinta kasih dan selalu membimbing serta selalu memberikan doa untuk aku. Terimakasih Pak, Mak selalu menjadi penyemangat terbesarku selama ini.

Kakak-kakakku dan adikku

Terimakasih kakakku, terutama buat kak Encak yang selalu memotivasiku, Terimakasih yang tak henti-hentinya atas motivasi dan dukungan, sehingga akhirnya aku dapat menyelesaikan studi S1 ini.

Keluarga besar dan sahabat-sahabat tercinta

Dosen pembimbing dan Penguji yang sangat berjasa,

Almamater Tercinta,

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji Tuhan dengan mengucapkan Puji Syukur atas rahmat dan karunia yang telah diberikan Tuhan Yang Maha Esa sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul "Analisis Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung". Penyusunan skripsi ini dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa selama proses dan penyusunan skripsi ini mendapatkan bantuan dan bimbingan dari banyak pihak, dengan itu penulis ingin menyampaikan rasa terimasih kepada:

1. Bapak Dr. Syarief Makhya, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Drs. Susetyo, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Sosial Ilmu dan Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Keungan dan Umum Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Ahmad Rifa`i.,S.Sos.,M.Si., selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

6. Bapak Suprihatin Ali.,S.Sos.,M.Sc., selaku sekretaris jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.
7. Bapak A. Efendi.,M.M selaku pembimbing akademik yang selalu memberikan dukungan dan motivasi untuk penulis.
8. Bapak Unang Mulkhan,.S.A.B.,M.B.A.,P.hD selaku pembimbing 1 yang sudah meluangkan waktunya untuk membimbing, memotivasi, memberikan dukungan, arahan, masukan, kritik, serta saran dan juga memberikan banyak pengetahuan tambahan bagi penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B.,M.Si selaku pembimbing 2 yang sudah banyak sekali meluangkan waktu untuk membimbing serta membantu dan telah memberikan banyak sekali arahan serta saran bagi penulis untuk penlis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Dr. Nur Efendi S.Sos., M.Si., selaku dosen pembahas yang telah memberikan arahan, masukan, nasihat, saran dan kritil serta telah memberikan banyak pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Ibu Mertayana, selaku staff jurusan Ilmu Administrasi Bisnis terimakasih atas bantuannya dalam segala proses pengerjaan skripsi.
12. Terimakasih kepada seluruh dosen dan karyawan jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
13. Teristimewa untuk kedua orang tuaku bapak dan mama, terimakasih telah membesarkanku serta selalu berjuang demi anak-anakmu. Terimakasih

untuk kepercayaan yang telah mama dan bapak berikan sehingga aku mampu menjadi wanita yang mandiri dan bertanggung jawab.

14. Kakaku saudara wanitaku yang selalu kubanggakan, Kak Ezra Lucia Sitompul, Kak Elza Debora Sitompul, dan Kak Eztri Kristin Tiur Maida Siholmarito Sitompul S.Pd atas dukungan dan semangat yang selalu kalian berikan. Terimakasih telah menjadi Kakak-Kakak yang baik dan selalu menjadi panutanku dalam segala hal, doakan adikmu ini selalu.
15. Adikku tercinta, Gomgom Andreas Douglas Sitompul. Terimakasih selalu menjadikan aku sebagai kakak yang selalu kau banggakan, semoga cita dan harapanmu bisa kau capai ya abang. Semangat!
16. Sahabat terbaikku penghuni grup Anti Gerbatan Club Hilya, Eliatun, Della dan Taliya. Terimakasih selalu ada mulai dari jaman maba sehingga jaman mahasiswa tingkat tua sekarang ini. Kalian terbaik temanku, semangat untuk kita semua.
17. Sahabat-sahabatku Dewi Marthalena Simanungkalit, Giofani Tanjung, Ratnasari Dewi Marbun. Terimakasih atas semangat, nasihat serta solusi yang kalian telah berikan, pance adalah julukan kita. Namun, kalian adalah salah satu alasan kenapa saya masih bertahan disana. Waktu bersama kalian adalah waktu yang selalu menyenangkan.
18. Sahabat terbaik SMA hingga sekarang, Vanessa Hadiana, Afrilia dan Melda Pratiwie. Terimakasih kalian masih selalu ada disaat aku memerlukan dan membutuhkan kalian.
19. Terimakasih kepada Bu Ning dan Pak Lurah yang sebagai wakil dan orangtua saya selama 40 hari KKN di Tirta Kencana, Tulang Bawang.

20. Terimakasih seluruh teman-teman ABI 15 atas masa-masa kuliah yang menyenangkan selama kurang lebih 3 tahun ini.
21. Untuk B13 Taufik, Egga, Yogi, Zaki, Yogi, Bintang Lakintang dan semua anggota Room B13 lainnya yang telah berjasa dan sudah banyak membantu saya dimasa perkuliahan.
22. Untuk Ulya terimakasih sudah mempercayakan saya sebagai teman curhat.
23. Untuk keluarga KKN Tirta Kencana, Kecamatan Tulang Bawang Timur, Kabupaten Tulang Bawang Barat Roni, Bang Alan, Bang Raka, Gisel, Yoan dan Mutiara (Mute) terimakasih atas kekompakan, kekeluargaan, canda tawa, suka dan duka selama 40 hari yang sangat berharga.
24. Untuk keluarga besar GMKI Bandar Lampung, rumah biru yang selalu menciptakan canda dan tawa di setiap momennya. Terimakasih telah mengajarkan kekeluargaan yang sangat erat, teruslah berjuang Ut Omnes Unum Sint!
25. Kakak-kakak tingkat Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2012-2014, terimakasih atas segala kebaikannya. Semoga Tuhan membalas perbuatan baik kalian.
26. Adik-adik Ilmu Administrasi Bisnis 2016-2018, semangat menjalankan masa perkuliahan kalian estafet kepengurusan ada dikalian. Jangan menyerah dan teruslah berjuang.

Bandar Lampung, Penulis

Enzelia Hasianna Sitompul

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI i
DAFTAR TABEL iii
DAFTAR GAMBAR.....iv

I. PENDAHULUAN
1.1 Latar belakang 1
1.2 Rumusan Masalah.....8
1.3 Tujuan Penelitian.....8
1.4 Manfaat Penelitian.....9

II. TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Kepemimpinan.....10
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan 10
2.2 Gaya Kepemimpinan Transaksional.....12
2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....12
2.4 Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Transaksional dan gaya kepemimpinan Transformasional 14
2.5 Kepuasan Kerja.....17
2.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja 17
2.5.2 Teori Kepuasan Kerja.....18
2.5.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja 20
2.5.4 Mengukur Kepuasan Kerja.....26
2.6 Hubungan antara transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja 28
2.7 Analisis Penelitian Terdahulu.....29
2.8 Kerangka Berfikir 32
2.9 Hipotesis 34

III. METODELOGI PENELITIAN
3.1 Jenis Penelitian 35
3.2 Definisi Konseptual 35
3.3 Definisi Oprasional.....36
3.4 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....38
3.5 Populasi dan Sampel.....38
3.5.1 Populalsi 38
3.5.2 Sampel 38

3.6 TeknikPengumpulan data 39
3.7 Teknik Pengujian Instrumen.....41
3.7.1 Validitas Instrumen.....41
3.7.2 Uji Reliabilitas 43
3.8 Teknik Analisis Data Deskriptif Kuantitatif.....44
3.8.1 Analisis Distribusi Tabulasi Silang.....44
3.8.2 Analisis Distribusi Frekuensi.....46
3.9 Uji Asumsi Klasik 47
3.9.1 Uji Normalitas.....48
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas.....49
3.9.4 Uji Multikolonieritas.....50
3.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....51
3.11 Uji Hipotesis 52
3.10.1 Uji Parsial (uji t).....52
3.10.2 Uji Simultan (Uji F) 53
3.10.3 Uji Koefisien Determinan (R^2).....54

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....55
4.1.1 Sejarah PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.....55
4.1.2 Pembagian tempat dan wilayah PT PLN (Persero) Distribusi Lampung 57
4.1.3 Visi dan Misi PT PLN (Persero).....57
4.2 Hasil Penelitian 58
4.2.1 Karakteristik Responden.....58
4.2.2 Analisis Deskriptif Kuantitatif.....61
4.3 Distribusi Mean, Median, Modus 65
4.4 Analisis Linier Berganda 66
4.5 Uji Hipotesis 68
4.5.1 Uji t 68
4.5.2 Uji F 69
4.5.3 Uji R^2 70
4.6 Pembahasan 71
4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 71
4.6.2Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 74

V. KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan.....77
5.2 Saran 77

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1.1 Jumlah Keseluruhan Karyawan Distribusi Lampung.....3
1.2 Jumlah Karyawan Kantor Induk Distribusi Lampung.....3
1.3 Data Kepegawaian Per-Unit 5
2.1 Transaksional dan Transformasional.....14
2.2 Penelitian Terdahulu.....29
3.1 Definisi Oprasional Variabel 32
3.2 Uji Validitas 42
3.3 Indiktor Tingkat Reabilitas.....43
3.4 Uji Reliabilitas.....44
3.5 Uji Multi Kolonieritas 50
4.1 Distribusi Frekuensi Mean,Median,Modus 65
4.2 Uji Regresi Berganda.....66
4.3 Uji Parsial (t) 68
4.4 Uji Simultan(F) 69
4.5 Uji Determinasi **(**$R^{2)}$ 70

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

1.1 Struktur Organisasi Distribusi Lampung 4
2.1 Kerangka Berfikir.....33
3.1 Grafik Normal Plot.....48
3.2 Grafik Scatterplot.....49
4.1 Diagram Karakteristik Bedasarkan Jenis Kelamin 58
4.2 Diagram karakteristik berdasarkan usia 59
4.3 diagram karakteristik berdasarkan pendidikan terkahir 59
4.4 diagram karakteristik berdasarkan jumlah penghasilan 60
4.5 diagram karakteristik berdasarkan divisi 60
4.6 digram karakteristik berdasarkan lama bekerja.....61
4.7 diagram dstribusi jawaban variabel gaya kepemimpinan transaksional 62
4.8 diagram distribusi jawaban variabel gaya kepemimpinan transformasional 63
4.9 diagram distribusi jawaban variabel kepuasan kerja karyawan 64

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah pekerjaan memerlukan berbagai macam interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi yang ada, serta memenuhi standar kerja yang diperlukan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang dan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka (Luthans, 2006:243). Meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan (Yudha, 2018:28). Terdapat ratusan karakteristik pekerjaan yang dipertimbangkan seorang pekerja, dalam karakteristik pekerjaan tersebut umumnya ditemukan beberapa pertanyaan sikap, meliputi gaji, kondisi kerja, pengawasan teman kerja, pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan promosi (Kenneth dan Yulk, 1992:129). Pada dasarnya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya (As’ad, 1995:104).

