

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era modernisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional yang merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Karena itu, sumber daya manusia perlu dimanajemen secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi aset organisasi dalam serta mengungguli persaingan.

Agar dapat bersaing di bisnis global serta mempertahankan kelangsungan hidup organisasi harus dilakukan beberapa hal seperti menciptakan keunggulan yang kompetitif, melakukan praktek-praktek manajemen yang berorientasi pada keterbukaan, menciptakan sistem tata kelola yang baik dan fokus pada perubahan. Serta kepemimpinan yang bersifat kolektif. Untuk menciptakan hal-hal tersebut maka diperlukan sistem pengelolaan pemerintahan yang melibatkan seluruh komponen pemerintahan khususnya komponen sumber daya manusia.

Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset berharga dan sekaligus sebagai motor penggerak dalam pemerintahan. Dimana peran dan fungsi sumber daya manusia bukan hanya peran yang bersifat mendasar tetapi lebih kepada peran dan fungsi yang dituntut untuk menciptakan suatu kepuasan dalam bekerja. Namun hal itu, bukan merupakan hal yang mudah, oleh

karena itu dibutuhkan berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses kepuasan dalam bekerja.

Salah satu cara untuk mewujudkan kepuasan kerja ialah melalui kepemimpinan yang mempunyai gagasan luas kedepan, kepemimpinan yang bertanggung jawab penuh atas pola intruktif dan koordinatif. Kepemimpinan merupakan suatu proses reduksi organisasi yang menunjukkan kemampuan untuk mempengaruhi pengikutnya guna mencapai visi dan misi yang sama. Dalam proses kepemimpinan tidak hanya melibatkan bawahan saja, namun juga melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan diharapkan secara bersama.

Kualitas pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor penting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi. Di dalam organisasi pasti terdapat karakteristik kepemimpinan yang berbeda-beda, salah satu teori yang menekankan pada suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional.

Kepemimpinan transformasional dan transaksional telah menarik bagi banyak peneliti di era saat ini. Mengadopsi baik perilaku kepemimpinan transformasional dan transaksional membantu dalam keberhasilan organisasi ini mungkin menjadi alasan yang berbeda bagi penulis masa lalu, Namun, dalam beberapa situasi kedua tidak dapat memberikan kepuasan tertinggi.

Perilaku kepemimpinan transaksional dan transformasional tersedia hasil di berbagai skenario. Dalam beberapa situasi, perilaku kepemimpinan

transformatifional ditentukan secara signifikan mempengaruhi memprediksi variabel dan dalam beberapa kasus perilaku kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transaksional memberikan kepuasan yang tinggi dan identifikasi organisasi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformatifional meskipun alasannya pemimpin transaksional memiliki pengaruh besar pada para pengikut (Adnan & Mubarak, 2010).

Menurut Burns (dalam Ali, Babar dan Bangash, 2011) mengidentifikasi dua jenis kepemimpinan, kepemimpinan transformatifional dan transaksional. kepemimpinan transformatifional adalah tipe kepemimpinan yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. (Rivai, dkk 2013)

Menurut Burns dalam Ali, Babar dan Bangash (2011) kepemimpinan transaksional dikenal sebagai hubungan timbal balik yang ada antara pengikut dan pemimpin dengan cara pengikut mendapatkan prestise dan gaji karena sesuai dengan harapan dan tujuan dari pemimpin mereka. Penelitian ini merupakan penelitian yang spesifik yaitu menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformatifional, gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja. Studi yang dilakukan ialah di pemerintahan daerah kecamatan jatinangor. Hal ini dikarenakan belum adanya penelitian terdahulu yang menunjukkan pemerintahan sebagai objek penelitian. Adapun undang-undang yang berkaitan dengan pemerintahan daerah ialah Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004.

