

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman canggih seperti saat ini, sumberdaya manusia lah yang menjadi peranan penting dalam tumbuh kembangnya sebuah perusahaan. Oleh karena nya sumberdaya manusia perlu diolah secara baik dan matang agar kualitas sumberdaya manusia yang ada didalam perusahaan sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan untuk bertahan dan dapat bersaing di pasar.

Agar perusahaan bisa bersaing pada bisnis global dan mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan perlu dilakukan hal seperti membuat keunggulan yang kompetitif, melakukan praktek manajemen yang berorientasikan keterbukaan, menciptakan sebuah sistem tata kelola yang baik dan berfokus kepada perubahan. Serta dibutuhkan pemimpin yang bersifat kolektif. Untuk terciptanya hal tersebut maka dibutuhkan sebuah sistem pengelolaan yang melibatkan semua unsur pemerintahan khususnya unsur sumber daya manusia.

Pada hal seperti ini, sumberdaya manusia menjadi peranan penting hingga bisa dikatakan sumberdaya manusia merupakan aset yang berharga sekaligus juga menjadi motor penggerak dalam pemerintahan. Dimana fungsi serta peran sumberdaya manusia tidak hanya yang sifatnya mendasar akan tetapi lebih kepada fungsi dan peran yang dituntut untuk membuat sebuah kepuasan didalam bekerja. Tapi, hal itu bukanlah hal yang mudah, oleh sebab itu diperlukan berbagai infrastruktur yang harus dipersiapkan agar terwujudnya proses kepuasan dalam bekerja.

Salah astu cara demi terwujudnya kepuasan adalah dengan adanya kepemimpinan yang mempunyai gagasan yang baik dan luas. Kepemimpinan ialah sebuah proses didalam organisasi yang memperlihatkan keahliannya dalam tercapainya visi serta misi perusahaan. Didalam proses kepemimpinan tak hanya mengikutsertakan karyawan saja tapi melubatkan pula niat dan keinginan, kontribusi yang aktif antara pimpinan serta bawahan agar tercapainya tujuan bersama.

Kualitas pimpinan merupakan faktor yang penting gagal atau berhasilnya perusahaan. Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki kriteria pimpinan yang berbeda, teori yang menekankan kepada sebuah perubahan serta paling komprehensif mengenai kepemimpinan ialah kepemimpinan transformasional serta transaksional.

Dua tipe kepemimpinan ini telah menarik banyak perhatian peneliti saat ini, baik menggunakan kepemimpinan transformasional ataupun transaksional dapat membantu dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Namun dalam beberapa hal tidak dapat memberikan sebuah kepuasan kerja.

Dalam situasi tertentu, perilaku kepemimpinan transformasional ditentukan secara signifikan mempengaruhi variabel dan juga didalam beberapa kasus perilaku kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transaksional membuat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional meskipun alasannya pemimpin transaksional memiliki pengaruh besar pada para pengikut (Adnan & Mubarak, 2010).

Burns (dalam Ali, Babar dan Bangash, 2011) mengidentifikasi ada dua jenis kepemimpinan, yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional. kepemimpinan transformasional ialah tipe kepemimpinan yang memadukan atau memberi motivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang telah ditetapkan dengan memperjelas peran serta tugas. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma (Rivai & dkk., 2013).

Kepemimpinan transformasional didasarkan pada lebih dari kepatuhan pengikut: melibatkan pergeseran keyakinan, kebutuhan, serta nilai-nilai pengikut. Menurut Burns, "hasil transformasi kepemimpinan adalah hubungan stimulasi timbal balik dan ketinggian yang mengubah pengikut menjadi pemimpin dan dapat mengubah pemimpin menjadi moral agen" (Lewis, 1987)

Kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Pertukaran ini memungkinkan pemimpin untuk mencapai tujuan kerja mereka, menyelesaikan tugas yang diperlukan, mempertahankan situasi organisasi, memotivasi bawahan melalui perjanjian

kontrak, perilaku langsung bawahan menuju pencapaian tujuan yang ditetapkan, menekankan imbalan ekstrinsik, menghindari resiko yang tidak perlu, dan fokus pada peningkatan efisiensi organisasi. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin akan memberi dampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Burns dalam Ali, Babar dan Bangash (2011) kepemimpinan transaksional sering dikenal sebagai timbal balik antara pemimpin dan bawahan dengan cara bawahan mendapatkan imbalan dan gaji karena telah mencapai harapan dan tujuan dari perusahaan mereka. Penelitian ini merupakan penelitian yang spesifik yaitu menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja. Studi yang dilakukan ialah di pusat penelitian jalan dan jembatan PUSJATAN di Bandung. Hal ini dikarenakan belum adanya penelitian terdahulu yang menunjukkan instansi pemerintahan sebagai objek penelitian.