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Rahman dan Sholikhah (2016:26) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Artinya ketika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pemimpin. Untuk itu, pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan (Wibowo, 2007:299). Memberikan motivasi agar tercapainya sebuah kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan perusahaan (As'ad, 1995:103).

Organisasi tidak terlepas dari eksistensi pemimpin, karena pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat menjadi sebuah keputusan dalam organisasi dan mempunyai wewenang untuk mengarahkan sebuah keputusan dalam organisasi dan mempunyai wewenang untuk mengarahkan kegiatan para anggotanya. Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya. Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional pada kinerja pegawai yang pernah dilakukan oleh Ratnamiasih dan Warenih (2014) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil yang berbeda telah dilakukan oleh Voon (2011) yang telah melakukan penelitian tentang hubungan antara tiga tipe gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan *laissez faire* terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan, kecuali gaya kepemimpinan transaksional.

PT PLN (Persero) Distribusi Lampung merupakan perusahan yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengusahaan kelistrikan Provinsi Lampung. Adapun

data mengenai jumlah karyawan PT PLN Distribusi Lampung berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Jumlah keseluruhan karyawan berdasarkan pendidikan di PT PLN (Persero) Distribusi Lampung per Agustus 2018

Unit	SMA	D1	D3	S1	S2	Grand Total
Kantor Induk Distribusi Lampung	21	2	32	77	10	**142**
Area Kota Bumi	37	7	41	47	-	**134**
Area Metro	68	15	50	53	1	**187**
Area Tanjung Karang	57	9	54	48	3	**171**
APD Lampung	16	1	5	15	-	**37**
Grand Total	**199**	**34**	**182**	**240**	**14**	**671**

Sumber: PT PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Lampung, 2018

Adapun data mengenai jumlah kepegawaian yang hanya pada PT PLN kantor Induk Distribusi Lampung berdasarkan bidangnya dapat dilihat pada tabel 1.2.

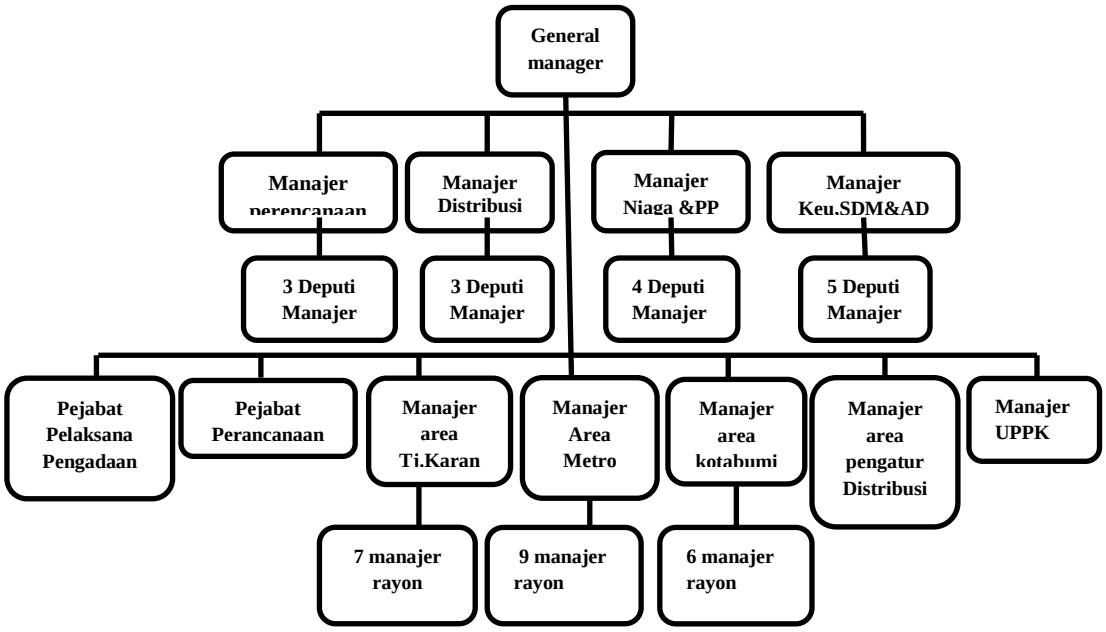
Tabel 1.2 Jumlah karyawan berdasarkan bidang kerja pada PT PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Lampung.

Kantor Induk Distribusi Lampung	Total
General Manager	1
Bidang Keuangan, SDM dan ADM	58
Bidang Distribusi	26
Bidang Niaga dan PP	19
Bidang Perencanaan	18
Bidang pelaksanaan Pengadaan	4
Bidang perencana pengadaan	5
UPPK Provinsi Lampung	11
***Grand* Total**	**142**

Sumber: PT PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Lampung, 2018

Data pada tabel 1.2 telah dirinci untuk setiap bidangnya berdasarkan tugas dan fungsionalnya masing-masing. Data karyawan juga terdiri dari latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, dalam kantor induk sendiri terdiri dari 21 karyawan yang berlatar belakang Sekolah Menengah Atas (SMA), 2 orang karyawan bependidikan D1, sebanyak 32 orang D3, sebanyak 77 orang strata satu (S-1) dan 10 pegawai yang berlatar belakangkan pendidikan strata dua (S-2).

Selain data kepegawaian adapun data lain yang menunjang penelitian ini yaitu struktur organisasi seperti gambar berikut:



Gambar 1.1Struktur Organisasi PT PLN Distribusi Lampung 2018.
Sumber: PT PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Lampung tahun 2018.

Sebagai Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan tetap memperhatikan tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan sesuai dengan Undang-Undang No. 19/2000 mengenai kegiatan usaha perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Lampung dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Kepemimpinan transaksional dan transformasional sangat berperan penting dalam meningkatkan sebuah kepuasan bagi karyawan dan setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan dalam perusahaan ini dapat dilihat dari rendahnya tingkat keluar masuknya pegawai yang telah dirinci dalam tiga tahun terakhir.

Tabel 1.3. Data kepegawaian Per-Unit PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Lampung tahun 2016-2018.

Unit PLN Distribusi Lampung	Per Desember 2016	Per Desember 2017	Per Oktober 2018
Kantor Distribusi Lampung	134	140	129
PLN Area Kotabumi	147	143	135
PLN Metro	196	199	186
PLN Tanjung Karang	176	171	161
PLN APBD Lampung	27	38	41
Grand Total	680	691	658

Sumber: PT PLN Kantor Induk Ditribusi Lampung, 2018

Dalam tabel 1.3 tersebut terdapat selisih jumlah karyawan pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Lampung. Dalam tiga tahun terakhir terdapat pergantian keluar masuknya karyawan sebesar 4,5% hingga 4,7% dari total jumlah karyawan 658. Pada tahun 2016 ke tahun 2017 bertambahnya jumlah karyawan sebesar 11 orang, kemudian pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2018 terjadi penurunan jumlah karyawan sebesar 33 karyawan. Penurunan jumlah karyawan ini dikarenakan beberapa hal antara lain pindahnya karyawan ke kantor lain, sakit, dan adanya pensiun.

Fenomena yang melatar belakangi penelitian ini berdasarkan prariset pada perusahaan PT PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Lampung pada hari Senin tanggal 17 September 2018, dengan melakukan wawancara kepada dua orang karyawan yaitu *supervisor* bagian hubungan masyarakat (humas) dan *supervisor* bagian Sumber Daya Manusia (SDM). Berikut adalah hasil dari prariset yang telah dilaksanakan.

PLN menerapkan beberapa hal yang wajib untuk seseorang atasan yang nantinya atau sudah menjadi pimpinan wajib untuk menerapkan beberapa hal berikut:

1. Menginspirasi keteladanan, perilaku saling percaya, integritas, peduli dan saling pembelajar.

2. Melopori perubahan dan moderenisasi perusahaan melalui *out of the box.*
3. Memastikan semua unsur perusahaan bekerja secara sinergi guna mendapatkan kinerja unggul dan meningkatkan pelayanan publik.
4. Membina kader melalui proses CMC (*Choaching, Mentoring, Counseling).*
5. Mengantisipasi keadaan *turbulence* dan lingkungan yang selalu berubah dengan gesit dan fleksibel.
6. Mengkomunikasikan Budaya perusahaan melalui COP (c*ode of product).*

Hal-hal diatas bukan hanya diterapkan di Kantor PLN Distribusi Lampung saja melainkan di setiap kantor PT PLN lainnya.