Kepuasan kerja pada pemerintahan daerah kecamatan jatinangor menarik untuk di teliti, mengingat masih kurangnya perhatian pemimpin pada pegawai menyangkut terhadap kepuasan kerja maka dari pada itu pemimpin harus adanya dorongan motivasi terhadap pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Pengukuran kepuasan kerja salah satunya bisa dilihat dari tingkat absensi atau ketidak hadirannya pegawai yang merupakan salah satu bagian dari dimensi kepuasan kerja.

Tabel 1.1

Absensi Pegawai di Kecamatan Jatinangor (1 thn)

No	Tingkat Absensi	Tingkat Presentase
1	Rata-rata Absen	72,67%
2	Terlambat Masuk	31,67%
3	Pulang Lebih Cepat	29,91%

Sumber: Dari data absensi kecamatan jatinangor

Angka presentasi diatas menunjukkan sebuah pertanyaan dimana masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja, berarti ini menunjukkan kurang puas nya pegawai dalam bekerja. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui keterkaitannya kepuasan kerja dengan kepemimpinan, maka dari pada itu peneliti akan menguji adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja.

Data hasil wawancara awal peneliti dengan seorang pegawai kecamatan yang menduduki jabatan sebagai SEKCAM (sekertaris kecamatan), didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data Hasil Wawancara Awal

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Berapa tahun sekali ada kenaikan jabatan di kecamatan jatinangor?	Kenaikan jabatan itu ada skalanya, berdasarkan regional dan fungsional, kalau regional itu 4 tahun sekali, kalau fungsional itu bisa 2 tahun, 3 tahun, 4 tahun sekali, kalau fungsional berdasarkan akreditasi
2	Berapa tahun paling lama usia kerja pegawai di kecamatan jatinangor?	Paling lama itu 58 tahun berdasarkan undang-undang
3	Hal apa yang paling besar berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan jatinangor?	Harapan untuk seorang pegawai mengenai kepuasan kerja, kalau untuk di kecamatan yaitu bisa melayani masyarakat secara optimal
4	Apakah dorongan motivasi dan gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan jatinangor?	Iya berpegaruh karena motivasi dan gajih itu bisa mendorong pegawai untuk mendapatkan kepuasan daam bekerja, apalagi gaji, karena dengan gaji yang tidak cukup pegawai akan merasa tidak puasa

Sumber: di dapat dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai di kecamatan jatinangor.

Maka dari pada itu, penelitian ini dilakukan berdasarkan *research* dari penelitian terdahulu dan berdasarkan permasalahan yang ditemukan di lapangan. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan penulis beri judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di kecamatan jatinangor ”**

B. Identifikasi Masalah

1. Dilihat dari permasalahan diatas ditemukan adanya pegawai kecamatan yang masih kurang disiplin dalam waktu kerja yang sudah ditentukan, masih banyak pegawai yang datang terlambat.
2. Hubungan antara karyawan dan pemimpin negatif sehingga pegawai akan meminimalkan produktivitas, memaksimalkan omset dan ketidakhadiran di perusahaan

C. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai?
2. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai?
3. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Jatinangor?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Jatinangor.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Jatinangor.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Jatinangor.

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.

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.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Rivai, dkk (2013) “kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegaskan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas”. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma.

Menurut Bass dan Gibson (dalam Pasolong, 2013) menyatakan bahwa “kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orsinil dan untuk imbalan internal”. Kepemimpinan transformasional terjadi ketika satu atau lebih orang terlibat dengan orang lain sedemikian rupa bahwa para pemimpi dan pengikut menaikan satu sama lain untuk tingkat yang lebih tinggi dari motivasi dan moralitas (Burn dalam Ali, Babar & Bangash, 2011)

