

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT JASARAHARJA PUTERA**

N. Lilis Suryani

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : dosen00437@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera

Metodologi penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif dengan sample 57 responden menggunakan uji validitas, uji realibilitas, koefisien determinasi dan uji regresi linear berganda.

Uji signifikansi simultan/bersama-sama (uji F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 29,713. Pada derajat bebas 1 (df_1) = jumlah variabel - 1 = 3-1 = 2, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n-k-1$ = 59-2-1 = 56, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen, nilai f pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,16 dengan demikian F hitung = 29,713 > F tabel = 3,16 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $sig < 0,05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan PT Jasaraharja Putera atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasaraharja Putera sehingga hipotesis nol (H_{03}) ditolak dan (H_{a3}) diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of transactional leadership style and transformational leadership style on employee job satisfaction at PT Jasaraharja Putera

The research methodology used descriptive quantitative with sample 57 respondents using validity test, reliability test, coefficient of determination and multiple linear regression test.

Simultaneous significance test (test of can le F) yields F value count of 29,713. In degrees of freedom 1 (df_1) = the number of cans le - 1 = 3-1 = 2, and degrees of freedom 2 (df_2) = $nk-1$ = 59-2-1 = 56, where n = number of samples, k = le independent, the value of f able at the 0.05 significance level is 3.16 so $F = 29.713 > F$ able = 3,16 with a significance level of 0.000. Because the probability of significance is much less than $sig < 0,05$, regression model can be used to predict employee job satisfaction of PT Jasaraharja Putera or it can be said that transactional leadership style and transformational leadership style together influence to job satisfaction of employee PT Jasaraharja Putera so that the null hypothesis (H_{03}) is rejected and (H_{a3}) is accepted, so this hypothesis has been empirically tested.

Keywords: Transactional Leadership Style, Transformational Leadership Style of Job Satisfaction

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Perkembangan yang begitu pesat dalam dunia usaha, pada satu sisi mencerminkan kesejahteraan masyarakat tetapi di sisi lain perkembangan ini menyebabkan semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha. Perusahaan akhirnya dihadapkan pada tuntutan untuk bekerja secara efisien, efektif, dan ekonomis, baik dalam upaya mempertahankan pasar maupun untuk mengungguli persaingan, serta harus memiliki keunggulan kompetitif sehingga pada akhirnya mampu memenangkan persaingan yang terjadi (Nugroho, 2006).

Natepana Yavirach (2012) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berdampak lebih tinggi terhadap kepuasan kerja dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional pada pemerintahan di Thailand, hal ini bertentangan dengan penelitian Shaukat Ali dkk (2016) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang lebih tinggi pada penelitian di Pakistan. Efektivitas seorang pemimpin tergantung pada kesesuaian antara pemimpin, karyawan dan kondisi perusahaan. Penerimaan seorang pemimpin sebagian besar tergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan sehingga timbul rasa kesetiaan dan hormat pada diri karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tepat akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Peneliti memilih PT Jasaraharja Putera sebagai batasan ruang lingkup penelitian karena PT Jasaraharja Putera adalah salah satu perusahaan BUMN yang sedang bertransformasi untuk menghadapi persaingan ketat yang terjadi dalam dunia

usaha khususnya di bidang perasuransian. PT Jasaraharja Putera merupakan perusahaan jasa yang memberikan layanan asuransi yang luas kepada masyarakat di seluruh Indonesia dengan menyediakan solusi untuk kebutuhan jasa asuransi. Motto yang dimiliki oleh PT Jasaraharja Putera adalah "*Protector for Protection*". PT Jasaraharja Putera telah mendapatkan kepercayaan dari para nasabah dan mitra bisnis, sehingga semakin yakin dan mampu mengibarkan diri menjadi perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia sesuai dengan visi perusahaan.