(Sumber Prariset pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung, Senin 17 September 2018)

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui analisis gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Lampung. Dimana para bawahan pemimpin transformasional merasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap para pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang diharapkan oleh pemimpin. Pemimpin memotivasi para pengikut dengan membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil dari tugas yang dikerjakan, membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim maupun organisasi dibandingkan kepentingan pribadi, dan memberikan kebutuhan kebutuhan yang lebih tinggi Bass dalam (Yulk, 2001:305). Kemudian gaya transaksional yaitu dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran (Bycio dkk, 1995:468).

Alasan peneliti memilih PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Lampung sebagai objek penelitian karena perusahaan ini mempunyai pergantian kepemimpinan yang cukup menarik yaitu dengan cara mediasi, mutasi dan rotasi.

Dimana mediasi ini dilakukan pada jenis jabatan yang sama atau lintas jenis jabatan setelah memenuhi persyaratan. Mutasi yang dimaksud terdiri atas promosi, rotasi dan demosi dimana promosi merupakan alih tugas dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki persyaratan kebutuhan kompetensi jabatan dan persyaratan level kompetensi lebih tinggi, kemudian rotasi merupakan alih tugas dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki persyaratan kebutuhan kompetensi jabatan dan level kompetensi yang sama termasuk alih tugas yang menempatkan pegawai pada jenjang jabatan yang lebih rendah karena keterbatasan formasi jabatan dan atau karena kebutuhan organisasi perseroan yang tidak menyebabkan pegawai mengalami penurunan *grade* dengan persetujuan pegawai yang bersangkutan. Terakhir adalah demosi yang merupakan alih tugas dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang memiliki persyaratan kebutuhan kompetensi jabatan dan persyaratan level kompetensi yang lebih rendah, tetapi tidak menyebabkan pegawai mengalami penurunan *grade.*

Kesimpulan dari pergantian kepemimpinan tersebut adalah untuk menjadi pemimpin dari perusahaan ini tidak diwajibkan untuk seseorang mempunyai latarbelakang pendidikan yang tinggi namun bisa juga dari pendidikan yang lebih rendah seperti diploma tetapi dengan catatan mampu menguasai tingkat level kompetensi yang tinggi dan mendapat *grade* yang tinggi pula.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaanPT PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial perilaku gaya kepemimpinan transformasional pimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan PT PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Lampung?
3. Apakah gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan PT PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa keterangan diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya transformasional tetrhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Hasil penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman praktis bagi peneliti dalam menerapkan teori yang telah didapat khususnya yang berkaitan dengan kajian mengenai gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

   Penelitian ini nantinya akan menjadi bahan acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat menambah wawasan bagi akademisi.

3. Bagi Perusahan

   Hasil dari kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk memahami bagaimana reaksi karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpian

Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Rusdianto dan Asri, 2015:162). Pemimpin di suatu organisasi, baik yang bersifat *profit oriented* maupun *nonprofit orieted* memiliki dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan (Fahmi, 2012:14). Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja ke arah pencapaian tujuan perusahaan (Rusdianto dan asri, 2015:162). Kepemimpinan merupakan ilmu tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi oranglain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2012:15).

Menurut Yulk(2001:304) gaya kepemimpinan itu dapat di ambil dari dua bentuk berikut, yaitu kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) dan kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*).

2.2 Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemipin transaksional memiliki fokus yang sangat sempit dan tidak mendorong kreativitas serta ide-ide baru yang ada. Istilah *transactional* berasal dari bagaimana tipe pemimpin ini memotivasi pengikut untuk melakukan apa yang ingin mereka lakukan (Rosnani, 2012:4). Menurut Yulk, (2001:304) kepemimpinan transaksional merupakan suatu proses pertukaran antara pemimpin dan pengikut dimana pemimpin memberikan imbalan sebagai imbal balik dari upaya yang dilakukan pengikut untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan atau yang dispakati oleh pemimpinnya.

Pemimpin transaksional menentukan keinginan-keinginan pengikut dan memberi sesuatu yang mempertemukan pemimpin dalam kepemimpinan model ini akan mendukung bahawahannya, akan tetapi tidak menyokong ataupun membantu pekerjaan dari bawahannya (Nikezic, Sveto dan Jelena, 2012:287). Para pemimpin transaksional menggunakan penghargaan dalam bentuk pengakuan dan pujian, promosi, peningkatan prestasi, kehormatan atau bonus (Mahdinezhad dkk, 2013:32). Menghindari resiko yang tidak perlu dan fokus pada peningkatan efisiensi organsasi. Pemimpin dan bawahan masing-masing mencari suatu kepuasan, yaitu kepuasan kerja untuk mencapai tujuan dalam organisasi (McCleskey, 2014:122). Pimpinan transaksional menghasilkan kepemimpinan melalui aturan dan peraturan yang normatif, disiplin yang ketat dan terkontrol secara sistematis (Nikezic, Sveto dan Jelena, 2012:286). Kekuatan dari

kepemimpinan transasional berasal dari wewenang dan tanggung jawab formal dalam organisasi. Pimpinan memberikan intruksi dan memberikan penghargaan serta hukuman kepada bawahannya (Nikezic, Sveto dan Jelena, 2012:287).

Perilaku kepemimpinan transaksional membangun fondasi untuk menetapkan ekspektasi, menegosiasikan kontrak, mengklarifikasi tanggung jawab dan memberikan penghargaan dan pengakuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang diharapkan antara pemimpin dan pengikut (Hussain dkk, 2017:4). Gaya kepemimpinan transaksional memenuhi kebutuhan pengikut dalam bentuk pengakuan atau pertukaran atau penghargaan setelah mencapai tujuan tugas yang disepakati dan tujuan mencapai harapan para pemimpin Bass, 1997 dalam (Hussain dkk, 2017:4). Gaya kepemimpinan seperti ini menekankan pada pertukaran atau pertukaran antara pemimpin dan karyawan. Para pemimpin yang memiliki perilaku transaksional dapat menumbuhkan komitmen karyawan untuk ideasi baru dengan memiliki pengakuan nyata atau penghargaan untuk inisiatif berkembang dan pengembangan ide-ide baru, sehingga nilai tersebut dikomunikasikan langsung kepada pengikut tentang keterikatan pemimpin dalam partisipasi program (Hussain,2017:4).

2.3 Gaya Kepemipinan Transformasional

Menurut Yulk (2001:305) kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional, tetapi akan lebih baik dan efektif jika pemimpin dalam suatu perusahaan menggunakan kombinasi dari kedua jenis kepemimpinan tersebut.

Pemimpin transformasional mendorong bawahan untuk melakukan upaya ekstra dan melampaui apa yang bawahan harapkan sebelumnya, dalam Yulk, (2001:307). Para bawahan pemimpin transformasional merasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap para pemimpin dan termotivasi untuk melakukan perilaku ekstra-peran. Pemimpin transformasional mencapai kinerja terbesar dari bawahan karena mereka mampu menginspirasi bawahan mereka untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk sukses dan mengembangkan bawahan kemampuan memecahkan masalah inovatif. Gaya kepemimpinan ini juga telah ditemukan untuk mengarah ke tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dan berhubungan dengan kinerja unit bisnis (Barling, 1996:827). Para pemimpin transformasional memberikan dukungan dan dorongan untuk mempertahankan antusiasme dan upaya untuk menghadapi hambatan, kesulitan, serta kelelehan karyawan saat bekerja. Sedangkan kepemimpinan transaksional berfokus pada fungsi dasar manajemen, mengkontrol organisasi didasarkan pada kebijakan dan prosedur.

Sebagian besar riset kepemipinan transaksional sampai kini mengandalkan MLQ (*Multy leadership questionnaire)* dari Bass dan Avolio mengenai riset kualitatif yang dikutip dalam (Luthans, 2006:653) yang mendeskripsikan pemipin melalui wawancara. Contoh wawancara yang dilakukan di sebuah perusahaan oleh Tichy dan Devanna, bahwa mereka menemukan bahwa pemimpin transformasional yang efektif memiliki karaketer sebagai berikut:

1. Mereka mngidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan.
2. Mereka berani.
3. Mereka mempercayai orang lain.

4. Mereka motor penggerak nilai perusahaan.
5. Mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi kompleksitas, ambiguitas dan ketidakpastian.
6. Mereka pembelajar sepanjang masa.
7. Mereka visioner.

Kepemimpinan transformasional menampilkan lebih banyak pertimbangan dan memiliki implikasi untuk perhatian etis (Luthans, 2006:654).

2.4 Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional

Penelitian ini berasal dari *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ atau Kuesioner Kepemimpinan Multifaktor). Formulasi asli teori tersebut (Yulk 2001:305) yang meliputi tiga jenis perilaku transformasional yaitu pengaruh ideal, stimulasi Intelektual dan pertimbangan individual. Sebuah revisi dari teori tersebut telah menambahkan perilaku transformasional lainnya yang disebut motivasi inspirasional. Dimana motivasi inspirasional meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan membuat model perilaku yang tepat Yulk (2001:305).