PUSJATAN Bandung sudah ada sejak tahun 1925 sebelum masa kolonial kegiatan yang dilakukan oleh CENTRAAL PROEF STATION EN STUDIE BUREAU OF WEGEN GEBIED di Bandung yaitu penelitian jalan raya. PUSJATAN ini pada tahun 1945-1984 dibawah Direktorat Jenderal Bina Marga Departemen Pekerjaan Umum namun pada tahun 1984-Sekarang berada di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan.

Secara organisasi pusat penelitian dan pengembangan jalan (PUSJATAN) berada di bawah badan penelitian dan pengembangan (BALITBANG). Adapun tugas dan fungsi PUSJATAN sesuai dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat No. 15/PRT/M/2015 tentang organisasi dan tata kerja kementerian pekerjaan umum dan perumahan rakyat dimana Pusjatan mempunyai tugas melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang jalan dan jembatan.

Kepuasan kerja di Pusat Penelitian Jalan dan Jembata (PUSJATAN) menarik untuk diteliti, karena kita tidak tahu seperti apa sikap pimpinan kepada karyawan berhubungan dengan kepuasan kerja karena itu pimpinan harus memberikan motivasi kepada karyawan untuk menjalankan tugas yang telah diberikan. Mengukur kepuasan karyawan dapat dilihat dari tingkat absen yang menjadi dimensi kepuasan kerja.

Tabel 1.1
Data Hasil Wawancara Awal

NO	Pertanyaan	Jawaban
1	Berapa Tahun paling lama usia kerja karyawan PUSJATAN Bandung ?	Untuk jabatan fungsional 65 tahun dan untuk pelaksana 58 tahun.
2	Apakah pemimpin PUSJATAN lebih memperhatikan proses karyawan dalam bekerja atau hanya melihat hasil kerjanya saja ?	Pemimpin disini melihat dari 2 sisi, melihat proses nya dan juga hasil nya.
3	Apakah pemimpin memberikan perhatian khusus untuk karyawannya agar lebih produktif untuk mencapai target ?	Ada, contohnya seperti diklat/training, family gathering untuk meningkatkan kinerja dan kebersamaan diantara karyawan.
4	Apakah pemimpin menjanjikan imbalan/bonus jika kinerja karyawan melebihi target ?	Tidak ada, karena sudah ada aturan yang mengatur tentang keuangan dari pemerintah.
5	Adakah sanksi yang yang diberikan pemimpin terhadap karyawannya jika karyawan melakukan kesalahan ?	Sanksi ada, diatur didalam perundang-undangan. PP no.53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai.

NO	Pertanyaan	Jawaban
6	Apakah dorongan motivasi dan gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PUSJATAN?	Iya berpengaruh, tapi semua kembali kepada individu masing-masing.
7	Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PUSJATAN? Apakah sudah merasa puas atau belum? Lalu harapan untuk pemimpinnya seperti apa ?	Cukup puas, untuk harapan kedepan nya lebih objektif terhadap penilaian kinerja pegawai dan dapat menciptakan integritas bagi instansi.

Sumber : di dapat dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan di PUSJATAN

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan adanya kesamaan jawaban dari karyawan yang telah di wawancara. Hal ini terjadi karena pemimpin di PUSJATAN bersikap kurang adil terhadap para karyawannya sehingga karyawan satu dengan karyawan lainnya merasakan tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda terhadap pemimpinnya dan kurangnya pendekatan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan sehingga membuat rasa nyaman karyawan yang berada diruangan kerja pun berkurang. Tetapi hal ini juga tidak jarang juga mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan yang akan mengakibatkan turunnya produktifitas kerja. Jadi pemimpin itu harus bisa memberikan sebuah motivasi kepada bawahannya.