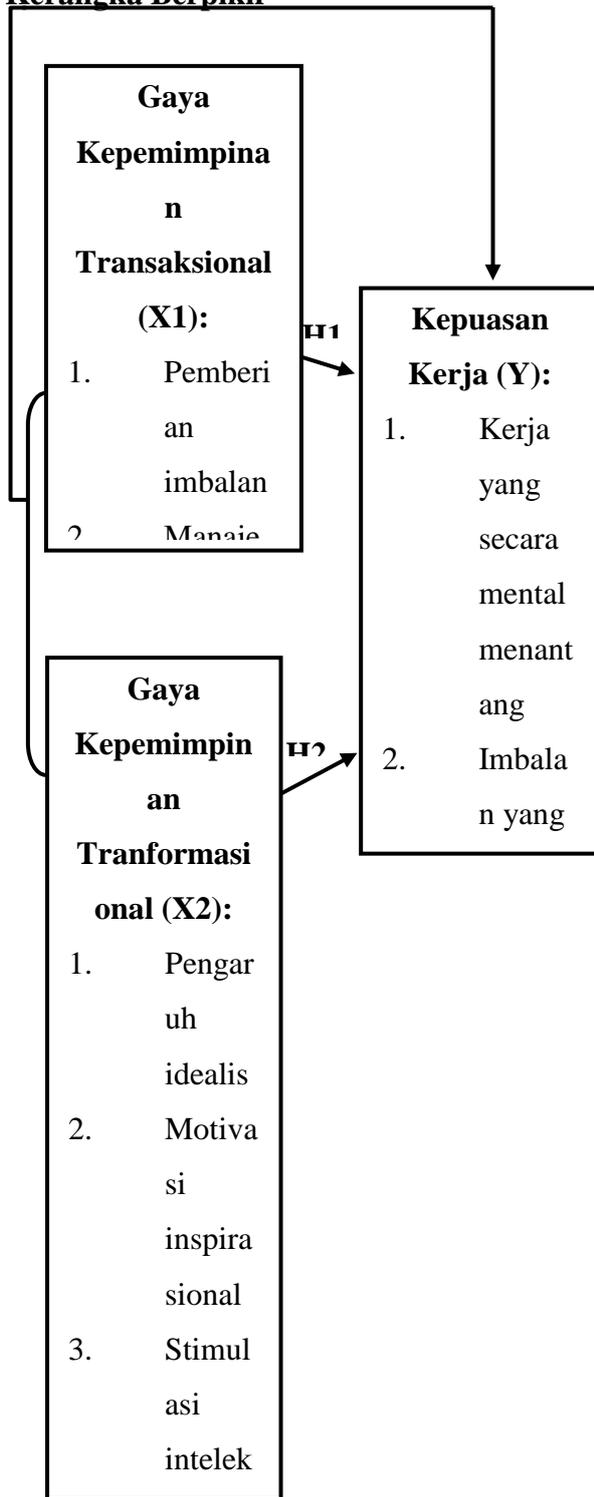
Dari penjelasan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Jasaraharja Putera**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang dihadapi perusahaan PT Jasaraharja Putera, sebagai bahan bahasan dalam penelitian ini:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja?

Kerangka Berpikir



H3

Gambar. Skema Kerangka Berpikir

mendasarkan pada asumsi bahwa kepemimpinan merupakan kontrak sosial antara pemimpin dan pengikut.

Menurut McShane & Von Gilnow (2000:450) definisi gaya kepemimpinan transaksional adalah sebagai berikut:

“Transactional leadership helps organizations achieve their current objectives more efficiently by linking job performance to value rewards and ensuring that employees have the resources needed to get the job done”.

Artinya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai tujuan mereka yang sekarang secara lebih efisien dengan menghubungkan kinerja dan imbalan yang pantas serta meyakinkan karyawan memiliki sumber daya yang cukup bagi pekerjaannya.