Tabel 2.1. Gambaran singkat dari gaya kepemimpinan Transaksional dan Transformasional ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1 Perilaku Transformasional dan Transaksional
Gaya kepemimpian Transformasional Pengaruh Ideal Pertimbangan Individual Motivasi Inspirasional Stimulasi Intelektual

Gaya kepemimpinan Transaksional
Pengahargaan Berhubungan Manajemen Pengecualian Aktif Manajemen Pengecualian Pasif

Sumber: Yulk, 2001: 291

Formulasi awal dari teori tersebut meliputi dua jenis perilaku transaksional: pengahargaan yang berhubungan dan manajemen pasif dengan pengecualian. Yulk, (2001:306) perilaku transaksional lainnya disebut manajemen aktif dengan pengecualian telah ditambahkan dalam versi terbaru dalam teori ini Yulk, (2001:306) perilaku ini didefinisikan dalam hal mencari kesalahan dan melaksanakan peraturan untuk menghindari kesalahan.

Berikut penjelasan dari aspek transaksional dan aspek transformasional:

1. Aspek kepemimpinan transaksional:
   a. Penghargaan berhubungan: Faktor ini didasarkan pada sistem pertukaran di mana pemimpin dan bawahan setuju bersama untuk mencapai tujuan organisasi dan pemimpin akan memberikan imbalan kepada bawahan. Pertukan ini dapat berupa pertukaran yang bersifat ekonomis, politis atau psikologis dan dapat mencakup menukar tenaga kerja yang disumbangsihkan dengan imbalan bayaran upah, memberi suara untuk memperoleh *political favors,* bersikap setia agar dapat dipertimbangkan untuk promosi jabatan dalam perusahaan. Pemimpin harus mengklarifikasi harapan dan menawarkan pengakuan ketika tujuan tercapai.
   b. Manajemen dengan pengecualian (aktif): Pemimpin menentukan standar untuk kepatuhan, serta apa yang merupakan kinerja yang tidak efektif dan dapat menghukum bawahan karena tidak patuh dengan

pemimpin atas peraturan yang ada. Gaya kepemimpinan ini menyiratkan pemantauan ketat untuk kesalahan-kesalahan dan kemudian mengambil tindakan korektif secepat yang diperlukan.

c. Manajemen dengan pengecualian (pasif): Pemimpin pasif menghindari menetapkan perjanjian, mengklarifikasi harapan dan standar yang harus dicapai oleh bawahan. Tetapi jenis perilaku ini akan segera ikut ambil bagian ketika masalah khusus menjadi semu. Gaya ini tidak menanggapi situasi dan masalah secara sistematis.

2. Aspek kepemimpinan transformasional:

a. Pengaruh ideal (karisma): Faktor ini terdiri dari, pengaruh ideal yang diatribusikan dan kedua, pengaruh perilaku yang diidealkan. Ini adalah elemen karismatik di mana para pemimpin menjadi panutan yang dipercaya oleh bawahan. Para pemimpin menunjukkan ketekunan dan tekad yang besar dalam mengejar tujuan, menunjukkan standar etika, prinsip dan perilaku moral yang tinggi, mengorbankan diri demi keuntungan orang lain, mempertimbangkan kebutuhan bawahan atas kebutuhan mereka sendiri dan berbagi kesuksesan dan risiko dengan mereka bawahan.

b. Motivasi inspirasional: Pemimpin berperilaku dengan cara yang memotivasi bawahan dengan memberikan makna dan menantang pekerjaan yang ada. Semangat tim bangkit sementara antusiasme dan optimisme ditampilkan. Pemimpin mendorong bawahan untuk membayangkan masa depan yang menarik sambil mengkomunikasikan harapan dan menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.

c. Pertimbangan Individual: kemampuan pemimpin untuk memberikan perhatian kepada tiap bawahan sesuai kemampuan dan kebutuhan.

d. Stimulasi Intelektual: aspek ini bawahan merasa atasan mendorong mereka untuk mengevaluasi cara kerja mereka dan mencari cara kerja baru dalam melaksanakan tugas dan mempersepsikan tugas-tugas mereka.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat, sehingga prestasi kerja atau kinerja dapat tercapai. Menurut Robbins (1994:36) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Adapun pendapat yang sama menurut Luthans (2006:243) dalam kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Luthans (2006:243) juga merumuskan lima dimensi kepuasan kerja yaitu ada dimensi *work It self* (pekerjaan itu sendiri), dimensi *supervision* (atasan), dimensi *workers* (teman sekerja), dimensi *promotion* (promosi) dan dimensi *pay* (gaji atau upah). Furnham (2002:23) menegaskan bahwa hasil pengukuran yang tepat dari kualitas kepemimpinan adalah mencerminkan kemanjuran pemimpin dalam mencapai hasil organisasi, tujuan dan bawahan serta kebutuhan dalam pekerjaan. Dengan demikian, ukuran kinerja

organisasi dalam studi saat ini mewakili sejauh mana perusahaan mencapai tujuan bisnisnya.

Kepuasan kerja oleh Locke dalam (Adolfina, 2014:865) sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kemudian, Armstrong dalam (Jalagat, 2016:23) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaan mereka. Dia menyebutkan bahwa jika orang memiliki sikap positif dan positif terhadap pekerjaan mereka, ini berarti kepuasan kerja, tetapi jika mereka memiliki sikap negatif dan tidak menguntungkan terhadap pekerjaan mereka, ini berarti ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor kontekstual organisasi, mulai dari gaji, otonomi kerja, keamanan kerja, fleksibilitas tempat kerja, hingga kepemimpinan. Secara khusus, pemimpin dalam organisasi dapat mengadopsi gaya kepemimpinan yang tepat untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, komitmen dan produktivitas. Kepuasan kerja karyawan mengacu pada sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi yang mempekerjakan mereka (Voon, 2011:26). Suatu organisasi yang menumbuhkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi juga lebih mampu mempertahankan dan menarik karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan (Voon, 2011:29).

2.5.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk, 1977 dalam (As'ad, 1995:104), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu :

a. Discrepancy Theory

Discrepancy theory menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang

dirasakan. Kemudian Locke, 1969 dalam (As'ad, 1995:105) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya.

telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* positif. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negatif discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

b. Equity theory

Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Menurut teori ini, eleme-elemen dari *equity* ada tiga yaitu, *input, out comes, comparation person* As'ad, (1995:106). Yang dimaksud dengan *input* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai tau karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja dan kecakapan. *Out comes* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai atau karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, symbol dan penghargaan. *Comparation Person* adalah dengan membandingkan *input, out comes* terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan

menimbulkan ketidakpuasan. Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh individual *differences* (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah atau gaji yang diinginkan). Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

c. Two Factor Theory

Menurut *two factor theo*ry, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variable berkelanjutan. As'ad (1995:108) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan dan tanggungjawab.

2.5.3 Faktor-faktor kepuasan kerja

Pendapat As'ad, (1995:112) tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor hubungan antar karyawan

a. Hubungan antara manajer dengan karyawan

Para manajer yang juga pemimpin mengembangkan hubungan antar pribadi yang efektif dengan para pegawai mereka mampu memancarkan suatu rasa peduli dan kegairahan antar pribadi yang dihargai oleh para staf.

b. Faktor fisik dan kondisi kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas

dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

c. Hubungan sosial di antara karyawan

Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai

d. Sugesti dari teman kerja

Pendapat yang dikemukakan (untuk dipertimbangkan), anjuran, saran. Pengaruh yang dapat menggerakkan hati orang serta dorongan.

e. Emosi dan situasi kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencer-minkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

2. Faktor individual, hubungan dengan:

a. Sikap orang terhadap pekerjaan

kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau tidak.

b. Usia orang dengan pekerjaan

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai yang usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

c. Jenis kelamin

Wanita memiliki harapan yang lebih rendah dibandingkan laki-laki sehingga mereka puas dengan kurang; perempuan mungkin disosialisasikan untuk tidak mengungkapkan ketidakpuasan mereka; perempuan dan laki-laki dapat menghargai karakteristik yang berbeda dalam pekerjaan.

3. Faktor luar (external) yang berhubungan dengan:

a. Keadaan keluarga karyawan

Karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, pergantian yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaannya.

b. Rekreasi

Program khusus yang sengaja dirancang diluar pekerjaan sehari-hari misalnya menghadapi event ulang tahun perusahaan, kegiatan piknik bersama dan lain-lain. Dengan maksud untuk menumbuhkan rasa keakraban bersama diantara sesama karyawan dan pimpinan.

c. Pendidikan (training, up grading dan sebagainya)

Latihan digunakan untuk menstabilisasi pegawai atau untuk mengurangi *employee turnover*. Para pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana

dan yang memberikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri dan memangku jabatan yang lebih tinggi. Pada umumnya cenderung lebih lama bekerja dalam perusahaan yang memberikan kesempatan demikian. Jika dibandingkan dengan pegawai pada perusahaan yang tidak memberikan kesempatan seperti itu. Pendidikan, yang tidak menyebabkan penghargaan ekstrinsik (uang, kekuasaan dan otonomi), akan menyebabkan ketidakpuasan dengan pekerjaan dengan memproduksi harapan yang tak terpenuhi dan aspirasi

Sedangkan menurut pendapat Gilmer dalam (As'ad, 1995:114) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju

   Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

b. Keamanan kerja

   Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengarugi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

c. Gaji

   Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.

d. Manajemen kerja

   Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

e. Kondisi kerja

Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.

f. Pengawasan *(supervisi*)

Bagi Karyawan, *supervisor* dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

g. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

h. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbukan kepuasan kerja.

i. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhui kepuasan kerja, yaitu :

a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang melipuuti minat ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan keterangan, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhungan dengan jaminan serta kesejahtraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Ada faktor lain dalam Wibowo, (2007:303) terdapat lima penyebab yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan untuk memberikan kesempatan pada individu untuk dapat memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima diatas harapan.

c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Bahwa kepuasan merupakan hasil dari presepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diberlakukan di tempat kerja.

e. *Dispisitional or genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan bahwa kepuasan merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.5.4 Mengukur kepuasan kerja

Mengukur kepuasan kerja menurut Wibowo, (2007:309) pekerja memerlukan interaksi dengan *co-worker* dan atasn, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, mencapai standar kinerja. Hal ini berarti bahwa penilaian pekerja tentang puas atau tidak puasnya terhadap pekerjaan merupakan sejumlah cir- ciri pekerjaan yang kompleks.

Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja menurut Robbins, 2003 dalam (Wibowo, 2007:309) yaitu sebagai berikut:

a. *Single global rating,* tidak lain dengan meminta individu merespon atas satu pertanyaan seperti dengan mempertimbangkan semua hal seperti seberapa puas anda dengan dengan pekerjaan anda. Kemudian responden hanya perlu menjawab *highly satisfied* atau *highly dissatisfied.*
b. *Summation score,* mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menayakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik

yang dihitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-worker*.

Kedua metode sama validnya, konsep kepuasan kerja terlalu luas sehingga pertanyaan tunggal dapat menangkap intinya.

Kemudian menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja merupakan respon emosial terhadap situasi kerja. Jika anggota organisasi merasa bahwa ia bekerja terlalu keras daripada yang lain dalam organisasi, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit maka mereka akan memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, atau rekan kerja yang lain. Artinya mereka tidak puas. Sebaliknya, jika mereka merasa bahwa mereka melakukan dengan baik dan di bayar dengan pantas, maka mereka akan memiliki sifat positif terhadap pekerjaan mereka. Artinya mereka merasa puas. Adapun lima dimensi untuk mengukur kepuasan menurut Luthans (2006:243) yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab
b. Gaji, Sejumlah upah yag diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
c. Kesempatan promosi. Kesempatan maju dalam organisasional.
d. Pengawasan, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan prilaku.
e. Rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

2.6 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang memperlakukan bawahan sebagai partner kerja dan menganggap mereka sudah dewasa dalam melaksanakan pekerjaan atau perintah. Sedangkan kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang memperlakukan bawahan untuk mendapat sanksi atau hukuman atau hadiah dalam pelaksanaan tugas dan perintah.

Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Yulk, (2001:304) bahwa indikator dalam gaya kepemimpinan adalah perilaku transaksional dan transformasional yang didalamnya meliputi komponen yang terdapat pada perilaku masing-masing. perilaku transformasional meliputi, pengaruh ideal, pertimbangan individual, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual. Sedangkan perilaku transaksional meliputi pengahargaan berhubungan manajemen pengecualian aktif, manajemen pengecualian pasif.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa perilaku pimpinan transaksional dan transformasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja akan memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan (Wibowo, 2007:299). Memberikan motivasi agar tercapainya sebuah kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan perusahaan (As’ad, 1995:103).

2.7 Analisis Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang relevan dengan kajian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul dan Uraian
1	Adnan Riaz , Mubarak Hussain Haider	2018	*Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction* Kepemimpinan yang efektif selalu memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan kinerja organisasi yang lebih baik. Penelitian ini telah dilakukan untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kesuksesan kerja dan kepuasan karir. Sebanyak 240 tanggapan (n = 240) dari berbagai organisasi swasta yang bekerja di ibu kota Pakistan dikumpulkan dengan menggunakan berbagai ukuran Kuesioner TLI bersama dengan item keberhasilan pekerjaan dan kepuasan karir. Hasil menunjukkan positif dari semua variabel. Kepemimpinan transaksional ditemukan secara signifikan terkait dengan keberhasilan pekerjaan sementara kepemimpinan transformasional dan keberhasilan pekerjaan ditemukan sangat terkait dengan kepuasan karir. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kesuksesan kerja lebih tergantung pada kepemimpinan transformasional dan transaksional dibandingkan dengan kepuasan karir.
2	A.A Sagung Diah Putri Utami& I Wayan Suana	2015	Pengaruh kepemimpinan transaksional dan Stres kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Bali Selatan Organisasi harus memahami apa yang menjadi penyebab kepuasan dan ketidakpuasan karyawannya. Setiap organisasi memiliki pemimpin untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Gaya kepemimpinan dalam

			suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi tersebut. Selain itu, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja juga dapat disebabkan oleh stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan transaksional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan. Berdasarkan kriteria-kriteria dalam teknik sampel jenuh maka diperoleh sampel sebanyak 139 karyawan. Hasil analisis data berdasarkan uji regresi linear berganda menemukan bahwa secara parsial kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Ina Ratnamiasih dan warenih	2014	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional pada Kinerja Pegawai Bappeda Kota Bandung Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik sensus pada seluruh pegawai Bappeda kota Bandung yang berjumlah 88 orang. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional dan transaksional pada kinerja pegawai. Kepemimpinan transaksional lebih besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.
4	Hina Saleem	2015	The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan untuk melihat apakah politik organisasi yang dirasakan memiliki peran mediasi atau tidak. Dalam penelitian ini desain penelitian deskriptif digunakan dan penelitian kuantitatif dilakukan. Sampel penelitian ini dipilih melalui convenience sampling non-probabilitas. Hasil yang didapat pada temuan penelitian

			ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan kepemimpinan transaksional memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja Penelitian ini menunjukkan bahwa, politik organisasi yang dirasakan sebagian memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja
5	M.L. Voon, M.C. L, K.S. Ngui, N.B. Ayob	2011	*The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia* Kepemimpinan adalah proses pengaruh antara pemimpin dan bawahan di mana seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya tergantung pada pemimpin organisasi dan gaya kepemimpinan tsb. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai, para pemimpin dapat memengaruhi kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Dua ratus eksekutif Malaysia yang bekerja di sektor publik secara sukarela berpartisipasi dalam penelitian ini. Dua jenis gaya kepemimpinan, yaitu, transaksional dan transformasional ditemukan memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kepuasan kerja. Ini menyiratkan bahwa kepemimpinan transformasional dianggap cocok untuk mengelola organisasi pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja sedangkan gaya kepemimpinan transaksional memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja dalam organisasi pemerintah. Untuk uji regresi linier, temuan menunjukkan bahwa hanya dimensi imbalan kontingen dari kepemimpinan transaksional yang memiliki hubungan signifikan dengan dua dimensi dalam kepuasan kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

			transformasional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Ini menyiratkan bahwa kepemimpinan transformasional dianggap cocok untuk mengelola organisasi pemerintah. Organisasi yang memiliki kemampuan kepemimpinan untuk mengubah pendekatan manajemen mereka menggunakan keterampilan kepemimpinan akan.

Sumber: Data diolah, 2019

2.8 Kerangka Berpikir

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengerahkan, memperngaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang dikerjakan. Dalam kaitannya tersebut suatu perusahaan perlu memuaskan karyawannya, bahkan wajib sebatas kemampuan perusahaan, karena karyawan yang puaslah yang mempunyai kemampuan lebih baik untuk mencapai produktivitas dan tujuan perusahaan dibanding dengan karyawan yang tidak puas.

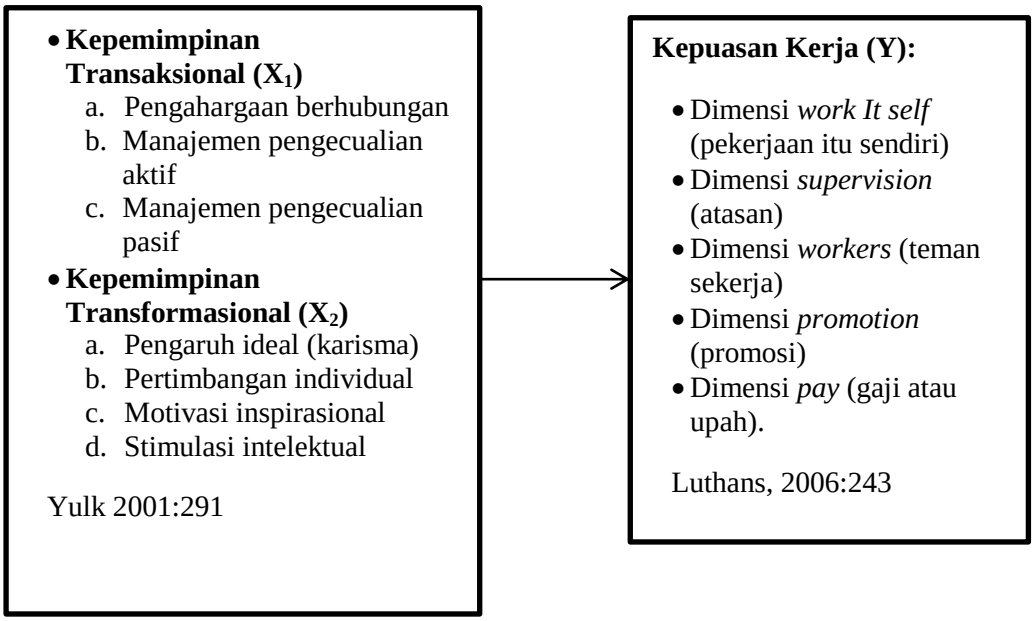
Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional dimana transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingakan dengan kepemimpinan transaksional. Menurut Yulk, (2001:305) pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan pengaruh ideal atau karisma, pertimbangan individual, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual. Selain itu juga Rusdiyanto, (2015:162) mengatakan bahwa perilaku transaksional adalah gaya kepemimpinan yang memperlakukan bawahan untuk mendapat sanksi, hukuman atau hadiah dalam pelaksanaan tugas ataupun perintah yang dimana dalam

perilaku ini memiliki tiga aspek pendukung yaitu, Penghargaan berhubungan, manajemen pengecualian aktif dan manajemen pengecualian pasif.