Penelitian ini dilakukan atas dasar *research* dari penelitian terdahulu dan berdasarkan permasalahan yang ditemukan di lapangan. Dilihat dari latar beakang ini, saya tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Keuangan Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan Bandung)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diketahui bahwa yang memegang peranan penting dalam sebuah organisasi adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin diharap dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang terjadi berdasarkan latar belakang diatas antara lain ialah Pemimpin harus memberikan motivasi, kepercayaan, dan tanggung jawab yang akan menumbuhkan komitmen pegawai terhadap perusahaan. Pemimpin juga harus adil dalam memberikan kepuasan kepada karyawannya dan dapat membuat suasana yang nyaman didalam lingkungan pekerjaan karena akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Puslitbang Jalan dan Jembatan Pusjatan ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Puslitbang Jalan dan Jembatan Pusjatan ?
3. Apa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan pusat penelitian jalan dan jembatan Pusjatan?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Puslitbang Jalan dan Jembatan PUSJATAN.

2. Mengetahui pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puslitbang Jalan dan Jembatan Pusjatan.
3. Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puslitbang Jalan dan Jembatan Pusjatan secara simultan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Institusi

Sebagai modal tambahan bagi calon-calon pengemban pendidikan dan praktisi khususnya di konsentrasi manajemen sumber daya manusia dan jurusan lain yang berhubungan.

b. Bagi Perusahaan

Menjadi sebuah masukan serta menjadi pertimbangan bagi Perusahaan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan yang lebih baik dan membagikan pengalaman yang mungkin bisa diterapkan pada perusahaan lainnya.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Untuk mengasah kemampuan intelektual peneliti dan pengimplementasian ilmu yang didapat dari perkuliahan dalam rangka memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana strata satu.

b. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan terkhusus tentang manajemen sumberdaya manusia (SDM) dan juga dapat menjadi referensi bahan teliti selanjutnya.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

(Rivai & dkk., 2013) “kepemimpinan transformasional ialah tipe kepemimpinan yang memberikan memotivasi kepada bawahan dan menjelaskan peran dan tuntutan tugas”. Pemimpin dengan jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual, dan yang mempunyai kharisma.

Menurut Bass dan Gibson (dalam Pasolong, 2013) mengemukakan “kepemimpinan transformasional ialah keahlian memotivasi para bawahan untuk dapat mendapatkan tujuan yang lebih baik dari yang ditetapkan dan untuk imbalan internal”. Kepemimpinan transformasional terjadi ketika satu atau banyak individu terlibat dengan orang lain sedemikian rupa bahwa pimpinan dan bawahan memotivasi satu sama lain (Burn dalam Ali, Babar & Bangash, 2011)

Kepemimpinan Transformasional ,adalah pemimpin yang memberikan perhatian pada setiap individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma, Indikatornya adalah : (1) *Charisma* (2) *inspiration* (3) *Intellectual stimulatior* (4) *Individualized consideration* (Wijayanto, 2012:176).

Dari pendapat diatas bisa kita simpulkan bahwa pada intinya wawasan harus jauh kedepan dan selalu mengembangkan serta memperbaiki organisasi atau perusahaan tidak hanya untuk saat ini saja tetapi untuk di masa yang akan datang juga. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan yang juga bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran dengan mengubah sistem kearah yang lebih baik. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki pandangan kedepan, seorang pemimpin harus bisa memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual agar dapat mendorong meningkatnya kinerja para pegawainya agar dapat meraih apa yang telah ditargetkan, dan apabila pimpinan itu baik dan melaksanakan wewenangnya sebaik mungkin maka kinerja para pegawainya akan meningkat dan para pegawai akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Pemimpin transformasional mengenali kontrol menjadi satu hal yang didapat dari sumber yang lebih tinggi organisasinya. Pemimpin ini juga tidak akan

dan tidak ada niatan untuk menanamkan nilai masa lalu. Sebaliknya pemimpin transformasional akan memilih nilai serta keyakinan organisasi saat ini. Lalu pemimpin transformasional akan membuat nilai ini menjadi tegas, gamblang, tidak tersembunyi, tidak lambat dan jelas sehingga mereka dapat dibagi dengan penuh kesadaran. Banyak temuan studi mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional membawa dampak yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan (Soureh&Leyla dalam Panuntun 2016).

2. Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja

Terdapat faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja menurut Schermerhorn (Anoraga,2009) yaitu seperti pekerjaannya sendiri, supervisi, teman kerja, promosi, dan upah atau gaji. Menurut Burns (Umam, 2010:292) gaya kepemimpinan ini merupakan hubungan antara pimpinan dan bawahan yang berakar pada aktivitas tawar-menawar.

Menurut Robbins dalam Italianni (2010) gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya memimpin yang memakai teknik pertukaran sosial atau transaksi. Pemimpin gaya ini memberi motivasi bawahan agar bekerja dengan baik dan untuk mencapai target lalu memberikan penghargaan.

Menurut Komariah dan Triatna kepemimpinan transaksional ialah kepemimpinan yang menekan kepada tugas yang dipegang oleh bawahannya. Pemimpin yang mendesain pekerjaan dan mekanismenya, sedangkan staf yang melaksanakan tugas sesuai kemampuan dan keahliannya.

Maka disimpulkan bahwa ikatan yang diciptakan pemimpin transaksional berdasarkan sebuah hubungan timbal balik (*feedback*) yang bermanfaat yaitu pimpinan dapat memahami dan mengerti kebutuhan dasar para karyawan. Mereka memberi wewenang kepada para karyawan agar dapat memenuhi tanggung jawab. Pemimpin transaksional juga melakukan perjanjian dengan karyawan mengenai dampak dalam pencapaian tujuan yang sudah disepakati. Pemimpin serta karyawan lalu membuat kesepakatan kerja yang saling menguntungkan.

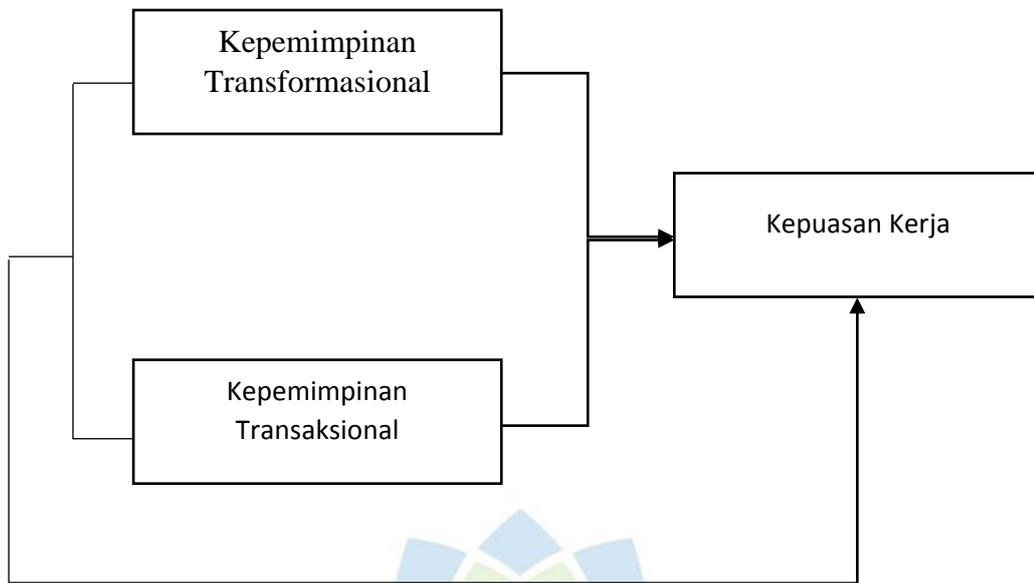
3. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dapat mempengaruhi bawahan dengan cara yang berbeda di setiap organisasi atau perusahaan, karena setiap organisasi terdapat berbeda-beda kebutuhan yang diperlukan bawahannya agar mencapai kepuasan kerja yang maksimal sesuai apa yang telah direncanakan manajemen atau pimpinan didalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Robbins dalam Italiani (2010) "kepemimpinan transformasional itu pimpinan yang memberikan perhatian pada setiap masalah yang telah dirasakan bawahannya dan kebutuhan pengembangan dari setiap bawahannya dengan cara memberi motivasi agar mendapatkan yang diinginkan. Kepemimpinan transaksional merupakan hubungan saling menguntungkan antara pimpinan dengan bawahannya dengan cara bawahan mendapatkan posisi atau jabatan dan gaji karena memenuhi apa yang telah dijadikan tujuan mereka (Ali, Babar & Bangash, 2011).

Dari pengertian diatas bisa disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional itu saling berkaitan dengan kepuasan kerja karena apabila pemimpin dapat meningkatkan atau menaikkan satu sama lain untuk tingkat yang lebih tinggi melalui motivasi dan moralitas terhadap karyawan maka akan menciptakan nilai-nilai sebagai hubungan timbal balik yang ada antara bawahan dengan pimpinan dengan cara mendapat prestise serta gaji karena sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Hubungan pimpinan dengan karyawan akan baik, dan karyawan akan percaya, kagum, loyal serta menghargai pemimpinnya, mempunyai komitmen dan motivasi tinggi untuk melaksanakan kinerja yang lebih tinggi maka dari pada itu apabila seorang bawahan sudah merasa percaya, dikagumi dan loyal maka seorang pemimpin harus adanya timbal balik kepada bawahan dengan cara memberikan imbalan yang berupa gaji untuk kerjaan atau tugas yang telah dikerjakan dalam pencapaian target dengan memberi imbalan atas produktivitas mereka.



Sumber: Diolah Peneliti 2020

Gambar 1.1
Model Penelitian



G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1	Wahyu Rusdiyanto & Asri Laksmi Riani (2015) jurnal	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan FIS dan FE UNY	Kepemimpinan Transformasional, kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja. Organizational Citizenship Behavior.	Gaya kepemimpinan (transformasional dan transaksional) berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan FIS dan FE UNY. Pemimpin yang mempunyai karakter dan mampu mengerti apa yang dibutuhkan karyawan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Gaya pemimpin inilah yang membuat karyawan puas dalam bekerja.
2	Winayang Dwi Panuntun (2016)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja di PT Antero Makmur Kota Jakarta	Kepemimpinan Transformasional, kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja.	hasil berpengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Ini diperoleh

No.	Nama	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
				<p>berdasarkan pengujian secara simultan X1 dan X2 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 27,225 dengan nilai propabilitas (signifikan) = 0,000. Nilai F hitung $27,225 > F$ tabel 3,13 dan nilai signifikansi $<$ dari nilai propabilitas 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, Artinya terdapat pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja</p>
3	Reza Ari Setiawan (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional	Gaya Kepemimpinan Transformasional dan	Gaya Kepemimpinan

No.	Nama	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
		Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan Hotel Milenia Cileunyi Bandung	Transaksional, dan kinerja karyawan	Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Milenia. Dengan nilai R ² sebesar 76,0% berpengaruh r, signifikan 0,000 dan α dan nilai t hitung dari output SPSS nilai f hitung = 74,569. karena nilai f hitung > f tabel, yaitu 74,569 > 3,19 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2), secara

No.	Nama	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
				<p>simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).</p>
4	Rio Alamanda universitas Lampung (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Lampung)	Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, kepuasan kerja karyawan	<p>hasil analisis dan pembahasan yang dikaitkan dengan kajian teori yang ada, maka dapat diambil simpulan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. 2. Terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja.
5	Rahayu, Nanda Eka Puji universitas islam negeri sunan gunung djati bandung 2019	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kimia Farma Bandung	Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, kepuasan kerja karyawan	<p>hasil berdasarkan pada penelitian yang dilakukan terdapat hasil Uji F Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Transaksional (X2) secara simultan terhadap</p>

No.	Nama	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
				<p>Kepuasan Kerja (Y) Pengujian Hipotesis (Uji F) yang dihasilkan bahwa f hitung mendapatkan nilai sebesar 174,178 sedangkan diketahui sebelumnya bahwa f tabel adalah 3,11. Hal ini menunjukkan bahwa f hitung $>$ f tabel ($174,178 > 3,11$) yang berarti seluruh variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y).</p>

Ditulis oleh peneliti 2020

Dari penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa belum ada penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu instansi pemerintahan bagian keuangan maka dari itu saya tertarik untuk mencoba menelitinya karena banyaknya fenomena yang terjadi disekitar penulis.

H. Hipotesis penelitian

Berdasarkan pada teori dan kerangka teori pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ha: Tidak terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ho: Terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 2

Ha: Tidak terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ho: Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 3

Ha: Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.

Ho: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.