Gaya Kepemimpinan Transformatif

Menurut Keegan dan Hartogg (2004), kepemimpinan transformatif terkait dengan identifikasi diri yang kuat, penciptaan visi bersama untuk masa depan dan hubungan antara pemimpin dan pengikut berdasarkan pada suatu hal yang lebih daripada sekedar pemberian penghargaan a bawahannya. Pemimpin transformatif juga mampu untuk memberikan semangat, mendorong dan mengilhami bawahannya untuk

II. Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Salah satu teori kepemimpinan yang banyak diterapkan, terutama di perusahaan-perusahaan di Indonesia adalah teori Kepemimpinan Transaksional (*transactional leadership theory*). Teori ini

memberikan usaha ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

III. Metodologi Penelitian

Setelah dikemukakan terkait fenomena yang terjadi pada bab satu yang menjadi landasan penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Jasaraharja Putera”.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Jasaraharja Putera, Gedung Wisma Raharja, Jl. TB Simatupang Kav. 1, Cilandak Timur, Jakarta Selatan 12560, sedangkan objek yang akan penulis teliti adalah Karyawan pada PT Jasaraharja Putera.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2009:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jasaraharja Putera di Gedung Wisma Raharja, Jl. TB Simatupang Kav. 1, Cilandak Timur, Jakarta Selatan 12560 yang berjumlah 139 orang.

Sampel

Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2008:118) *simple random sampling* dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stara yang ada dalam populasi itu”. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Suharsimi Arikunto, 2010:109). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010: 112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- i. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- ii. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana
- iii. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Dari keseluruhan populasi semuanya berjumlah 139 orang, maka sesuai pendapat diatas jumlah sampel dalam penelitian ini dapat diambil pendapat kedua dimana pertimbangan 40% dari keseluruhan jumlah populasi diambil dari total pengembalian kuesioner, sehingga didapat jumlah sampel untuk penelitian ini :

Total sampel ; $57 = 139 \times 40 \%$.

Skala Pengukuran

Setiap pertanyaan kuesioner diberikan bobot dengan menggunakan *skala likert*. Menurut Sugiyono (2005:87), *skala likert* adalah alat ukur yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Metode Pengumpulan Data

Analisis data penelitian maka perlu didukung oleh data primer maupun sekunder. Menurut Husein Umnar (2013:42). Adapun pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut sugiyono (2008:137) adalah sebagai berikut: Kuesioner, Observasi dan Wawancara

Defenisi dan Pengukuran Variabel

Variabel dependen yang digunakan adalah Kepuasan Kerja Karyawan. Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *atecedent*, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2013:33). Variabel independen pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transaksional, Gaya Kepemimpinan Transaksional,

IV. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dengan jenis penelitian studi pendekatan survey. Data yang yang diperoleh kemudian diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar – dasar teori yang telah dipelajari.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data digunakan untuk melihat apakah data layak untuk diuji dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga pengujian data, uji validitas dan uji reliabilitas. Hal ini dimaksudkan agar data benar – benar baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini dan memiliki hasil yang sesuai dengan empiris dan teori.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2002: 124) uji validitas data adalah sebagai berikut, “Teknik Korelasi untuk menentukan validitas item sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”.

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika r hitung = r

tabel. Jadi, jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari r tabel maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk mencari nilai korelasinya penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment* 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 :

- x_1 : Variabel independen Gaya Kepemimpinan Transaksional
- x_2 : Variabel independen Gaya Kepemimpinan Transformasional
- y : Variabel dependen Kepuasan Kerja
- n : Banyak sampel

suatu item Instrumen dianggap valid jika memenuhi criteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan angket dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah Cronbach' Alpha yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dan r table.

Kriteria untuk dianggap reliabel adalah :

- Jika $r_{hitung/cronbach}$ positif, serta $r_{cronbach} \geq r_{tabel}$, maka butir atau item pernyataan dinyatakan reliabel.
- Jika $r_{hitung/cronbach}$ tidak positif, serta $r_{cronbach} < r_{tabel}$, maka butir atau item pernyataan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2012:192), analisis regresi linear digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Bentuk persamaan dari regresi linear berganda yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = konstanta

b₁b₂ = Koefisien Regresi

X₁X₂ = Variabel Independen, yang terdiri dari gaya kepemimpinan Transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional.