Sementara itu faktor dari kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu terhadap pendapat yang dikemukakan oleh Luthans, (2006:243) dalam lima dimensi kepuasan kerja yaitu, imensi *work It self* (pekerjaan itu sendiri), dimensi *supervision* (atasan), dimensi *workers* (teman sekerja), dimensi *promotion* (promosi) dan dimensi *pay* (gaji atau upah).

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui bersarnya pengimplementasian gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) kantor Distribusi Lampung,

Sebagaimana dapat dilihat pada bagan kerangka berpikir berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir
Sumber: Data diolah 2018

2.9 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ha : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) kantor Distribusi Lampung

   Ho: Gaya kepemimpinan trasformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Lampung.

2. Ha: Gaya kepemipinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Lampung.

   Ho: Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Lampung.

3. Ha: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) kantor Distribusi Lampung.

   Ho: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) kantor Distribusi Lampung.

.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory research* dimana penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dan fenomena penelitian (Cooper dan Schindler, 2011:11). Dalam penelitian ini, penulis berusaha menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Lampung.

3.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan penjelasan mengenai arti konsep, sebagai generalisasi dari sekelompok kejadiaan atau fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama (Mardalis, 2004:45). Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui keterkaitan antara dua variabel dalam penelitian ini yang sebagai berikut:

Variabel bebas gaya kepemimpinan transaksional (X_1): Sebuah gaya kepemimpinan yang di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan

hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional (X_2): sebuah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin cenderung memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi.

Variabel terikat kepuasan kerja (Y) : variabel kepuasan kerja karyawan yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap karyawan dalam memandang pemimpin.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur (Singarimbun dan Effendi, 1995:23). Untuk melihat definisi oprasional suatu variabel tersebut harus diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang dapat memperjelas variabel yang dimaksud. Adapun yang menjadi definisi oprasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya kepemimpinan transaksional (X_1)	Cara pemimpin mempengaruhi karyawan dengan cara melakukan pertukaran antara pemimpin dan karyawan guna mencapai tujuan organisasi	a. Penghargaan berhubungan Memberikan imbalan berupa pertukaran atau upah bayaran, *political favors*, ataupun upah promosi dalam jabatan perusahaan. b. Manajemen pengecualian aktif 1. Pemimpin memberikan pemantauan yang ketat dan memberikan tindakan korektif secepatnya 2. Pemimpin menentukan standar kepatuhan dan memberikan hukuman efektif jika tidak patuh.

		c. Manajemen pengecualian pasif Pemimpin tidak ikut campur tangan saat karyawan menyelesaikan tugas namun, pemimpin selalu sedia juga terjadinya masalah khusus.
Gaya kepemimpinan transformasional (X_2)	Cara pemimpin memotivasi dan mendorong karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi	a. Pertimbangan individual Pimpinan mempertimbangkan kebutuhan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi b. Motivasi inspirasional Pimpinan selalu memotivasi bawahan c. Karisma Pemimpin menunjukkan tekad agar dapat mencapai tujuan organisasi d. Stimulasi intelektual Pimpinan memberikan kebebasan untuk bawahan mencari cara kerja mereka sendiri saat bawahan melaksanakan tugasnya
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Hasil yang didapatkan karyawan selama bekerja	e. Pekerjaan itu sendiri 1. Diberikan kesempatan oleh pemimpinan untuk mengerjakan tugas lain yang menarik 2. Berkesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab dalam hal lain selain tanggung jawab pekerjaan. f. Gaji 1. Besarnya gaji sesuai dengan yang telah dikerjakan. 2. Tepat waktunya pembayaran gaji. g. Kesempatan promosi Kesempatan untuk maju h. Pengawasan 1. Kesediaan atasan membantu karyawan 2. Pemimpin memberikan dukungan baik 3. Memberikan bantuan dalam menyelesaikan maupun saat kesulitan

		dalam menyelesaikan tugas i. Rekan kerja 1. Adanya dukungan secara sosial dari rekan dan pimpinan 2. Komunikasi yang baik

Sumber : data diolah, 2019

3.4 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi pada penelitian ini berada di JL. Hi. Z. A. Pagar Alam No.05 Bandar Lampung yaitu PT PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Lampung. Hari pelaksanaan penelitian pada hari Senin-Jum'at. Penelitian ini dimulai awal bulan November 2018, Waktu pengambilan sampel pada pukul 09.00-16.00 WIB dengan jumlah responden 58 responden.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2005:57) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan populasi yang berasal dari karyawan PT PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Lampung, tetapi yang diambil untuk penyebaran sampel pada penelitian ini hanya satu divisi bagian saja.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2005:57) bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan definisi diatas maka sampel yang diambil penelitian ini dengan menggunakan *probabilyty sampling* yang menggunakan metode *cluster sampling.* Alasan menggunakan teknik ini adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan

fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti memilih teknik *purposive sampling* yang dimana kriteria dalam penilitian ini hanya karyawan yang berada dalam divisi bidang keuangan, Sumber Daya Manusia (SDM) dan administrasi (ADM) saja yang berjumlah 58 orang. Alasan peneliti hanya mengambil divisi bidang keuangan, SDM dan ADM ini dikarenakan hanya divisi ini saja yang mempunyai satu pimpinan yang menaunginya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pada Penelitian ini Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara:

1. Metode Angket (Kuisioner)

   Pengumpulan data primer dengan memberikan kuisioner kepada responden. Teknik pengumpulan kuisioner dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket secara tertulis dengan menyertakan alternatif pilihan ganda dengan maksud untuk mempermudah dalam melakukan analisis juga untuk menghindari bias jawaban.

2. Dokumentasi

   Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data tambahan dari berbagai refrensi berupa buku, literatur, arsip, agenda, dokumen dan sebagainya yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai analisis gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, item pertanyaan yang diajukan peneliti disediakan pula alternatif jawaban. Setelah butir-butir pernyatan tersusun

langkah selanjutnya adalah mengkonsultasi pada ahli kalibrasi ahli. Ahli tersebut berjumlah dua orang yaitu dosen pembimbing utama dan dosen pembimbing pembantu yang membimbing peneliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk variabel gaya kepemimpinan transaskional dan gaya kepemimpinan transformasional. Modifikasi skala *likert* dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat, modifikasi skala *likert* meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan tiga alasan yaitu, kategori tersebut memiliki arti ganda, biasanya di artikan netral, setuju, tidak setuju atau bahkan ragu-ragu, tersedianya jawaban ditengah yaitu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, maksud kategori SS – S – N – TS – STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden, kearah setuju atau kearah tidak setuju. Maka dalam penelitian ini dengan menggunakan lima alternatif jawaban, yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), Netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009:93). Responden memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang disesuaikan dengan keadaan subjek.

Untuk setiap item pertanyaan diberi skor satu sampai dengan lima:

1. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1
2. Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
3. Jawaban Netral diberi skor 3
4. Jawaban Setuju diberi skor 4
5. Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5

Sedangkan untuk pengolahan variabel kepuasan kerja menggunakan pengukuran ordinal yang ditranformasikan menjadi skala interval, perubahan ini akan menggunakan *Methods Successive Interval* (MSI). Menurut Sedarmayanti dan hidayat (2011:55) *Methods Successive Interval* adalah metode penskalan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval. Berdasarkan definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa *Methods Successive Interval* (MSI) adalah alat untuk mengubah data ordinal menjadi data interval. Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi person, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval.

Oleh karena itu jika hanya mempunyai data skala ordinal, maka data tersebut harus di ubah menjadi data interval, untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Jika tetap menggunakan data ordinal atau nominal akan berakibat model yang dibuat oleh peneliti tidak layak atau salah. Itulah sebabnya jika data yang digunakan data ordinal, maka sebelum digunakan dalam prosedur yang mengharuskan data berskala interval, data harus diubah ke dalam bentuk data interval dengan menggunakan *Methods of successive internal* (MSI). Menurut Hadi (1991:19) skala *likert* merupakan skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statemen atau pernyataan yang dikemukakan mendahului opsi jawaban yang disediakan.

3.7 Teknik Pengujian Instrumen

3.7.1 Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat kevalidan atau kesalahan suatu instrumen. Sebuah item dikatakan valid apabila mempunyai dukungan besar terhadap skor total menjadi tinggi atau rendah (Arikunto, 2007:56).

Untuk mengetahui validitas dengan penguji menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi antara variabel x dan y
N : banyaknya sampel
X : skor faktor
Y : skor total

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dianggap signifikan, artinya soal yang digunakan valid. Sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ artinya soal tersebut tidak valid.

Validitas instrumen pada bab ini berisi tentang validitas keseluruhan sampel sebanyak 58 orang responden setelah di*cluster*.