Menurut Marzono (dalam Ali, Babar & Bangash, 2011) ada empat “I” yang penting dalam proses pembangunan transformasional yaitu: (1) *idealized influence* (pengaruh ideal), (2) *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), (3) *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), (4) *individual consideration* (pertimbangan individual). Pengaruh ideal juga dikenal sebagai karisma. Para pemimpin yang dikagumi, dihormati, dan

dipercaya. Pengikutnya mengidentifikasi dan ingin meniru pemimpin mereka. (Avolio & Bass dalam Panuntun, 2016).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pada intinya wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi dimasa datang. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki pandangan kedepan, seorang pemimpin harus bisa memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan apabila suatu kepemimpinan itu baik dan melaksanakan kewenangannya sebaik mungkin maka kinerja pegawainya akan meningkat dan para pegawai akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Para pemimpin transformasional mengidentifikasikan kontrol sebagai suatu hal yang diperoleh dari sebuah sumber yang “lebih tinggi” komunitasnya. Para pemimpin transformasional tidak perlu dengan menanamkan nilai-nilai dan keyakinan- keyakinan masa lalu. Selain itu, para pemimpin transformasional tidak berniat menanamkan keyakinan dan nilai-nilai kepada para anggota komunitasnya. Sedangkan sebaliknya pemimpin transformasional mengambil serangkaian nilai dan keyakinan dari kelompok anggota organisasi sekarang ini (termasuk pemimpi). Kemudian pemimpin transformasional membuat nilai-nilai ini menjadi eksplisit (tegas, gamblang,

tidak tersembunyi, tidak bertele-tele, tersurat, dan jelas) sehingga mereka bisa dibagi dengan penuh kesadaran. Temuan dari banyak studi menunjukkan dampak yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja bawahan (Soureh & Leyla dalam Panuntun, 2016).

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Burns dalam Ali, Babar dan Bangash (2011) kepemimpinan transaksional dikenal sebagai hubungan timbal balik yang ada antara pengikut dan pemimpin dengan cara pengikut mendapatkan prestise dan gaji karena sesuai dengan harapan dan tujuan dari pemimpin mereka.

Menurut Robbins dalam Italian (2010) gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial (atau transaksi). Pemimpin transaksional mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atau produktivitas mereka.

Kepemimpinan transaksional menurut Komariah dan Triatna (dalam Masaong & Tilome, 2011) adalah kepemimpinan yang menekankan pada tugas yang diemban bawahannya. Pemimpi adalah seorang yang mendesain pekerjaan beserta mekanismenya, dan staf adalah seseorang yang melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian.

Menurut Bass (dalam Panuntun, 2016) gaya kepemimpinan transaksional dibentuk oleh faktor-faktor yang berupa imbalan kontingen (*contingen reward*), manajemen eksepsi aktif (*passive management by*

exception) dan Manajemen eksepsi pasif (*passive management*) . Faktor-faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. *contingen reward* (Imbalan kontingen) adalah kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. *active managemen by exceptin* (Manajemen eksepsi aktif), merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin agar kinerja anggota sesuai standar yang telah ditentukan. Penerapan manajemen melalui eksepsi dapat dilakukan secara aktif maupun pasif. Pada pelaksanaan manajemen melalui eksepsi secara aktif, pemimpin mengawasi dan mencari deviasi atau penyimpangan atas berbagai aturan dan standar, serta mengambil tindakan korektif. Sebaliknya, dalam pelaksanaan manajemen melalui eksepsi secara pasif, pemimpin melakukan intervensi hanya bila standar tidak tercapai.
- c. *passive management* (Manajemen eksepsi pasif), adalah Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pola hubungan yang dikembangkan kepemimpinan transaksional adalah berdasarkan suatu sistem timbal balik (transaksi) yang sangat menguntungkan (*mutual system of reinforcement*) yaitu pemimpin memahami kebutuhan dasar para pengikutnya dan pemimpin menemukan penyelesaian atas cara kerja dari

para pengikutnya tersebut. Kepemimpinan transaksional mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan menetapkan tanggung jawab kerja dan harapan-harapan yang jelas dari para pengikutnya. Mereka memberi kewenangan yang diperlukan kepada pengikutnya untuk memenuhi tanggung jawab. Para pemimpin transaksional membuat kontrak dengan para pengikut berkaitan dengan konsekuensi-konsekuensi dalam mencapai berbagai harapan yang telah ditetapkan, biasanya imbalan untuk penyelesaian tugas yang adil. Para pemimpin transaksional dan pengikut kemudian mengadakan kontrak kerja yang jelas. Mereka bisa terlibat dalam transaksi-transaksi yang setara dan saling menguntungkan.