e = error item

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat kekuatan hubungan antara variabel X (*Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional*) dengan variabel Y (*Kepuasan Kerja Karyawan*). Analisis korelasi berganda dapat dicari dengan rumus :

$$R_{y(1,2,3)} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana :

b₁b₂ = Koefisien korelasi

X₁X₂ = Variabel Independen, yang terdiri dari gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional

Y = Variabel Dependen yaitu *Kepuasan kerja karyawan*

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu gaya kepemimpinan transaksional (X₁), dan gaya kepemimpinan transformasional

dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r² = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = konstanta

X₁ = gaya kepemimpinan transaksional

X₂ = gaya kepemimpinan transformasional

b₁, b₂ = koefisien regresi

a. Uji F (pengujian secara simultan)

Menurut Imam Ghazali (2005:84), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

R₂ = Koefisien determinasi

k = banyaknya variabel bebas

n = banyaknya sampel

Dasar keputusan uji F :

Jika F_{hitung} < F_{tabel}, maka H₀ ditolak

Jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka H_a diterima.

b. Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Nilai t_{hitung} dapat dicari dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = Distribusi t
- r = Nilai korelasi
- n = Jumlah data
- r^2 = Koefisien determinasi

Jika nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan, jika nilai t atau signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas

terhadap variabel terikat.

$H_{01} = 0$ artinya X_1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y

$H_{a1} \neq 0$ artinya X_1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y

$H_{02} = 0$ artinya X_2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y

$H_{a2} \neq 0$ artinya X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y

Dasar keputusan uji :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan $sig < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Operasionalisasi Variabel

Indikator gaya kepemimpinan transaksional (X_1), gaya kepemimpinan transformasional (X_2) dan kepuasan kerja (Y) diambil dari teori-teori yang sudah dibahas sebelumnya.

V. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Deskripsi Responden

Kuesioner yang disebar 57 eksemplar, semua kuesioner memenuhi kriteria. Deskripsi responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan penghasilan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu

mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 22.00 pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur

Rangkuman Hasil Empiris Penelitian

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1)	-0,072	2,164
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2)	0,590	

Sumber : data primer yang diolah

Rangkuman Hasil Empiris Penelitian

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,164 - 0,072X_1 + 0,590X_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1, X_2 = Variabel Independen, yang terdiri dari gaya kepemimpinan Transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional.

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Konstanta sebesar 2,164 menyatakan bahwa jika ada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_2) maka kepuasan kerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera adalah sebesar 2,164.
- Koefisien regresi pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X_1) sebesar -0,072 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X_1) akan menurunkan kepuasan kerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera adalah sebesar 0,072 dengan anggapan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_2).
- Koefisien regresi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_2) sebesar 0,590 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 poin pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_2) akan meningkatkan kepuasan

kerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera adalah sebesar 0,590 dengan anggapan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X_1).

Dimana pada penelitian ini ternyata variabel pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_2) merupakan variabel yang paling dominan / besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera, selanjutnya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional (X_1), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

Jadi koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan bila koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Koefisien Korelasi Berganda

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penulis menggunakan perhitungan dengan SPSS 22.0. untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,792 ^a	,627	,606	,23843	,627	29.713	3	53	,000	1,659

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah

Hubungan variabel gaya kepemimpinan transaksional dan gaya

kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan

adalah 0,792. Artinya hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai korelasi yang kuat (menurut Sugiyono, 2008). Korelasi yang positif menunjukkan bahwa variabel X dan Y mempunyai hubungan yang kuat dan searah, artinya apabila gaya kepemimpinan

transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan, sebaliknya apabila gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional menurun maka akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Pengujian untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,792 ^a	,627	,606	,23843	,627	29.713	3	53	,000	1,659

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Nugroho (2005), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variabel dependen maupun independen). Nilai korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2005) sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keeratn kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna, pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera adalah sangat kuat sebesar (r = 0,792).

Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,627 Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel

independent 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square . Adjusted R square adalah sebesar 0,606 hal ini berarti 60,6% dari variasi variabel dependent kepuasan kerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera yang dapat dijelaskan oleh variabel independent gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional sedangkan sisanya sebesar 0,363 atau 36,3% (1- 0,627 atau 100% - 62,7%) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Nilai R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel (begitu juga sebaliknya).

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (pengujian secara simultan)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak / bersama-sama variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel

independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independent pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan

pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera secara simultan/bersama.

Hasil Pengujian untuk Uji Simultan dengan F-test

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,067	3	1,689	29,713	,000 ^b
	Residual	3,013	53	,057		
	Total	8,080	56			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional

Sumber : data primer yang diolah

Uji signifikansi simultan/bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 29,713. Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel - 1 = 3-1 = 2, dan derajat bebas 2 (df2) = n-k-1 = 59-2-1= 56, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen, nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,16 dengan demikian F hitung = 29,713 > F tabel = 3,16 dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan PT Jasaraharja Putera atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan gaya

kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasaraharja Putera sehingga hipotesis nol (H₀₃) ditolak dan (H_{a3}) diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Jasaraharja Putera secara parsial / individual.

Hasil Pengujian untuk Uji Parsial dengan t-test

Variabel Bebas	t-hitung	Probabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	-0,751	0,456	Tidak Signifikan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	8,599	0,000	Signifikan
T table = 2,003 (α : 5%)			

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan

transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Jasaraharja Putera sehingga hipotesis 1

Ditolak. Dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Jasaraharja Putera sehingga hipotesis 2 Diterima.

Kesimpulan

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi PT Jasaraharja Putera. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasaraharja Putera. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada PT Jasaraharja Putera gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai tujuan mereka yang sekarang secara lebih efisien dengan menghubungkan kinerja dan imbalan yang pantas serta meyakinkan karyawan memiliki sumber daya yang cukup bagi pekerjaannya. Pada perusahaan PT Jasaraharja Putera kompensasi keuangan merupakan bukan ukuran kepuasan kerja.
2. Pada PT Jasaraharja Putera gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemimpin transformasional juga mampu untuk memberikan semangat, mendorong dan mengilhami bawahannya untuk memberikan usaha ekstra untuk mencapai tujuan kelompok. Peran pemimpin didalam melaksanakan pekerjaannya menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pada PT Jasarahara Putera.

3. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera.

Daftar Pustaka

- A.A Sagung Diah Putri Utami dkk. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PLN Persero Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.4, 2015: 960-97.*
- Didit Setyo Pambudi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variable Mediasi (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.39 No.1 Oktober 2016.*
- Husein Umar. 2005. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Imam Ghozali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Univ Diponegoro.
- J. Supranto. 2000. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, Robert & Kinicki., Anggelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

- Lerbin R. Aritonang. 2000. *Penelitian Pemasaran*. Jakarta: Universitas Tarumanagara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mohammad As'ad, 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Natepanna Yavirach . 2012. *The Impact of Transformational and Transactional Leadership to subordinates, Job Satisfaction, Organizational Commitment Affect to Team Effectiveness*. /www.ssrn.com/abstract=2159035.
- Rifai George, 2012. *Prinsip-prinsip Pengelolaan Strategi Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Schermerhon, Hunt & Osborn. 2005. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Shaukat Ali et,al (2016). *Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. /www.ssrn.com/abstract=2713386.
- Shriberg, Arthut, David L. Lloyd, Carol. 2002. *Practicing Leadership*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sudaryono, 2014. *Leadership : Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia.
- Sunardi dan Anita Primastiwi, 2012. *Bisnis Pengantar (Konsep, Strategi dan Kasus)*. Yogyakarta: CAPS.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono, 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Stoner, James AF, Freeman, R. Edward, Gilbert, Daniel R. 2000. *Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo.
- T. Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan SDM*, edisi kedua, Yogyakarta, BPFE
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wijayanto Dian, 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wiratna, Sujarweni V, 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Wirawan, 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yulk, Gary. 2003. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.