Tabel 3.2 Uji Validitas

Instrumen	r_{hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Variabel GKTK			
Soal 1	0,880	0,2586	Valid
Soal 2	0,829		
Soal 3	0,852		
Soal 4	0,689		
Variabel GKTS			
Soal 1	0,261	0,2586	Valid
Soal 2	0,629		
Soal 3	0,720		
Soal 4	0,781		
Variabel KK			
Soal 1	0,294	0.2586	Valid
Soal 2	0,283		
Soal 3	0,454		
Soal 4	0,489		
Soal 5	0,405		
Soal 6	0,548		
Soal 7	0,466		
Soal 8	0,580		
Soal 9	0,606		
Soal 10	0,351		

Sumber: Data diolah 2019

3.7.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mencari reliabilitas keseluruhan item adalah dengan mengkorelasi angka korelasi dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* koefisien *alpha*) dengan rumusan sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1}\right] \text{ x } \left[\frac{1-\sum\sigma^2}{\sigma^2}\right]$$

Keterangan:

r_{ii}	:	reliabilitas Instrumen
K	:	banyaknya soal
$\sum\sigma^2$	:	$\sum$ Varians soal
σ^2	:	Varians Total

Dengan rumus Varians yaitu:

$$\sum\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X^2)}{n}}{n}$$

Keterangan:

$\sum\sigma^2$	:	jumlah kuadrat skor
$\sum X^2$	:	jumlah kuadrat skor
$\sum X$	:	jumlah skor
N	:	banyaknya responden

adapun indikator yang digunakan dalam menentukan besarnya nilai reliabilitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3 Indikator tingkat reliabilitas

Nilai reliabilitas (σ)	**Tingkat reliabilitas**
0,00 s.d 0,20	Kurang reliabel
>0,20 s.d 0,40	Agak reliabel
>0,40 s.d 0,60	Cukup reliabel
>0,60 s.d 0,80	Reliabel
>0,80 s.d 1,00	Sangat reliabel

Sumber : Triton (2005)

Uji reliabilitas dalam penelitan ini menggunakan rumusan *alpha cronbach* dengan bantuan SPSS 23. Peneliti melakukan uji reliabelitas terhadap masing-masing instrumen variabel gaya kepemimpinan transaksional dan

transformasional dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Semakin besar nilai *alpha*nya maka semakin tinggi reliabilitasnya atau sebaliknya. Selanjutnya indeks reliabilitas diimpretasikan dengan mengguunakan interpretasi r untuk menyimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan cukup atau reliabel.

Adapun hasil dari uji reliabilitas setelah melakukan penelitian sebegai berikut.

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas

Variabel	**Nilai *Alpha Chronbach***	**Keterangan**
Gaya Kepemimpinan Transaksional (GKTK)	0,818	RELIABEL
Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKTS)	0,638	RELIABEL
Kepuasan Kerja (KK)	0,645	RELIABEL

Sumber: Data diolah 2019

Dimana nilai *alpha chronbach* untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,818 yang berarti sangat reliabel karena jika dilihat dari tabel 3.4 variabel ini barada ditingkat >0,80 s.d 1,00 yang artinya sangat reliabel, dan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional berada pada nilai 0,638 yang berarti reliabel dan begitu juga dengan variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai *alpha chronbach* sebesar 0,64 yang berarti memiliki arti reliabel karena jika dilihat pada tabel 3.4 kedua variabel ini berada ditingkat >0,60 s.d 0,80 yang artinya reliabel.

3.8 Teknik Analisis Data Deskriptif Kuantitatif

3.8.1 Analisis Distribusi Tabulasi Silang (*Crosstab*)

Menurut Singarimbun (1995:273) analisa tabulasi silang adalah metode yang paling sederahana tetapi tidak memiliki daya menerangkan yang cukup kuat untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Analisis *crosstab* dilakukan meliputi ukuran pemusatan data yang meliputi mean, median, dan modus.

1. Mean adalah nilai dari rata-rata beberapa data. Nilai pada mean ditentukan dengan membagi jumlah data dengan jumlh banyaknya data. Mean tidak dapat digunakansebagai ukuran pemusatan untuk jenis data nomiinas dan ordinal.

Rumus untuk menghitung mean :

$$\text{Me} = \frac{\sum f_i x_i}{\sum f_i}$$

Keterangan:

Me = Mean untuk data bergolong
$\sum f_i x_i$ = jumlah data atau sampel
$\sum f_i$ = produk perkalian antara f_i pada tiap interval data dengan tanda kelas (x_i)

2. Median digunakan untuk menentukan letak tengah dat setelah data disusun menurut urutan nilainya.

Rumus untuk menghitung median :

$$\text{Md} = \text{b} + \text{p} \left(\frac{{}^{1}/_{2}\, n - F}{f} \right)$$

Keterangan:

Md= median
b = banyak bawah
n = banyak data atau sampel
p = panjang kelas interval
F = jumlah semua frekuensi sebelum kelas median
F = frekuensi kelas median

3. Modus adalah nilai pada data yang sering muncul. Adapun rumus untuk menghitung modus seperti berikut :

$$M_o = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan:

M_o = modus
b = Batas Kelas interval dengan frekuensi terbanyak
p = Panjang Kelas Interval
b_1 = Frekuensi pada kelas modus (Frekuensi pada kelas interval yang terbanyak) dikurangu frekuensi kelas interval sebelumnya
b_2 = Frekuensi kelas modus dikurangu frekuensi kelasinterval berikutnya.

3.8.2 Analisis Distribusi Frekuensi

Data yang diperoleh selanjutnya dimasukkan kedalam tabel distribusi frekuensi. Menurut Bluman (2012:51) tabel distribusi frekuensi adalah metode yangdilakukan dengan memasukkan data kuisioner dalam kerangka tabel untuk menghitung frekuensi dan presentase. Menurut Bluman (2012:51) penyajian tabel frekuensi diberikan dengan tahapan sebagai berikut :

1. Menentukan kelas atau interval kategori
2. Menghitung frekuensi setiap kategori
3. Menghitung presetanse dari nilai dalam setiap kelas
4. Membuat tabel distribusi frekuensi.

Perhitungan menggunakan rumus interval menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\boxed{\mathrm{I} = \frac{NT - NR}{K}}$$

Keterangan:

I	:	Interval nilai Skor
NT	:	Nilai Tertinggi
NR	:	Nilai Terendah
K	:	Kategori Jawaban

Selanjutnya untuk mengetahui presentase jawaban responden menggunakan rumus presentase berikut:

$$\boxed{P = \frac{F}{N} \mathrm{x}\ 100}$$

Keterangan:
P : Presentase
F : Frekuensi dari setiap jawaban
N : Jumlah Responden

Dari setiap tabel data yang diperolehh agar mudah dianalisis, maka untuk tafsiran datanya digunakan pedoman penafsiran data menurut Arikunto (2007:17) dengan perincian sebagai berikut:

0%	: tidak satupun responden
1-26%	: sebagian kecil responden
27-49%	: hampir setengah responden
50%	: setengah responden
51-75%	: sebagian besar responden
76-99%	: hampir seluruhnya
100%	: seluruhnya

Untuk menentukan interpretasi skor rata-rata jawaban responden dalam penelitian ini menggunkan rumusan sebagai berikut :

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{Rentang}{Banyak\ Kelas\ Interval}$$

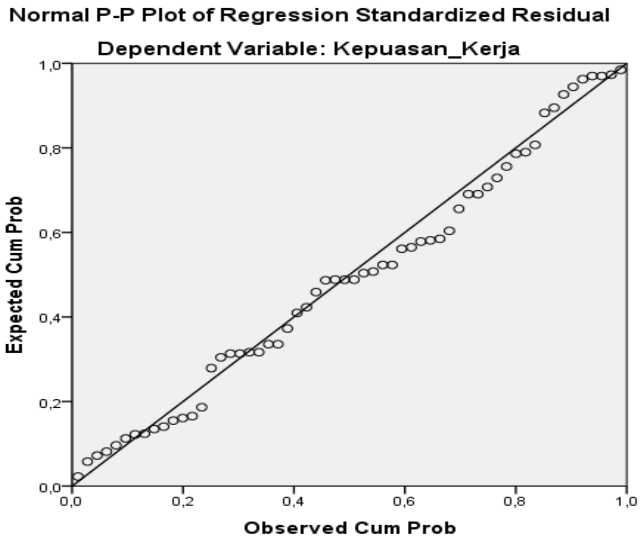
3.9 Uji Asumsi Klasik

Model regresi berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut dengan asumsi klasik. Ada lima uji asumsi yang dilakukan terhadapt suatu model regresi tersebut yaitu uji normalitas, autokorelasi, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi terlah memenuhi kriteria ekometrik dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang diperlukan.

3.9.1 Uji normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio, model yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal (Priyatno, 2010:71). Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.



Gambar 3.1 Gambar Grafik Normal Plot
Sumber: Data diolah 2019

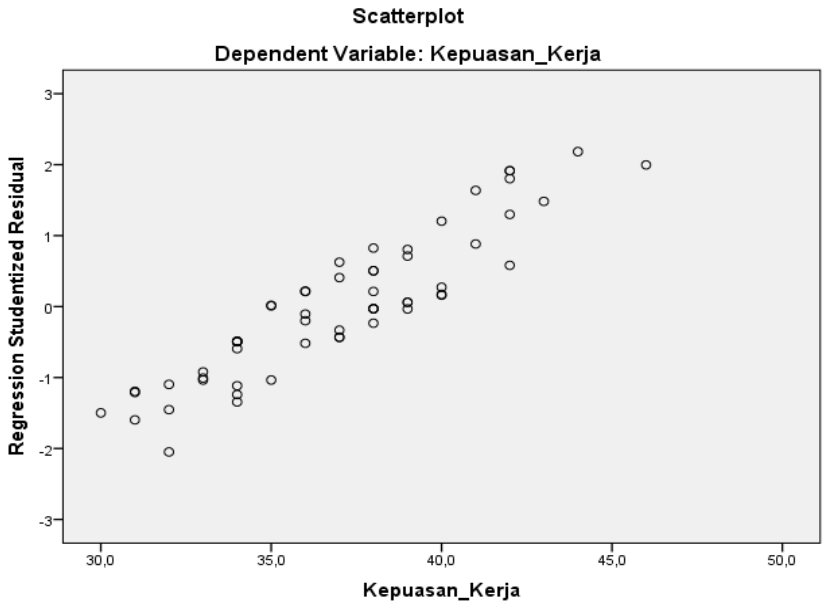
Dengan melihat tampilan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta

penyebarannya tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2 Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Syarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedasitas (Priyatno, 2010:83).

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.



Gambar 3.2 Grafik Scatterplot
Sumber: Data diolah 2019

Dari grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi (Priyatno, 2010:81). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya sebagai berikut:

a. Dengan melihat nilai *invlation factor* (VIF) pada model regresi.

b. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual r^2dengan nilai determinasi R_2 apabila *tolerance value* lebih tinggi dari 0,10 atau VIF

c. lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Untuk melihat apakah ada multikolinearitas, maka akan dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pada umumnya jika *tolerance value* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka variabel tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 3.5 Uji Multikolineritas

Variabel	Tollerence	VIF
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,907	1,102
Gaya kepemimpinan Transformasional	0,907	1,102

Sumber: data diolah 2019

Pada tabel 3.5 diketahui nilai *tollerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapt multikolinieritas.

3.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa kuantitatif. Dimana untuk mencapai tujuan pertama yaitu analisis implementasi gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karayawan dalam menerapkan kinerja adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi berganda digunakan dengan bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Pada penelitian ini peneliti menggunakan alat bantu progrm statistik SPSS 23. Untuk mempermudah proses pengolahan data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan data tersebut di interpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis barulah kemudian dapat diambil sebuah kesimpulan yang digunakan sebagai hasil penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan PT PLN (PERSERO) sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional. Model hubungan kepuasan kerja dengan variabel tersebut dalam fungsi persamaan sebagai berikut :

$$\boxed{Y = a + bx_1 + bx_2 + e_t}$$

Keterangan :
Y : kepuasan kerja
bx_1 : gaya kepemimpinan transaksional
bx_2 : gaya kepemimpian transformasional
a : konstanta
b : koefisien regresi
e_t : *Error term*

3.11 Uji hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (uji t)

digunakan untuk menguji signifikan variasi hubungan antara variabel X dan y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y. Uji t menggunakan tingkat kepercayaan 95% (α = 5%) dan derajat kebebasan dk = (n-k-1) dimana k = jumlah regresi. Dimana t tabel diperoleh dari daftar tabel distribusi t dengan α = 0,005. Dalam melakukan uji t, digunakan pernyusunan hipotesis yang akan diuji berupa hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Hi). Dengan cara pengujian uji parsial atau uji t adalah:

a. Ha : Variabel gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Lampung
b. Ho : Variabel gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Lampung

Dasar pengambilan keputusan

a. Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima
b. Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak

3.11.2 Uji simultan (Uji F)

Setelah data terkumpul, untuk megetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan mengguanakan uji F yaitu dengan cara membandingkan f hitung dengan f tabel

Nilai F dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 k}{1 - R^2 \int n - k - 1}$$

Keterangan :
n = jumlah sampel
k = jumlah variabel bebas
R^2 = koefisien determinasi

Membuat formulasi hipotesis:

a. Ha: Variabel gaya kepemipinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Lampung.
b. Ho: Variabel gaya kepemipina transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Lampung.

Dasar pengambilan keputusan:

a. Jika f hitung< f tabel, maka Ho diterima
b. Jika f hitung > f tabel, maka Ho ditolak

Berdasarkan nilai signifikan dasar pengambilan keputusan adalah:

a. Jika probabilitas < 0,05 maka Ho diterima
b. Jika probabilitas > 0,05 maka Ho ditolak

3.10.3 Uji Koefisien determinan (r^2)

Uji koefisien determinasi mengukur seberapa jauh model *dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung. Dapat ditarik kesimpulan untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan transaksional pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.
2. Secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.
3. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan transaksional dan variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.

5.2 Saran

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja keyawan, maka saran yang dapat direkomendasikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Untuk peneliti selanjutnya

   Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menambah variabel motivasi kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja, karena dalam Yulk, (2001) pada variabel gaya kepemimpinan transformasional lebih mengarah pada motivasi dan pengaruh motivasi kerja yang ada.

2. Untuk akademis

   Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa digunakan untuk menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya dan akan menambah referensi untuk akademisi.

3. Untuk perusahaan

   Sebaiknya pemimpin meningkatkan pemberian reward, karena dalam hasil penelitian ini karyawan menginginkan adanya peningkatan reward untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga akan dengan mudah dapat menjalankan misi perusahaan yaitu menjalankan bisnis kelistrikan dalam bidang lain yang terkait, berorientasi dengan kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

DAFTAR PUSTAKA

Adolfina. 2014. Analisis keterkaitan antara kepuasan kerja, dan komitmen Organisasi dengan kinerja individu. *Jurnal EMBA. Vol.2 No.4*

As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri Edisi keempat*. Liberty Yogyakarta: Yogyakarta

Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi. Revisi VI.* Jakarta: Bina Aksara.

Bluman, Allan G. 2012. *Elementary Statistics A Step By Step Approach Eight Edition.* New York: McGraw-Hill

Barling, 1996. Effects of Transformational Leadership Training on Attitudinal and Financial Outcomes: A Field Experiment. *International Journal of Applied Psychology. Vol.81. No.6*

Byicio, Peter dkk. 1995. Further Assessments of Bass's (1985) Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology. Vol.80 No.4*

Cooper, D Schindler, P. *2011 Business Research Methods. 11th Edition* Boston: McGraw Hill.

Edrias, Hari 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal.Vol 4, No.1*

Furnham, Adrian. 2002. Manager as Changes Agents. *International Journal of Change Management*. Vol.3 No.1

Fahmi, Irhaam. 2012. *Manajemen Kepemimpinan.* Bandung: Alfabeta

Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir untuk Instrumental. Edisi pertama.* Yogyakarta. Andi Offset.

Hussain, Syed dkk. 2017. Transactional leadership oranizational creativity: examining the mediating role of knowledge sharing behavior. *International journal cogent bussines and management. Vol. No.13*

Jalagat, Revenio. 2016. Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation : A Critical Review of Their Relationship. *International Journal of advances and management and economics. Vol. 5 No. 6*

Koech, Peris & Namusonge. 2012. The Effect of Leadership Styles on Organizational Performance at State Corporations in Kenya. *International Journal of Business and Commerece.* Vol.2, No.1

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh diterjemahkan Vivin Adhika.* Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mahdinezhad, Maryam dkk. 2013. Transformational, Transactional Leadership Styles And Job Performance Of Academic Leaders. *International Education Studies; Vol. 6, No. 11; 2013*

Mardalis, Ahmad 2004. Meraih Loyalitas Pelanggan. Jurnal Manajemen dan bisnis. *Jurnal Benefit*. Vol.9 No.2

McCleskey, Jim. 2014. Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development. *Journal of Business Studies Quarterly. Vol.5 No.4*

Nikezic, Srdan dan Sveto dan Jelena. 2012. Transactional and Transformational Leadership: Development Through Changes.*International Journal of Quality Research. Vol.6 no.3*

Priyatno, Duwi. 2010. *5 Jam Belajar dengan SPSS 19*. Yogyakarta: Andioffset

Rahman, Taufikur dan Siti Sholikhah. 2016. Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Muqtasid*. Vol. 7 No.2

Ratnamiasih, Inah & Warenih. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Pada Kinerja Pegawai Bappeda. *Jurnal Trikonomika*. *Vol 13 No.2*

Riaz, Adnan & Mubarak Hussain Haider. 2015. *Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction.* Journal Business and Economic Horizons. Vol 1 No.1

Rusdianto, Wahyu dan Asri. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Economia.* Vol 11. No. 2

Rosnani, Titik. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan. Vol.3 No.1*

Robbins, Stephans. 1994. Organization Theory, Structure, Design and Application, Alih Bahasa Yusuf Udara, Arean, Jakarta.

Saleem, Ina. 2015. *The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics.* Journal Global Conference on Business & Social Science. Vol 1. No 1

Singarimbun, Masri & Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi PT.* Jakarta. Pustaka LP3ES.

Sugiyono, 2005. *Statistik untuk Penelitian.* Bandung. Alfabeta.

Utami, Sagung Diah Putri & I Wayan Suana. 2015. Pengaruh kepemimpinan transaksional dan Stres kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Bali Selatan. Jurnal manajemen UNUd. Vol, 4. No, 4

Voon, 2011. The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management dan Social Siences.* Vol.2 No.1

Kenneth, Wexley & Gary Yulk. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia diterjemahkan oleh Shobaruddin*. Jakarta. Rineka Cipta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja.* Jakarta. Kharisma Putera Utama Offset.

Yulk, Gary. 2001. *Leadership in organizations. Edisi kelima (terjemahan)*. Jakarta: PT Indeks.

Yudha. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.* Vol.9.No.2