Sedangkan disisi lain kepemimpinan transaksional termasuk sebagai imbalan kontingensi dimana imbalan/gaji tersebut berupa penghargaan yang khusus dan tentunya yang digunakan untuk menguntungkan para pengikut yang mampu memenuhi tujuan manajemen dan organisasi, dengan pengecualian yang berarti, atasan hanya melakukan intervensi pada yang tidak memenuhi tujuan organisasi atau ketika sesuatu yang tidak benar.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Italiani (2010) menyatakan kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencentakkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Burns kepemimpinan transaksional dikenal sebagai hubungan timbal balik yang ada antara pengikut dan pemimpin dengan cara pengikut mendapatkan prestise dan gaji karena sesuai dengan harapan dan tujuan dari pemimpin mereka (Ali, Babar & Bangash, 2011).

Menurut Robbins dalam Italian (2010) gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial (atau transaksi). Pemimpin transaksional mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atau produktivitas mereka.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional itu saling berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai karena apabila seorang pemimpin dapat meningkatkan atau menaikkan satu sama lain untuk tingkat yang lebih tinggi melalui motivasi dan moralitas terhadap pegawai maka pegawai akan menciptakan nilai-nilai sebagai hubungan timbal balik yang ada antara pengikut dan pemimpin dengan cara pengikut mendapatkan prestise dan gaji karena sesuai dengan harapan dan tujuan dari pemimpin mereka.

Pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan akan baik, Para pengikut akan merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi maka dari pada itu apabila seorang pengikut atau bawahan sudah merasa percaya, dikagumi dan loyal maka seorang pemimpin harus adanya rasa timbal balik kepada pengikut atau

bawahan dengan cara memberikan imbalan yang berupa gaji untuk pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan dalam mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atau produktivitas mereka.

4. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, yang mempunyai kaitannya dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil yang berkaitan dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepuasan kerja terlihat dalam tabel 1.3

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL ANALISIS	ANALISIS PERBANDINGAN
1	Read Awamleh, John Evans, Ashaf Mahate (2005)	<i>A Test of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employees's Satisfaction and Performance in the UAE Banking Sector</i>	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional tidak	Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja maupun kinerja

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL ANALISIS	ANALISIS PERBANDINGAN
			berpengaruh positif terhadap kepuasan maupun kinerja karyawan.	karyawan sedang transformasional tidak dalam penelitian yang sekarang tidak menunjukkan arah antara kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja.
2	Marline Merke Mamesah dan Aminartuti Kusumaningtyas (2009)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan namun gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Dalam penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan sedangkan gaya

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL ANALISIS	ANALISIS PERBANDINGAN
			melalui kinerja karyawan.	kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan. Dalam penelitian sekarang tidak ada yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Adnan Riaz, Mubarak. Husain Haider (2010)	Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and carer satisfaction	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan karir.	Dalam penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL ANALISIS	ANALISIS PERBANDINGAN
			Kepemimpinan transaksional ditemukan positif dan signifikan dengan keberhasilan pekerjaan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional, yang berkaitan untuk penyediaan baik imbalan positif atau imbalan negatif.	dan transaksional terhadap kepuasan karir. Sedangkan dalam penelitian sekarang peneliti menggunakan pengaruh sebagai judul dalam meneliti gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja bukan terhadap kepuasan karir.
4	A.A Sagung Diah Putri Utami Wayan Suana (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bali	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (persero)	Dalam penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL ANALISIS	ANALISIS PERBANDINGAN
		Selatan.	Area Bali Selatan. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah yaitu apabila kepemimpinan transaksional meningkat maka kepuasan kerja karyawanpun akan meningkat.	terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian sekarang bahwa gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja tidak menunjukkan arah.
5	Cedwyn Fernandes and Raed Awamleh (2004)	<i>Leadership Styles on Employee's Satisfaction and Performance: An Empirical Test In a Multicultural Environment</i>	gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja maupun kepuasan karyawan. Dan gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja maupun kepuasan karyawan.	Dalam penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja maupun kepuasan kerja sedangkan gaya kepemimpinan transaksional

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL ANALISIS	ANALISIS PERBANDINGAN
				tidak. Dalam penelitian sekarang tidak menunjukkan arah antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja.

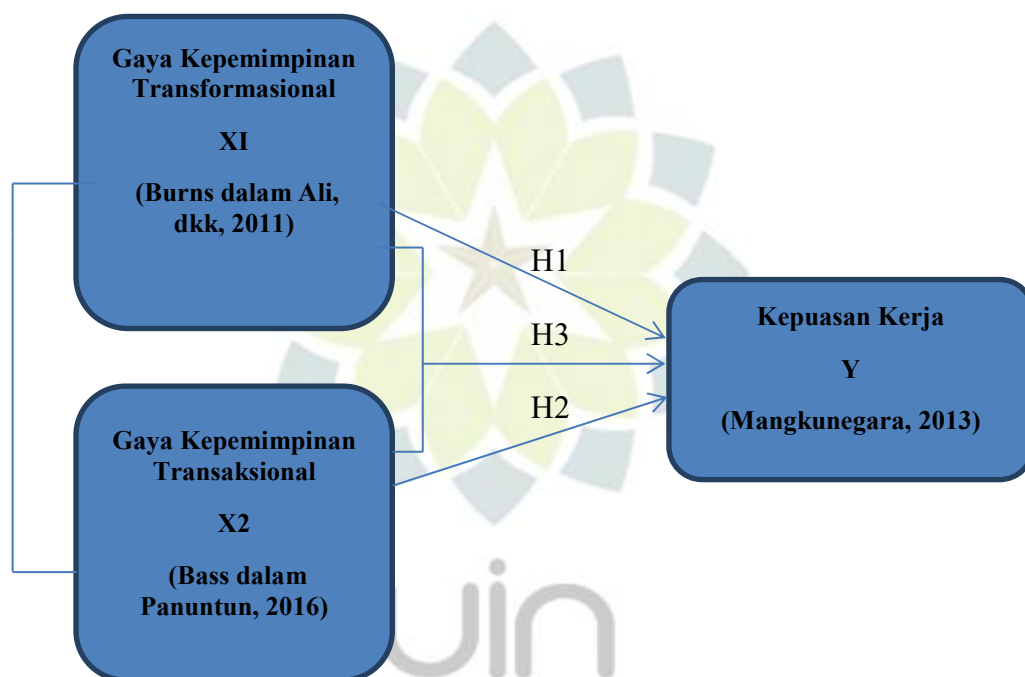
Dari penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Belum adanya penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang menunjukkan signifikan.
2. Ketidak konsistenan pada hasil penelitian.
3. Belum adanya peneliti yang menerapkan pemerintahan sebagai objek penelitian, maka dari pada itu saya mencoba menerapkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional untuk diuji di lingkup pemerintahan.

4. Beberapa peneliti diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional lebih berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional.

Data ini dioleh berdasarkan skripsi, jurnal yang dipublikasikan.

5. Model Penelitian



Gambar 1.2

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG
Metode Penelitian (sumber: Penulis 2016)

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka didapatkan hipotesis yang dianjurkan dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 3:

Ho: Tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja.

Ha: Terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja.