

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. SOCFINDO AEK PAMINGKE DIVISI V**

SKRIPSI

OLEH :

MUHAMMAD AL FIQRI

188600275



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

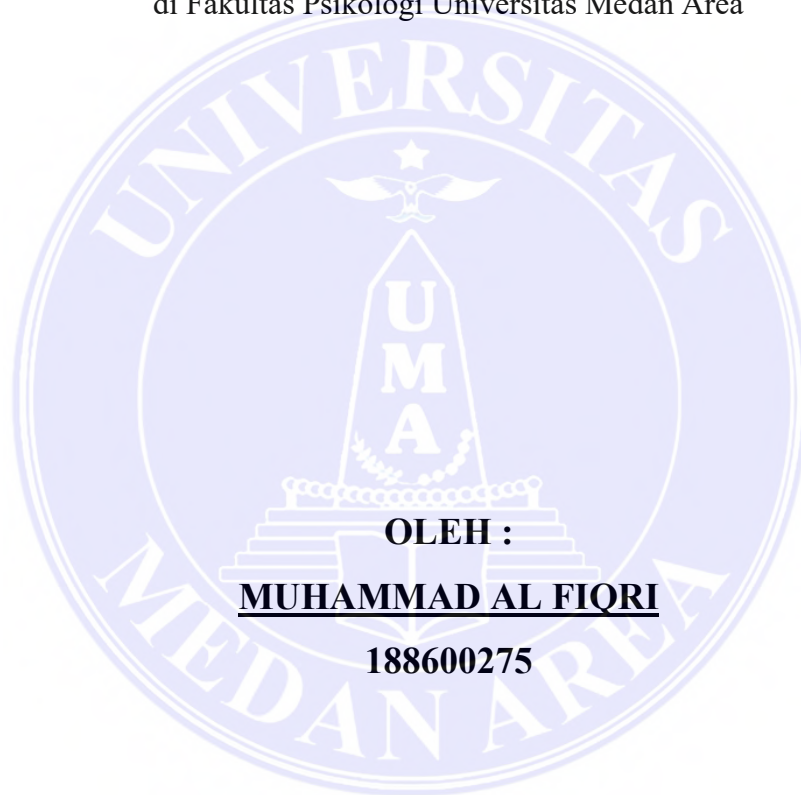
Document Accepted 16/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/23

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. SOCFINDO AEK PAMINGKE DIVISI V**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Gelar Sarjana
di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



OLEH :

MUHAMMAD AL FIQRI

188600275

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/23

HALAMAN PENGESAHAN

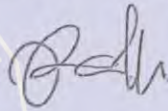
Judul Skripsi : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V

Nama : Muhammad Al Fiqri

NPM : 188600275

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi

Pembimbing



Prof. S. Hasanuddin, Ph.D

Dekan

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Ka. Prodi/WD 1

Tanggal Lulus : 23 Agustus 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 September 2023



Muhammad Al Fiqri
188600275

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademis Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Al Fiqri
NPM : 188600275
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-free Right*)** Atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V.

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, Mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 26 September 2023

Yang menyatakan :



(Muhammad Al Fiqri)

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SOCFINDO AEK PAMINGKE DIVISI V

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 Karyawan Divisi V, teknik yang digunakan dalam penelitian ini *purposive sampling*. Sesuai dengan pembahasan dalam landasan teori, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini “Ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V”. Dengan asumsi semakin efektif tingkat gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Begitu sebaliknya semakin tidak efektif gaya kepemimpinan transaksional maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan skala Likert. Dalam pengujian hipotesis yang diajukan menggunakan koefisien korelasi $r^{xy}=0,673$. Dengan nilai signifikansi $P < 0,000$. Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berkontribusi dengan kepuasan kerja sebesar 45,3%. Maka, terdapat hubungan yang positif yang kuat antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan. Dari hasil yang diperoleh, dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja karyawan.

***THE CORRELATION BETWEEN TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE
AND EMPLOYEE JOB SATISFACTION OF PT. SOCFINDO AEK PAMINGKE
DIVISION V***

ABSTRACT

This study aims to see the correlation between transactional leadership style and job satisfaction of PT employees. Socfindo Aek Pamingke Division V. The method in this study is quantitative. The sample in this study was 81 Division V employees, the technique used in this study was purposive sampling. In accordance with the discussion in the theoretical foundation, the hypothesis proposed in this study "There is a positive correlation between transactional leadership style and job satisfaction of PT employees. Socfindo Aek Pamingke Division V". Assuming the more effective the level of transactional leadership style, the higher the employee's job satisfaction. Vice versa, the less effective the transactional leadership style, the lower the employee's job satisfaction. Data collection using Likert scale. In testing the hypothesis proposed using the correlation coefficient $r_{xy} = 0.673$. With a signification value of $P < 0.000$. It shows that transactional leadership style contributes to job satisfaction by 45.3%. Thus, there is a strong positive correlation between transactional leadership style and employee job satisfaction. From the results obtained, it can be stated that the proposed hypothesis is accepted.

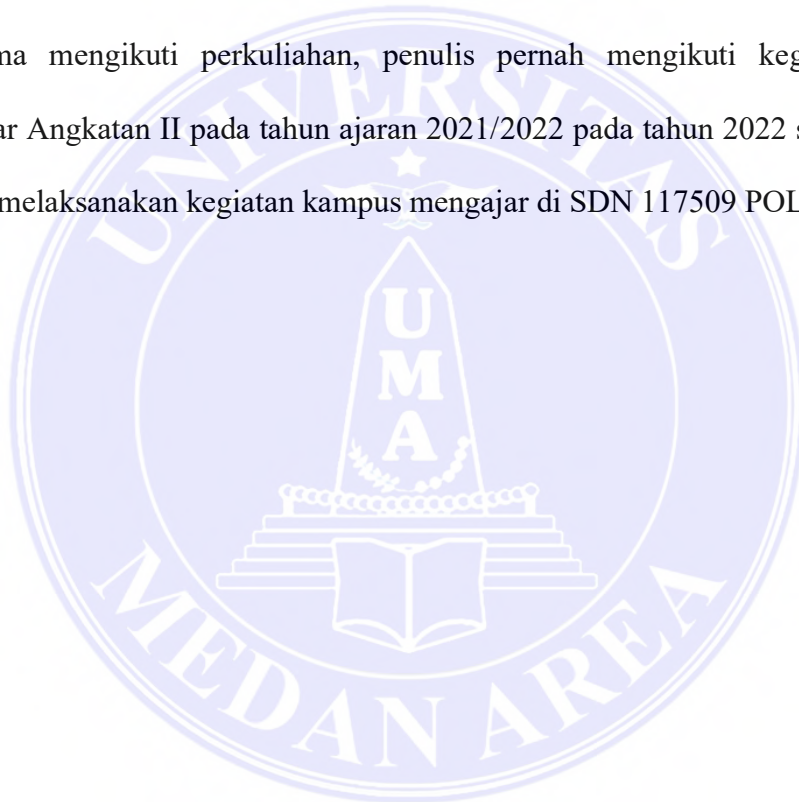
Keywords: transactional leadership style, employee job satisfaction.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di medan pada tanggal 19 September 2000 dari ayah Sri Harianto dan ibu Juliati Siregar, penulis merupakan anak ke-2 dari 3 bersaudara.

Tahun 2018 penulis lulus dari SMA AL-AZHAR MEDAN dan pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama mengikuti perkuliahan, penulis pernah mengikuti kegiatan Kampus Mengajar Angkatan II pada tahun ajaran 2021/2022 pada tahun 2022 selama 6 bulan. Penulis melaksanakan kegiatan kampus mengajar di SDN 117509 POLDUNG.



Medan, 26 September 2023

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis diberikan kesehatan dan kemudahan sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi di Universitas Medan Area. Skripsi ini berjudul **“Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke”**.

Terimakasih penulis sampaikan kepada Ibu Rahma Afwina, S. Psi, M.Psi, selaku pembimbing yang telah banyak memberikan saran. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada orang tua, kakakanda dan adinda atas segala do'a dan perhatiannya. Lalu kepada teman-teman N, Dermawan atas pemberian feedback dan saran atas pengerjaan skripsi ini, dan ucapan terima kasih kepada Ricky, Puty, Rida dan Amaliyana yang memebrikan motivasi kepada penulis.

Penulis masih menyadari kekurangan maka saran dan kritik yang membangun sangat peniliti harapkan, penulis berharap skripsi ini bermanfaat baik untuk pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 24 Febuari 2023

Muhammad Al Fiqri

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Hipotesis Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Karyawan.....	12
2.2. Kepuasan Kerja.....	12
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2.2.2. Teori Kepuasan Kerja	14
2.2.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	21
2.2.4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	27
2.3. Pengertian Kepemimpinan.....	32
2.4. Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	33
2.4.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional	33

2.4.2. Teori Gaya Kepemimpinan Transaksional	34
2.4.3. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	36
2.4.4. Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Transaksional	38
2.5. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Kepuasan Kerja	41
2.6. Kerangka Konseptual.....	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	45
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	45
3.1.1. Waktu Penelitian.....	45
3.1.2. Tempat Penelitian	45
3.2. Bahan dan Alat	46
3.3. Metodologi Penelitian.....	50
3.4. Populasi dan Sampel.....	53
3.4.1. Populasi.....	53
3.4.2. Sampel	53
3.5. Prosedur Kerja	54
3.5.1. Persiapan Penelitian	54
3.5.2. Pelaksanaan Penelitian	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1. Analisis data dan Hasil Penelitian	56
4.1.1. Uji Validitas	56
4.1.2. Uji Reliabilitas	58
4.1.3. Uji Asumsi Klasik.....	59
4.2. Kriteria Kategorisasi.....	62
4.3. Pembahasan	64

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1. Kesimpulan.....	68
5.2. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	71



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Skor Skala Likert.....	47
2. Rentangan Skor Skala Variabel	48
3. Skala Gaya Kepemimpinan Transaksional	48
4. Rentangan Skor Skala Variabel	49
5. Skala Kepuasan Kerja	50
6. Rentang Nilai Reliabilitas	51
7. Distribusi Sebaran Skala Gaya Kepemimpinan Transaksioanal	57
8. Distribusi Sebaran Skala Kepuasan Kerja	58
9. Hasil Uji Reliabilitas.....	59
10. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	60
11. Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	61
12. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	62
13. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Empririk.....	63

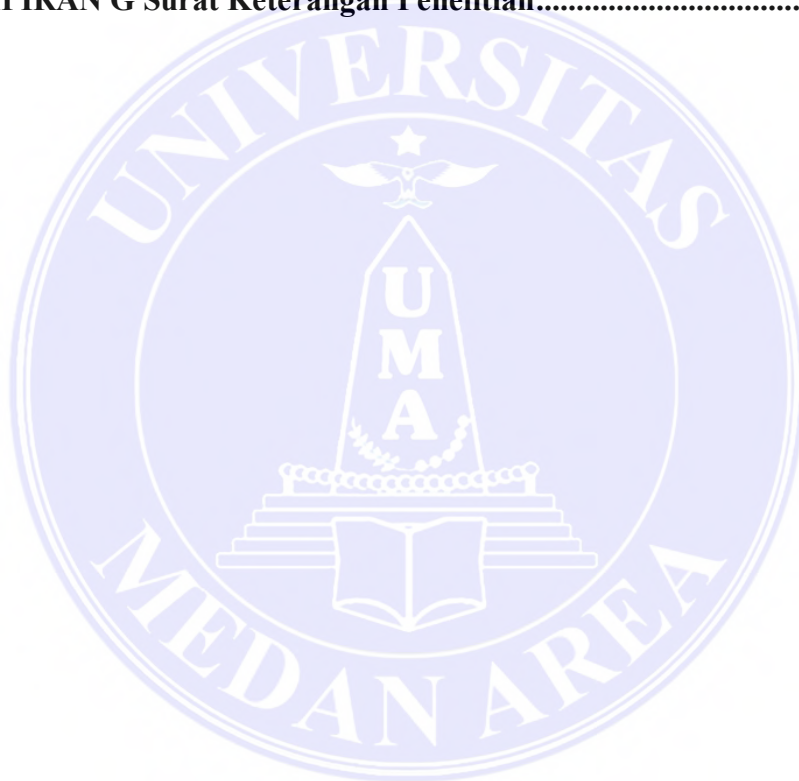
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar Konseptual.....	44
2. Kurva normal gaya kepemimpinan transaksional	63
3. Kurva normal kepuasan kerja.....	63



LAMPIRAN DATA PENELITIAN

	Halaman
1. LAMPIRAN A Data Penelitian.....	74
2. LAMPIRAN B Uji Validitas dan Reliabilitas.....	83
3. LAMPIRAN C Uji Asumsi dan Uji Korelasi.....	100
4. LAMPIRAN D Skala Penelitian	105
5. LAMPIRAN E Dokumentasi	111
6. LAMPIRAN G Surat Keterangan Penelitian.....	114



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini menuntut setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mumpuni, hal ini disebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat dan berlomba menjadi yang terbaik. Sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk memajukan perusahaan yaitu seperti mengelola, memproduksi, menjual dan sebagai pemberi ide untuk mensukseskan perusahaan.

Mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai segala elemen dalam organisasi antara lain, karyawan, pimpinan dan sistem itu sendiri. Perpaduan tiga elemen tersebut diharapkan dapat mewujudkan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan dan karyawan akan melaksanakan tugas organisasi dengan baik pula.

Menurut Aprillianti & Nusa Putra (2021) menjelaskan bahwa SDM adalah satu-satunya sumber daya dalam organisasi yang memiliki ide, pengetahuan, keterampilan, dan kecerdasan yang dapat membantu pencapaian tujuan organisasi. Sehingga dalam hal ini manusia perlu dikelola dan dikoordinasikan dengan baik agar terciptanya tujuan organisasi.

Untuk tercapainya tujuan organisasi maka perlu peningkatan kepuasan kerja karyawan pada organisasi. Peningkatan kepuasan kerja dalam organisasi tidak bisa

dilepaskan dari peran seorang pemimpin, dikarenakan pemimpin sosok untuk mengatur, merencanakan dan mengorganisasikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga seorang pemimpin dituntut untuk menciptakan kondisi kerja yang memuaskan bagi karyawan dalam bekerja dan karyawan akan membantu mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dari mereka bekerja. Menurut Fortuna (2016) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Karyawan yang tidak puas saat bekerja akan menunjukkan beberapa tanggapan seperti yang dikatakan oleh Robbins (Aruan & Fakhri, 2015) yang menyatakan bahwa ada empat cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasannya yaitu sebagai berikut: Keluar (*exit*), yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain. Menyuarakan (*voice*), yaitu secara aktif memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi. Mengabaikan (*Neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, seperti sering absen, terlambat bekerja, kurangnya usaha, dan sering membuat kesalahan. Kesetiaan (*Loyalty*), yaitu secara optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang benar.

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Fortuna, 2016). Sedangkan menurut Soegandhi et al., (2013) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), pemimpin, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena dapat memotivasi atau memberikan kontribusi yang positif dalam bekerja dan terciptanya tujuan organisasi. Kepuasan kerja juga berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Adapun manfaat dari adanya kepuasan kerja pada karyawan adalah karyawan memiliki kepedulian terhadap organisasi, lebih produktif dan memiliki disiplin yang baik.

Dari penjelasan diatas tentang kepuasan kerja maka perlu sosok untuk membina dan membimbing karyawan yaitu pemimpin. Pengertian pemimpin itu sendiri adalah sosok untuk mengatur, merencanakan dan mengorganisasikan karyawan untuk mencapai

tujuan organisasi, sehingga seorang pemimpin dituntut untuk menciptakan kondisi kerja yang memuaskan bagi karyawan dalam bekerja dan karyawan akan membantu mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.

Dalam hal ini kepemimpinan merupakan komponen kunci utama organisasi. Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan peran seorang pemimpin untuk mengatur dan mempengaruhi karyawan mencapai tujuan organisasi. Menurut Burhanudin & Kurniawan, (2020) kepemimpinan adalah kemampuan yang pertama dan utama untuk mempengaruhi karyawan agar melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan dianggap penting untuk kesuksesan dan beberapa peneliti berpendapat bahwa itu adalah unsur yang paling kritis.

Maka kesimpulan pengertian pemimpin adalah sebagai pendorong, mengatur dan mempengaruhi karyawan untuk berkontribusi dalam melaksanakan tugas yang dipegangnya. Dalam hal ini pemimpin tidak bisa dipisahkan dengan gaya kepemimpinan sebab gaya kepemimpinanlah yang mampu mengatur dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah bentuk dari pola tindakan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. seperti yang dikatakan oleh Burhanudin & Kurniawan (2020) bahwa Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi para pengikutnya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Sehingga pola perilaku gaya kepemimpinan menjadi ciri seorang pemimpin. Saat ini organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang memahami kompleksitas lingkungan global yang berubah dengan cepat. Kesuksesan atau kegagalan organisasi antara lain ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi (Burhanudin & Kurniawan, 2020).

Maka gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian sehingga definisi gaya kepemimpinan dalam penelitian ini ialah pola tindakan pemimpin untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka perlu gaya kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan kepuasan kerja dan salah satu gaya kepemimpinan itu ialah, gaya kepemimpinan transaksional.

Pengertian gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin memberi motivasi pada anggotanya agar bekerja semaksimal mungkin melalui pemberian penghargaan sebagai imbalan apabila mereka dapat mengerjakan tugas-tugas organisasi dengan baik dan sesuai dengan harapan pemimpin akan tetapi jika tidak memenuhi keinginan pemimpin maka akan dapat hukuman.

Menurut Budiwibowo (2014) Gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional

lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada menjelaskan peran serta dan persyaratan bagi karyawan dan memberikan sebuah *reward* baik positif maupun negatif yang terdapat dari hasil kerja karyawan.

Terdapat ciri-ciri gaya kepemimpinan Transaksional antara lain : Pemimpin menentukan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi atau perusahaan dan menginformasikannya kepada para karyawan. Pimpinan mengawasi para karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas-tugasnya, untuk meraih tujuan tersebut. Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau berhasil mencapai kinerja sesuai yang ditetapkan organisasi. Pemimpin memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang tidak dapat mencapai kinerja sesuai yang telah ditetapkan organisasi (Burhanudin & Kurniawan, 2020).

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena gaya kepemimpinan tersebut memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Sehingga perlu perhatian organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lokasi pada penelitian ini adalah perusahaan swasta PT. Socfindo Aek Pamingke yang merupakan salah satu perusahaan terbesar swasta di Indonesia, perusahaan ini menghasilkan bahan mentah karet, memiliki visi dan misi perusahaan yaitu visi PT.

Socfindo Aek Pamingke, menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit dan karet kelas dunia yang menghasilkan produk yang berkelanjutan dan efisien serta memberikan keuntungan dan manfaat kepada pemegang saham dan para pekerja juga mendapat keberterimaan dari masyarakat. Sedangkan misi PT. Socfindo Aek Pamingke adalah mengembangkan bisnis dan memberikan keuntungan bagi pemegang saham, memberlakukan sistem manajemen yang mengacu pada standar nasional, internasional dan acuan yang berlaku di bisnisnya, menjalankan operasi dengan efisien dan hasil yang tertinggi (mutu dan produktivitas, menjadi tempat kerja pilihan bagi karyawannya, aman, sehat dan sejahtera, penggunaan sumber daya yang efisien dan minimasi limbah dan membagi kesejahteraan bagi masyarakat di mana kami beroperasi

Berdasarkan hasil yang dilakukan oleh peneliti di PT. Socfindo Aek Pamingke Div V, diketahui bahwa terdapat atasan yang tidak mengerti kondisi yang dialami karyawannya ini terlihat dari karyawan tersebut telah memberikan alasan yang cukup masuk akal seperti sakit dan belum bisa melakukan pekerjaan tersebut malah terjadi selisih pendapat atau adu argumen dan tetap melakukan pekerjaan seperti biasanya, lalu hasil observasi yang kedua ditemukan bahwa karyawan mendapat teguran dari atasan atau peringatan sehingga karyawan kurang nyaman dan malu karena di saksikan oleh karyawan lainnya karena telah melakukan sedikit kesalahan.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa pekerja, ditemukan karyawan merasa tidak dihargai ketika bekerja karena perubahan peraturan yang tidak sesuai dengan yang dirasakan oleh karyawan, ini disebabkan adanya kesenjangan dengan

adanya paksaan saat kerja dengan memaksa mereka untuk bekerja lebih untuk mencapai target perusahaan, lalu gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan. Pemberian insentif seperti hari libur tapi karyawan tetap bekerja tidak sesuai dengan harapan karyawan. Lalu atasan yang ketika marah langsung di tempat umum sehingga karyawan merasa tidak nyaman. Atasan yang selalu mencari kesalahan karyawan dan karyawan yang merasa bosan.

Maka peran gaya kepemimpinan berhubungan besar dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, karena mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dalam menyelesaikan tugas, sehingga perlu peningkatan gaya kepemimpinan yang dipakai saat ini. Dari sumber yang didapat bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai oleh perusahaan PT. Socfindo Aek Pamingke ialah gaya kepemimpinan transaksional.

Menurut Yukl (2012) gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi untuk memotivasi agar bawahan melakukan transaksi untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya.

Seperti yang telah dijabarkan di atas, banyak hal hal yang tidak terpenuhi dari hal yang seharusnya dimiliki oleh karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan transaksional. berupa peraturan baru yang membuat karyawan tidak nyaman karena terjadi pola kerja yang berubah, beban kerja dan pemberian gaji tidak sesuai, pemberian

insentif ketika lembur tidak sesuai apa yang disepakati dan pemberian peringatan yang membuat karyawan tidak nyaman.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V”.

1.2. Perumusan Masalah

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang paling utama dalam suatu organisasi apalagi bergerak pada bidang industri, sebagai perusahaan jika karyawan berkerja secara optimal dan meberikan kinerja yang maksimal tentu dibarengi dengan kepuasan kerja. Kenyamanan yang didapatkan dari pimpinan tentu akan memperngaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan demikian gaya kepemimpinan transaksional merupakan salah satu faktor yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Karena ini berhubungan dengan kenyamanan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang paling utama dalam suatu organisasi apalagi bergerak pada bidang industri, sebagai perusahaan jika karyawan berkerja secara optimal dan meberikan kinerja yang maksimal tentu dibarengi dengan kepuasan kerja. Kenyamanan yang didapatkan dari pimpinan tentu akan memperngaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan demikian gaya kepemimpinan transaksional merupakan salah satu faktor yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Karena ini berhubungan dengan kenyamanan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang akan dibahas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V.

1.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja. dengan asumsi, semakin efektif gaya kepemimpinan transaksional pada pemimpin maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan dan sebaliknya jika semakin tidak efektif gaya kepemimpinan transaksional maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang akan didapatkan oleh karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran untuk mengembangkan ilmu psikologi di bidang industri dan organisasi yang berkaitan dengan hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Karyawan

Dalam kamus bahasa Indonesia (KBBI) karyawan adalah pegawai, pekerja orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji atau upah (Departemen Pendidikan Nasional, 2008).

Menurut Subri (dalam Salis, 2017) karyawan adalah penduduk usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang akan memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka akan berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Dari teori yang dijabarkan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang memberikan waktu, kemampuan, ide, dan usaha diberikan kepada perusahaan kemudian karyawan akan mendapatkan ganjaran dari yang dilakukan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap manusia memiliki pemikiran, pendapat dan karakteristik individu yang berbeda-beda, adakalanya manusia bekerja hanya bermaksud mengisi luang, menghilangkan kejenuhan atau alasan-alasan lainnya. Seperti ingin menggerakkan fisik agar mengeluarkan keringat atau juga jawaban umum bahwa mereka bekerja untuk memperoleh penghasilan untuk digunakan sehari-hari. Disamping memenuhi kebutuhan

sehari-hari, seseorang bekerja untuk memperoleh kepuasan kerja yang diperoleh dari hasil pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan kombinasi aspek psikologis, sosiologis dan suasana lingkungan. Kombinasi yang serasi dari ketiga hal tersebut menggring seseorang untuk menyatakan bahwa “*saya puas dengan pekerjaan saya*”. Seperti yang dikatakan oleh Edy Sutrisno (Lestari et al, 2020) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhdap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.

Kepuasan kerja sifatnya sangat pribadi dan sulit untuk diukur, karena pada dasarnya kemauan setiap karyawan berbeda beda satu sama lainnya dan tidak dapat diukur dari standart materi yang diperoleh dari hasil pekerjaan. Kepuasan kerja mengandung aspek fisik, psikologis, lingkungan kerja, interaksi antar-personil, perilaku pemimpin, kebijakan administrasi dan organisasi. seperti yang dikatakan oleh lestari et al., (2020) bahwa kepuasan kerja didefinisikan juga sebagai sebuah perasaan senang, suka atau tidak senang dan tidak suka yang relatif, dianggap berbeda antara pemikiran ojektif dan keinginan perilaku. Karena kepuasan kerja terkait dengan perasaan seseorang lalu berpengaruh terhdap sikap maka bisa juga didefinisikan harus adanya penilaian terhadap situasi tempat mereka kerja.

Maka dalam hal ini, adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak hal yang sesuai dengan keinginan karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja. seperti yang dikatakan oleh lestari oleh et al., (2020) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan pimpinan.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dilihat dari aspek perasaan ketika karyawan melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan sikap-sikap yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti, pekerjaan itu sendiri, penggajian, mendapatkan kesempatan promosi, perilaku pemimpin, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja dan pengaruh sosial.

2.2.2. Teori Kepuasan Kerja

Sharma dan Chandra (dalam Meithiana, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan oleh teori need fulfilment, teori equity, teori discrepancy, teori motivasi two factor, dan teori social reference group. Kelima macam teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Teori need fulfilment

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima karyawan atau tingkat kebutuhan yang terpenuhi. karyawan akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan. Semakin besar kebutuhan karyawan

yang terpenuhi semakin puas pegawai tersebut atau sebaliknya. Ada hubungan langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual terhadap kebutuhan yang di harapkan.

2) Teori equity

Prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (equity), Perasaan equity dan inequity diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi equity dalam tiga bagian yakni:

- a) Input, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh karyawan sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.
- b) Out comes, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan karyawan sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain.
- c) Comparisons person, adalah perbandingan antara input dan out comes yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari perbandingan input-output dirinya dan input-output karyawan lain (comparisons person). Jika perbandingan tersebut adil maka karyawan puas demikian sebaliknya.

3) Teori discrepancy

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan

kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada discrepancy antara expectation, needs, atau values dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tergantung ketidak-sesuaian yang dirasakan.

4) Teori motives; two factor

Menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan karyawan yakni:

- a. Faktor maintenance atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja.
- b. Faktor motivator atau *satisfaction factors* menyangkut kebutuhan psikologis karyawan. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi karyawan

Menurut Fauzia Agustini 2019 tentang teori – teori kepuasan kerja, antara lain :

1. Teori Diskrepansi (Discrepancy Theory)

Teori ini menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada. Dipelopori oleh Porter dengan mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Selanjutnya Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada *discrepancy*

antara *should be*(*expectation, need, atau value*) dengan apa yang menurut perasaannya telah di peroleh atau dicapai melalui pekerjaan.

2. Teori Ekuitas (Equity Theory)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatusituasi.

Menurut teori ini *equity* terdiri dari tiga elemen, yaitu :

- a. *Input* yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan atas pekerjaannya.
- b. *Out comes* yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan olehkaryawan sebagai hasil dari pekerjaannya.
- c. *Comparison persons* yaitu kepada orang lain atau dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input out-comes* yang dimilikinya. *Comparisonpersons* ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri diwaktu lampau.

Sehingga dapat disimpulkan dalam teori ini adalah setiap karyawan akan membandingkan *rasio input – out comes* dirinya dengan *rasio input – out comes* orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasacukup puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak.

Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalkan saja pada waktu orang melamar pekerjaan apabila

ditanya besarnya gaji/upah yang diinginkan). Selain itu tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebihbanyak bertentangan dengan kenyataan.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini pertama dikemukakan oleh Herzberg melalui hasil penelitian . Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja itumerupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorangterhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu:

- a. Kelompok *satisfiers* yaitu situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
- b. Kelompok *dissatisfiers* ialah faktor–faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, penyelia, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Menurut Ita Rahmawati & Lailatus Sa'adah, (2020), teori kepuasan kerja antara lain:

1. Teori Ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan dapat dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap dengan apa yang di capai.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan dalam suatu sistem, khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor yang bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti, pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan/perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan tugasnya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah, keuntungan sampingan, simbol, status penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan bukan satu variabel yang berkelanjutan. Teori ini menunjukkan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau motivator dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factor*. *Satisfiers* faktor faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan.

Sedangkan menurut teori Wibowo (2017) adalah sebagai berikut:

1. Two-Factor Theory

Pada teori ini kepuasan dan ketidakpuasan adalah kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators and hygiene factors*. Ketidakpuasan berhubungan dengan kondisi di sekitar pekerjaan yaitu kondisi kerja, upah, pengawasan, keamanan dan hubungan orang lain. Sedangkan kepuasan berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri seperti prestasi kerja, peluang promosi, sifat pekerjaan, pengembangan diri dan pengakuan.

2. Value Theory

Value Theory fokus pada nilai hasil kerja tanpa memperhatikan siapa mereka. Dalam pendekatan ini kunci untuk menuju kepuasan kerja ialah perbedaan aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang tidak dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Teori ini mengundang perhatian pada aspek yang harus diubah untuk meningkatkan rasa puas dalam bekerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa teori kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor antara lain faktor yang disebabkan oleh kondisi kerja, pemimpin, lingkungan kerja, promosi, gaji/upah dan lain sebagainya.

2.2.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Robbins (dalam Meithiana, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor menially challenging work, equitable rewards, supportive working conditions, dan faktor supportive mileagues. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Mentally Challenging Work. Faktor mentally challenging work karyawan dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. karyawan sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat karyawan bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat karyawan frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat karyawan menjadi senang dan puas.
- b. Equitable Rewards. karyawan menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni

sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.

- c. Supportive Working Conditions. karyawan selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. karyawan tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. karyawan menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.
- d. Supportive Colleagues. karyawan tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja karyawan. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Menurut Fauzia Agustini (2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor individu, Kepribadian, seperti aktualisasi diri, kesempatan untuk maju, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan, status senioritas, makin tinggi hierarkis di dalam perusahaan lebih mudah individu tersebut puas, kepuasan individu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

2. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, kesehatan, kondisi kesehatan karyawan, umur, watak, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
3. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, hubungan kekeluargaan, hubungan kemasyarakatan, Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.
4. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan fisik tempat karyawan melakukan pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan sebagainya.
5. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, keamanan kerja.
6. Faktor lingkungan non fisik kerja yaitu perusahaan dan pihak manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan pemeliharaan karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2013) faktor faktor kepuasan sebagai berikut:

1. Kompensasi atau balas jasa pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang telah diberikan pada perusahaan.
2. Penempatan karyawan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.
3. Beban kerja beban yang dipikul oleh karyawan.
4. Suasana dan lingkungan kerja keadaan di sekitar tempat kerja yang aman dan juga aman.
5. Sikap pimpinan cara pimpinan yang tidak menyenangkan bagi karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2019) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.
3. Gaji/upah. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen. Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.
5. Pengawasan Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi yang lancar. Komunikasi yang tidak terhambat antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas yang memadai. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Afandi (2018) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Needs fulfillment*). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*).Kepuasan merupakan suatu hal yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Values attainment*). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*). Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja antara lain, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, teman sekerja, atasan, tempat kerja, upah dan reward, peraturan dan lain sebagainya.

2.2.4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut Fauzia Agustini (2019) diantaranya adalah:

- a. Aspek pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, bobot pekerjaan dan melibatkan ketrampilan serta kemampuan individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.
- b. Aspek imbalan merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja sehingga banyak pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kerja karyawan dengan meningkatkan imbalan kerja. Yang terdiri dari gaji dan benefit, dan kesempatan-kesempatan untuk mencapai kemajuan. Kepuasan terhadap penghargaan sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, sehingga perusahaan atau instansi demi kepuasan kerja karyawannya menambahkan gaji dan benefit.
- c. Aspek kepangkatan, kurang atau sedikitnya kesempatan untuk memperoleh jabatan dan kepangkatan sering dikaitkan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap promosi jabatan atau kepangkatan yang ada.
- d. Aspek pimpinan atau atasan menyangkut hubungan dengan bawahan atas kebijaksanaannya yang dikaitkan dengan kepuasan kerja. Kepuasan terhadap supervisi dan manajemen merupakan kepuasan terhadap perhatian yang diberikan oleh atasan dan pihak manajemen. Interaksi tersebut sangat mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan karyawan.
- e. Aspek rekan kerja, hubungan antara pekerja satu dengan yang lain berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Pekerja yang mengalami ketidakpuasan kerjakarena memiliki rekan kerja yang tidak bisa diajak kerjasama, tidak menyenangkan dan tidak memuaskan.

- f. Aspek situasi kerja, terdiri dari tuntutan pekerjaan dan atmosfer kerja kelompok dengan rekan kerja dan atasan di tempat kerja. Situasi kerja yang menambahkan pengetahuan dan pengalaman individu dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- g. Aspek komunikasi, Terjalannya komunikasi horizontal dan vertikal mengenai kejelasan tujuan organisasi, sebagaimana perusahaan menerima masukan atau pendapat karyawan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.
- h. Aspek filsafat dan kebijakan perusahaan. Sejauh mana nilai dan kepercayaan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, perhatian perusahaan terhadap kualitas dan produktivitas karyawan, merupakan aspek-aspek penting untuk mencapai kepuasan kerja.

Kepuasan kerja terdiri atas beberapa aspek. Menurut Spector (Umi Anugerah Izzati & Olievia Prabandini Mulyana, 2019) ada beberapa aspek kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu :

- 1) Gaji. Gaji merupakan suatu imbalan yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas semua hal yang mereka lakukan kepada perusahaan. Pendistribusian gaji yang adil kepada manajer serta persepsi gaji yang sesuai dengan input yang diberikan karyawan akan meningkatkan job satisfaction
- 2) Kesempatan mendapatkan Promosi. Kesempatan mendapatkan promosi merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk naik pangkat dalam pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa seseorang akan lebih puas apabila kesempatan untuk promosi diberikan kepadanya sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan

- 3) Tunjangan Tambahan. Tunjangan tambahan merupakan tambahan pendapatan di luar gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan rekreasi. Penelitian dari McKenna menunjukkan bahwa seseorang akan lebih puas menerima tunjangan tambahan apabila tunjangan tersebut sudah sepantasnya diterima karena sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan.
- 4) Atasan. Aspek ini mengukur sejauh mana karyawan puas dengan gaya kepemimpinan atasannya. Menurut McKenna (Umi Anugerah Izzati & Olivevia Prabandini Mulyana, 2019), kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasannya.
- 5) Penghargaan dari Perusahaan. Penghargaan dari perusahaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda penghargaan atas segala sesuatu yang telah karyawan berikan pada perusahaan, yang meliputi bonus tahunan, kenaikan gaji, atau kenaikan pangkat. Apabila perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi atau hasil kerja karyawan, karyawan tersebut akan lebih puas terhadap pekerjaannya.
- 6) Peraturan dan prosedur kerja. Peraturan dan prosedur kerja berkaitan dengan sistem birokrasi tempat karyawan bekerja. Apabila perusahaan mempunyai peraturan yang terlalu rumit maka karyawan cenderung merasa tidak puas kepada pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan akan merasa lebih puas apabila sistem birokrasi perusahaan dinilai mudah dan tidak berbelit-belit.

- 7) Rekan Kerja. Rekan kerja merupakan orang-orang yang berada di dalam satu lingkungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan. Karyawan dapat mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila mendapatkan rekan kerja yang mendukung dan menyenangkan, serta disertai dengan kerukunan
- 8) Sifat Pekerjaan. Dalam pekerjaan yang dimaksud mencakup deskripsi kerja, variasi tugas, peran di dalam pekerjaan, dan jadwal kerja. Karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila sifat pekerjaan yang dimiliki sekarang sesuai dengan harapannya.
- 9) Komunikasi. dalam perusahaan Komunikasi dalam perusahaan adalah pergerakan alur informasi antar karyawan. Apabila komunikasi dalam perusahaan lancar dan tidak mengalami masalah, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, jika komunikasi dalam pekerjaan tidak lancar, karyawan akan cenderung mengalami ketidakpuasan kerja.

Menurut Smith, Kendall & Hulin (Soegandhi et al., 2013) ada beberapa aspek kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah, antara lain:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

- b. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- c. Teman sekerja (*Workers*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- e. Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut Suprabowo & Muktar (2022) kepuasan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh lima Aspek, antara lain:

1. *The work it self*, yaitu sejauh mana pekerjaan tersebut memberi individu tugas yang menantang, kesempatan untuk belajar, dan juga kesempatan dalam menerima tanggung jawab.
2. *Pay*, dimana jumlah upah atau keuntungan karyawan yang diterima dan sejauh mana hal ini dipandang adil dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi di tempat mereka bekerja.
3. *Promotion Opportunities* yaitu kesempatan bagi karyawan untuk bisa berkembang dalam jenjang karir merupakan salah satu penentu kepuasan kerja karyawan.

4. *Supervision*, adalah kemampuan penilaian dan koreksi di dalam pekerjaan karyawan yang bertujuan untuk mendapat keyakinan bahwa tujuan dan juga rencana yang akan dicapai telah dikerjakan dengan baik dan benar.

5. *Co-Workers*, adalah interaksi sosial antar sesama pekerja atau dengan pimpinan secara suportif dan baik yang berdampak kepada kepuasan karyawan

Maka bisa di tarik kesimpulan bahwa aspek-aspek dalam kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, promosi, teman sekerja, atasan dan gaji/upah yang berperan sebagai acuan melihat kepuasan kerja pada karyawan.

2.3 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan termasuk bagian penting dalam sebuah organisasi. dikarenakan kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepemimpinan diartikan sebagai seseorang yang memerintah dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Presilawati et al., (2022) kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Demikian pula pada saat pemimpin berada di belakang orang-orang yang dipimpinya, senantiasa akan berusaha memfungsikan dirinya dalam memberikan dorongan untuk berbuat sesuatu. Sedangkan menurut Thoha (Presilawati et al., 2022) mendefinisikan kepemimpinan yaitu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia

baik perorangan maupun kelompok. Di sini dijelaskan bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan- aturan atau tata krama birokrasi dan kepemimpinan tidak harus terjadi dalam suatu organisasi tertentu melainkan kepemimpinan bisa terjadi di mana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan adalah seseorang yang mengarahkan dan mempengaruhi perilaku orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

2.4. Gaya Kepemimpinan Transaksional

2.4.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi karyawan, gaya kepemimpinan mempunyai kekuatan aspirasional, semangat dan kekuatan moral yang kreatif untuk mempengaruhi para karyawan. Dalam hal ini kepemimpinan harus bisa menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga karyawan lebih berprestasi dan memiliki kreativitas dalam pekerjaannya.

Bass dan Riggio (widodo sunaryo, 2017) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional merupakan perilaku pemimpin yang menggunakan pola transaksi terhadap bawahannya. Pemimpin menetapkan secara spesifik taraf kinerja yang dituntut pada bawahannya, dan pemimpin menetapkan pula imbalan-imbalan (rewards) yang akan diterima bawahan bila mencapai taraf kinerja yang ditetapkan. Bentuk bentuk imbalan yang digunakan adalah “external rewards” (financial,

compensation, etc), dan bervariasi mulai dari imbalan yang bersifat positif (positive contingent reward) sampai dengan imbalan yang bersifat negative (negative contingent reward).

Menurut Gibson et al (Widodo Sunaryo, 2017), Gaya Kepemimpinan Transaksional menekankan pentingnya pemahaman terhadap kebutuhan-kebutuhan bawahan, dan membantu bawahan untuk meningkatkan kinerja agar dapat meraih imbalan yang memberikan kepuasan bagi mereka. Dalam hal ini, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kepekaan (kepedulian) terhadap kebutuhan-kebutuhan bawahan, pemimpin dituntut untuk menetapkan apa yang harus dilakukan bawahan, pemimpin menetapkan sistem pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja bawahan, serta pemimpin dituntut untuk memberikan imbalan yang efektif (effective rewards) untuk bawahan yang mampu mencapai taraf kinerja yang ditentukan

Dari teori pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memberikan pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan dari apa karyawan lakukan.

2.4.2. Teori Gaya kepemimpinan Transaksional

Teori gaya kepemimpinan transaksional menurut Bass (Wendy, 2021), hubungan pemimpin transaksional dengan karyawan tercermin dari tiga hal.

1. pemimpin mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan.

2. pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan imbalan.
3. pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

Teori gaya kepemimpinan transaksional menurut Marbawi (2016) antara lain:

- 1) Yang mengetahui apa yang diinginkan bawahan memperoleh apa yang diinginkannya bila upaya yang mereka lakukan sesuai,
- (2) Yang menjanjikan suatu imbalan, sebagai pertukaran (exchange) dengan upaya yang dilakukan bawahan,
- (3) Yang responsive pada minat pribadi bawahan.

Teori gaya kepemimpinan transaksional menurut Wendy (2021) antara lain :

1. Perilaku pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan anggota yang melibatkan hubungan pertukaran yaitu kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran.
2. kepemimpinan di mana pemimpin menentukan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membantu karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan tugas tersebut.
3. kepemimpinan yang memotivasi bawahannya atau pengikut dengan minat-minat pribadinya yang melibatkan nilai-nilai relevan sebatas proses pertukaran (*exchange process*), tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki.

Dari penjeleasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional sebagai seseorang yang memiliki tanggung jawab tinggi dalam pertimbangan dan perhatian terhadap umpan balik yang diberikan oleh karyawan seperti pemberian reward. Hal tampak dari evaluasi dilakukan kepada pekerjaan yang diberi kepada karyawan sehingga karyawan menyampaikan hasil dari kerja mereka.

2.4.3. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Wendy Sepmady (2020) memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Imbalan Kontinjensi. Pemimpin transaksional menghubungkan tujuan dengan hadiah, mengklarifikasi harapan, menyediakan sumber daya yang diperlukan, menetapkan tujuan yang disepakati bersama, dan menyediakan berbagai jenis imbalan untuk kinerja yang sukses, mereka menetapkan tujuan *SMART* (*specific, Measurable, Attainable, realistic, and timely*) spesifik, terukut, dapat dicapai, realistis, dan tepat waktu untuk bawahan mereka.
2. Manajemen Aktif dengan Pengecaulian. Pemimpin transaksional secara aktif memantau pekerjaan bawahan mereka, mengawasi penyimpangan dari aturan dan standart dan mengambil tindakan korektif untuk mencegah kesalahan.
3. Manajemen Pasif dengan Pengecaulian. Pemimpin transaksional melakukan intervensi hanya ketika standar tidak terpenuhi atau ketika kinerja tidak sesuai harapan. Mereka bahkan dapat menggunakan hukuman sebagai respons terhadap kinerja yang tidak dapat diterima.

4. *Laissez-faire*. Pemimpin menyediakan lingkungan di mana bawahan mendapatkan banyak kesempatan untuk membuat keputusan. Pemimpin itu sendiri melepaskan tanggung jawab dan menghindari membuat keputusan oleh karena itu kelompok sering tidak memiliki arahan.

Menurut Bass (Jacobus Ranjabar, 2021) gaya kepemimpinan transaksional memiliki karakteristik, antara lain :

1. Penghargaan kontingen: kontrak pertukaran penghargaan dengan usaha yang dikeluarkan, menjanjikan penghargaan untuk bekerja baik, mengakui pencapaian prestasi.
2. Manajemen berdasarkan kekecualian (aktif): mengawasi dan mencari pelanggaran terhadap aturan dan standar, mengambil tindakan korektif.
3. Manajemen berdasarkan kekecualian (pasif): intervensi hanya jika standar tidak terpenuhi.
4. Sesuka hati, menghindari tanggung jawab: menghindari pengambilan keputusan.

Menurut Nurmansyah (2020) karakteristik pemimpi transaksional adalah :

1. Penghargaan bersyarat bila mencapai kinerja yang telah ditetapkan.
2. Manajemen dengan pengecualian (aktif): mengamati dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar serta melakukan tindakan perbaikan (*correction action*).
3. Manajemen dengan pengecualian (pasif): dilakukan hanya jika standar tidak tercapai.

4. *Laissezfaire*: melepaskan tanggung jawab dan menghindar pengambilan keputusan.

Menurut Sentot Imam et.al (2020) karakteristik gaya kepemimpinan antara lain:

1. Penghargaan kontingen : kontrak pertukaran penghargaan dengan usaha yang dikeluarkan, menjanjikan penghargaan untuk kinerja baik, mengakui pencapaian prestasi.
2. Manajemen berdasarkan kekecualian (aktif), mengawasi dan mencari pelanggaran terhadap aturan dan standar, mengambil tindakan korektif.
3. Manajemen berdasar kekecualian (pasif), intervensi hanya jika standar tidak terpenuhi.
4. Sesuka hati, menghindari tanggung jawab, menghindari pengambilan keputusan.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik gaya kepemimpinan transaksional antara lain, pertukaran reward dengan usaha yang dikeluarkan, mengawasi dan mencari kesalahan terhadap aturan standar lalu mengambil tindakan korektif, lalu mengintervensi jika standar tidak terpenuhi dan terakhir menghindari tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan.

2.4.4. Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Yuni Siswanti (2015) aspek-aspek gaya kepemimpinan transaksional antara lain:

1. Imbalan kontingen (Contingency Reward).

Kontrak pertukaran imbalan untuk upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan bagi kinerja baik, dan menghargai prestasi kerja, misalnya: pimpinan bersedia memberikan bonus sebesar 100% gaji apabila manajer pemasaran sanggup menaikkan penjualan sebesar 10%.

2. Active Management by Exception

Mengawasi dan mencari deviasi (penyimpangan) atas berbagai aturan dan standar, serta mengambil tindakan korektif. Tindakan ini misalnya: pimpinan akan memberitahu anggotanya jika jumlah kerusakan produk yang dihasilkan mengalami kenaikan signifikan. Pimpinan juga akan membantu anggota memperbaiki mesin yang rusak agar masalahnya segera teratasi.

3. Passive Management by Exception

Pimpinan melakukan intervensi hanya jika standar yang dicapai anggota tidak tercapai. Sebagai contoh: pimpinan mendatangi anggotanya setelah mendengar laporan produksi mingguan menunjukkan bahwa anggota yang bersangkutan menghasilkan banyak produk cacat.

4. Laissez Faire:

Pimpinan melepaskan tanggung jawab dan cenderung menghindari pengambilan keputusan. Perilaku ini misalnya: pimpinan jarang berada diantara anggotanya dan tidak menindak lanjuti keputusan-keputusan yang membutuhkan tindakan nyata. Dari

aspek-aspek dalam kepemimpinan transaksional tersebut, maka dapat diketahui dua (2) karakteristik utama tipe kepemimpinan transaksional, yaitu:

- a. Pimpinan menggunakan serangkaian imbalan (reward) untuk memotivasi para anggota.
- b. Pimpinan hanya melakukan tindakan korektif apabila anggotanya gagal mencapai sasaran yang ditetapkan.

Aspek-aspek gaya kepemimpinan transaksional menurut Bass (Qasnah, 2020) ialah:

- a. Imbalan Kontingen adalah bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai.
- b. Manajemen eksepsi pasif adalah pemimpin mengawasi dan mencari kesalahan atau penyimpangan yang tidak sesuai dengan aturan atau standar perusahaan.
- c. Manajemen eksepsi aktif adalah kebalikan dari manajemen eksepsi pasif, yang mana pemimpin hanya akan melibatkan diri/ melakukan intervensi, memberi koreksi dan kritik hanya apabila hasil kerja tidak tercapai.

Aspek-aspek gaya kepemimpinan transaksional Bass & Riggio (2015) antara lain:

- a. *Contingent reward*, pemimpin menjanjikan memberikan hadiah kepengikutnya jika pengikutnya dapat mengerjakan tugas dengan memuaskan.
- b. *active management by exception*, gaya kepemimpinan di mana pemimpin secara aktif mengawasi penyimpangan-penyimpangan dari standar.

c. *Passive management by exception*, dimana pemimpin akan menunggu secara pasif munculnya penyimpangan-penyimpangan, kesalahan-kesalahan dan keliruan lalu kemudian mengambil langkah korektif

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek gaya kepemimpinan transaksional ialah pemimpin memberikan reward kepada pengikutnya jika pekerjaan tersebut memuaskan, lalu pemimpin mengawasi secara aktif penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dan pemimpin akan menunggu secara pasif menunggu penyimpangan atau kesalahan lalu mengambil langkah korektif.

2.5. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja

karyawan adalah orang yang memberikan waktu, kemampuan, ide, dan usaha diberikan kepada perusahaan kemudian karyawan akan mendapatkan ganjaran dari apa yang dilakukan oleh perusahaan. Peran karyawan dalam perusahaan cukup besar yaitu sebagai pengelola, produksi dan sebagai penjual. Dalam hal ini, jika kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi maka karyawan akan mengalami kerugian baik materil dan nonmateril.

Oleh sebab itu penting untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena berdampak pada kesuksesan organisasi. Maka penting sebagai organisasi melihat faktor dan aspek apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hal tersebut terpenuhi maka akan membuat karyawan puas dan bekerja lebih lama dalam perusahaan tersebut sehingga menciptakan siklus yang baik bagi perusahaan.

Untuk itu penting sosok untuk membimbing dan mengarahkan sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sosok tersebut ialah pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang mengarahkan dan mempengaruhi perilaku orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Didalam pemimpin terdapat gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi karyawan sebab gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi karyawan, gaya kepemimpinan mempunyai kekuatan aspirasional, semangat dan kekuatan moral yang kreatif untuk mempengaruhi para karyawan. Dalam hal ini kepemimpinan harus bisa menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga karyawan lebih berprestasi dan memiliki kreativitas dalam pekerjaannya.

Ada banyak sekali tipe gaya kepemimpinan salah satunya ialah gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memberikan pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan dari apa karyawan lakukan.

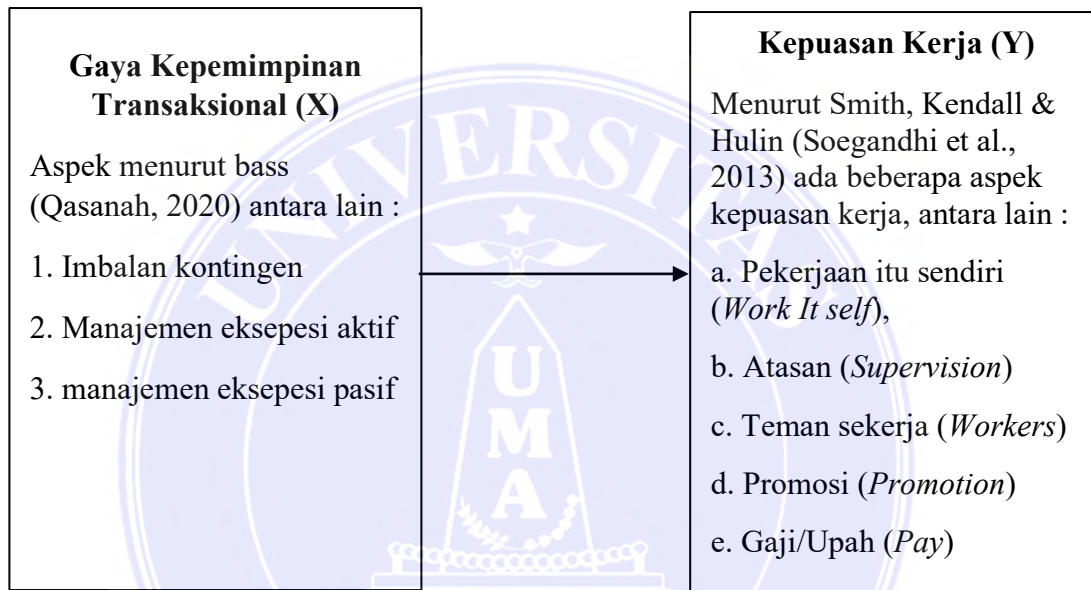
Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan pertukaran seperti memberi imbalan dari yang telah dikerjakan oleh karyawan yang berarti bahwa imbalan-imbalan tersebut diberikan akan terciptanya kepuasan kerja karena kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar para pekerja lainnya, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut fisik maupun non fisik.

Maka dari itu kepuasan kerja merupakan elemen yang cukup penting dalam organisasi, disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti, antara lain : malas, rajin, produktif dan lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara teoritis membuktikan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan.

Ini dibuktikan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Suci Cindy Indirana & Fahyuni Baharuddin pada tahun 2015 dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja Di Perusahaan Konsultan Arsitek Surabaya” hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Konsultan Arsitek Surabaya. Lalu penelitian kedua dilakukan oleh Hafiz Ali Javed, Asad Abbas Jaffari & Muzahir Rahim pada tahun 2014 dengan judul “*Leadership Styles and Employees’ Job Satisfaction: A Case From The Private Banking Sector Of Pakistan*” Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian terakhir dilakukan oleh Fareena Nazim pada tahun 2016 dengan judul “Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Kepala Sekolah dan kepuasan kerja Guru Perguruan Tinggi” hasil dari penelitian menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transaksional kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru perguruan tinggi.

2.6. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah di kemukakan sebelumnya maka dapat diungkapkan suatu kerangka berfikir yang berfungsi sebagai penuntun alur pikir.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

“Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja
Karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan selama 1 bulan pada tanggal 05 Desember 2022 – 20 Februari 2023 di PT. Socfindo Aek Pamingke. di hari pertama dilaksanakan penyebaran skala di Klinik PT. Socfindo Halimbe terlebih dahulu hari berikutnya di tempat penampungan getah.

3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Socfindo Aek Pamingke yang merupakan perusahaan perkebunan karet yang beralokasi di jalan Aek Pamingke, Kecamatan Aek Natas, Kabupaten Labuhan Batu Utara, Provinsi Sumatera Utara 21456. Subjek Penelitian adalah karyawan PT. Socfindo Aek paminke yang beralokasi di Divisi V dengan banyaknya sampel 81 karyawan.

1. Sejarah PT. Socfindo Aek Pamingke

PT. Socfindo Aek Pamingke merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang perindustrian karet. Perusahaan PT. Socfindo Aek Pamingke memiliki nomor sertifikat ISO 900 : 2015. 150. ISO 14001: 2015. OHSAS 18001 : 2007. Sehingga banyak karyawan yang bergantung hidupnya dengan perusahaan tersebut.

2. Visi dan Misi PT. Socfindo Aek Pamingke

- Visi PT. Socfindo Aek Pamingke

Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit dan karet kelas dunia yang menghasilkan produk yang berkelanjutan dan efisien serta memberikan keuntungan dan manfaat kepada pemegang saham dan para pekerja juga mendapat keberterimaan dari masyarakat.

- Misi PT. Socfindo Aek Pamingke

1. Mengembangkan bisnis dan memberikan keuntungan bagi pemegang saham.
2. Memberlakukan sistem manajemen yang mengacu pada standar nasional, internasional dan acuan yang berlaku di bisnisnya.
3. Menjalankan operasi dengan efisien dan hasil yang tertinggi (mutu dan produktivitas).
4. Menjadi tempat kerja pilihan bagi karyawannya, aman, sehat dan sejahtera.
5. Penggunaan sumber daya yang efisien dan minimasi limbah.
6. Membagi kesejahteraan bagi masyarakat di mana kami beroperasi

3.2. Bahan dan Alat

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Psikologi. Skala merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat pertanyaan dalam bentuk kuesioner dan diberikan kepada subjek penelitian untuk dijawab.

Skala psikologi yang digunakan adalah skala perilaku dengan model *likert*, yaitu skala berisi sejumlah aitem yang menggambarkan sebuah gagasan atau daerah yang sedang diperhatikan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala tertutup sehingga subjek penelitian dapat langsung memilih jawaban yang sudah tersedia pada pernyataan yang ada. Skala ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan dimensi-dimensi yang membangun variabel tersebut.

Skala dalam penelitian ini terdiri dari atas pertanyaan yang bersifat *favourable* yaitu bentuk pertanyaan yang mendukung variabel dan *unfavourable* yaitu bentuk pertanyaan yang mendukung. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket model Skala Likert. Dimana alternatif jawaban terdiri dari empat kategori yaitu: Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pertanyaan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 4, Setuju (S) mendapatkan nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapatkan nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 1. Untuk pertanyaan yang bersifat *unfavourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 1, Setuju (S) mendapatkan nilai 2, Tidak Setuju mendapatkan nilai 3, sangat tidak setuju mendapatkan (STS) nilai 4. Untuk lebih jelasnya lihat ditabel berikut ini :

Tabel 1. Skor Skala Likert

Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. Skala Gaya Kepemimpinan Transaksional

Skala gaya kepemimpinan transaksional menggunakan skala menurut Bass (Qasanah, 2020) aspek-aspek gaya kepemimpinan transaksional yaitu, antara lain : imbalan kontingen, manajemen eksepsi aktif dan manajemen eksepsi pasif.

Masing-masing pertanyaan terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun pemberian nilai untuk pertanyaan favorable diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan unfavorable diberikan skor 1 sampai 4. Untuk lebih tepatnya dilihat tabel berikut ini:

Tabel 2. Rentangan Skor Skala Variabel

Alternatif Jawaban	Nilai Favorable	Alternatif Jawaban	Nilai unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Adapun kisi-kisi *Blueprnt* alat ukur dari variabel gaya kepemimpinan transaksional.

Variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Skala Gaya Kepemimpinan Transaksional

Aspek	Nomor Aitem		Total
	Favorable	Unfavorable	
Imbalan Kontigen	10,14,17,20	3,7,9,12	8
Manajemen Ekspresi Aktif	5,11,13,23,26	6,15,18,21,25	10
Manajemen Ekspresi Pasif	1,4,8,24	2,16,19,22	8
Total	13	13	26

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala gaya kepemimpinan transaksional menggunakan skala Menurut Smith, Kendall & Hulin (Soegandhi et al., 2013) ada beberapa aspek kepuasan kerja, antara lain : pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*) dan gaji/upah (*pay*).

Masing-masing pertanyaan terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun pemberian nilai untuk pertanyaan favorable diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan unfavorable diberikan skor 1 sampai 4. Untuk lebih tepatnya dilihat tabel berikut ini:

Tabel 4. Rentangan Skor Skala Variabel

Alternatif Jawaban	Nilai Favorable	Alternatif Jawaban	Nilai unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Adapun kisi-kisi *Blueprint* alat ukur dari variabel kepuasan kerja. Variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Blueprint Skala kepuasan Kerja

Dimensi	Nomor Aitem		Total
	Favorable	Unfavorable	
Pekerjaan Itu Sendiri (<i>Work It Self</i>)	8,18,21	1,7,12	6
Atasan (<i>Supervisor</i>)	20,24,25	19,22,23	6
Teman Sekerja (<i>Worker</i>)	3,4,14	2,5,17	6
Promosi (<i>Promotion</i>)	6,16	9,26	4
Gaji/Upah (<i>Pay</i>)	10,11	15,13	4
Total	13	13	26

3.3. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data dan metode uji sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas adalah persoalan yang berhubungan pertanyaan sejauh mana suatu alat ukur telah mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Syofian (2013) untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner dapat ditentukan jika koefisien korelasinya (r_{hitung}) > 0,30. Pengujian validitas alat ukur (skala) pada penelitian

ini menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan program SPSS *statistic version 21.0*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau tingkat ketepatan (*consistency*) atau keajegan adalah tingkat kemampuan suatu alat atau instrumen penelitian dalam mengumpulkan data atau informasi secara tetap atau konsisten atau secara ajeg dari individu (Sugiyono, 2017). Suatu alat ukur atau instrumen disebut reliabel apabila alat ukur atau instrumen tersebut digunakan oleh peneliti yang sama atau berbeda secara berulang-ulang, tetapi hasilnya menunjukkan hasil yang sama atau adanya kesamaan atau keajegan.

Pengujian reliabilitas kedua skala menggunakan program *SPSS statistic version 21.0* dengan teknik *Alpha Cronbach*.

Rentang nilai koefisien alpha berkisar antara 0 (tanpa reliabilitas) sampai dengan 1 (reliabilitas sempurna). Para ahli Manning & Munro, Gregory, dan Nunally menentukan nilai koefisien alpha sebagai berikut (Budiasuti & Bandur, 2018).

Tabel 6 Rentang Nilai Reliabilitas

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0	Tidak memiliki reliabilitas (<i>No Reliability</i>)
> 0,70	Dapat diterima (<i>Acceptable Reliability</i>)
> 0,80	Baik (<i>Good Reliability</i>)
0,90	Sangat Baik (<i>Excellent Reliability</i>)
1	Sempurna (<i>Perfect Reliability</i>)

3. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS *version 21.0*. Dengan dasar keputusan, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas (keharmonisan keluarga) memiliki hubungan linear dengan data dari variabel terikat (perilaku agresif). Pengujian linearitas menggunakan Test for Linearity pada SPSS *version 21.0* dengan taraf signifikan $0,05$. Kedua variabel dapat dikatakan linear (berhubungan) jika signifikansi (*linearity*) $> 0,05$.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk melihat arah hubungan dan tingkat kekuatan hubungan antar variabel-variabel penelitian yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat korelasi antar variabel, dan sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat korelasi antar variabel. Dalam penelitian ini, untuk melihat hasil hipotesis menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* pada SPSS *version 21.0*.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek/objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini adalah karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V dengan jumlah populasi 104 orang.

3.4.2. Sampel

Berdasarkan teori dari Bisen dan Priya (Kaswan, 2018) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yaitu:

- a. Usia, pegawai dengan kelompok usia yang lebih tinggi akan lebih puas daripada pegawai yang lebih muda rentang usia <50 tahun kebawah
- b. Lamanya pengabdian, Pegawai pada tahap awal akan memiliki kepuasan kerja yang kecil, tingkat kepuasan kerja mereka akan naik. Rentang masa pengabdian 5> tahun keatas.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti akan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Dan jumlah sampel pada penelitian ini sesuai dengan karakteristik yang sesuai dengan teori di atas, Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, berdasarkan data karyawan yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan adalah sebanyak 81 orang. Sehingga dengan demikian sampel tersebut sebanyak 81 orang.

Karakteristik pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke
- b. Usia di bawah 50 tahun
- c. Rentang kerja 5 tahun ke atas

3.5. Prosedur Kerja

3.5.1. Persiapan penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, melakukan wawancara dengan karyawan dan observasi di PT. Socfindo Aek Pamingke, untuk mengetahui kepuasan kerja yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Setelah mendapatkan fenomena-fenomena dilokasi kemudian peneliti melakukan diskusi dengan dosen pembimbing sehinggaterpilih variabel penelitian yang sesuai yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja.

Kemudian peneliti mempersiapkan alat ukur terlebih dahulu yang akan digunakan dalam penelitian. Pembuatan skala dilakukan selama kurang lebih seminggu dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Persiapan penelitian pada kedua variabel yang tersusun dalam bentuk skala yang terdiri dari 4 alternatif jawaban. Untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional, peneliti membuat skala dengan acuan teori Aspek menurut bass (Qasanah, 2020) yang peneliti susun menjadi 26 aitem dari 3 aspek gaya kepemimpinan transaksional, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja, peneliti menggunakan acuan teori dari Menurut Smith, Kendall & Hulin (Soegandhi et al., 2013) yang peneliti susun menjadi 26 aitem dari 5 aspek kepuasan kerja.

3.5.2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V pada tanggal 6 Desember 2022 – 15 Februari 2023. Penyebaran angket hanya dilakukan selama sekali saja dengan kisaran waktu yang dibutuhkan 15-20 menit.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Adanya hubungan yang positif antara variabel gaya kepemimpinan transaksional dengan variabel kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan adanya $0,673. P = 0,000 < 0,05$. Artinya ada hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh sebesar 45,3% terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian melalui data empirik terdapat perbandingan variabel gaya kepemimpinan transaksional (57,46) yang lebih besar daripada variabel kepuasan kerja (57,26). Pada data hipotetik variabel gaya kepemimpinan transaksional (52,5) dan variabel kepuasan kerja (55). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transaksional termasuk dalam kategori sedang dan kepuasan kerja termasuk dalam kategori sedang.

5.2. Saran

Bersamaan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran untuk subjek penelitian

Meninjau hasil penelitian, karyawan perlu berfikir lebih positif lagi tentang peraturan yang baru seperti membayangkan masa depan yang baik, berfikir untuk optimis, perbanyak bersyukur dan melihat sisi baiknya. tentu saja kenyamanan karyawan penting akan tetapi jika karyawan tidak menerima dan mencoba hal baru karyawan tidak mengetahui apa yang terbaik untuk perusahaan, perubahan zaman membuat peraturan tersebut mengikuti. Jika perusahaan tersebut mengalami keuntungan maka karyawan akan mendapatkan hasil dari yang sudah dikerjakan.

2. Saran Kepada Pihak Perusahaan

Melihat dari hasil penelitian, pemimpin merupakan sosok penting dalam perusahaan karena pemimpin sosok yang mengatur dan membina karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. maka pemimpin perlu lebih mengetahui apa yang diinginkan karyawan dengan cara mendekati diri dengan karyawan di lapangan seperti melakukan pembicaraan mengenai apa yang terjadi dalam tempat mereka bekerja dan memberikan reward ataupun motivasi kepada karyawan lalu perlu memberikan sosialisasi sebelum peraturan baru ditetapkan agar karyawan dapat mempersiapkan diri dan lebih mudah beradaptasi, pemimpin juga perlu mempertimbangkan beban kerja dengan upah yang diberikan, agar karyawan merasa puas dan dapat memberikan hubungan timbal baik yang positif/baik kepada perusahaan.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Selanjutnya dianjurkan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk dapat mencari variabel-variabel lain yang diduga juga memiliki hubungan dan berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimohonkan untuk peneliti selanjutnya agar bisa menambah kekurangan dan bisa menyempurnakan penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Aprillianti, N., & Mansur, U. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur. In *SENMABIS: Conference Series 1*(1), 72-82.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Budiwibowo, S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun. *Premiere Educandum : Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*, 4(2), 119–132.
- Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7-18.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Indah Lestari, M. T., Triani, M., La, S., & Mashiro, T. (2020). The Asia Pacific Journal of Management Studies Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journal of Management*, 7(3), 165–174.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Narsa, I. M. (2012). Karakteristik Kepemimpinan: Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2), 102–108.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekombis Review*, 10(14), 439–454.
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 8(1), 127–133.
- Roni, F., Sitasi, C., & Roni, F. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sekertari dan Manajemen*, 3(1), 171-178
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819.

- Suprabowo, T., & Muktar, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Millennial Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Megaindo Gemilang Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 403–418.
- Wicaksana, A. (2016). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya kepemimpinan Transformasional, 2(1), 20–32.
- Adamy, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Yayasan Warkat Utama*.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Pres.
- Anugerah, U., & Prabandini, O. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bintang Surabaya*. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M.
- Melita, S. (2019). Psikologi Industri & Organisasi. *Prenadamedia Group*, 324.
- Siswanti, Y. (2015). Meraih kesuksesan organisasi dengan kepemimpinan manajerial yang SMART. *Edumedia, Yogyakarta*, 224.
- Widodo Sunaryo. (2017). Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan. *Isbn: 9 786026 090904,30*.
- Sepmady Wendy. (2021). Pengantar Kepemimpinan. *Ahlimedia Press*, 101
- Sepmady Wendy. (2021). Teori Kepemimpinan. *Ahlimedia Press*, 93
- Ranjabar, Jacobus. (2021). Perilaku Organisasi. *ALFABETA CV*, 498.
- Nurmansyah. (2020). Pengantar Manajemen Mordrn. *ALFABETA CV*. 452
- Imam Sentot *et.al.* (2020). Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0. Pt. Rajagrafindo Persada. 274.





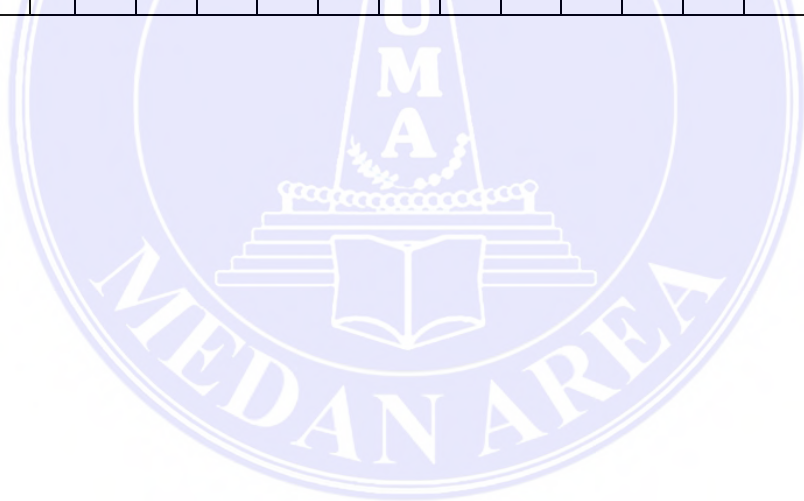
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Total
1	3	3	3	4	4	3	2	4	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	63
2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	61
3	4	1	2	4	4	3	1	4	1	2	4	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	58
4	3	3	3	4	4	2	2	4	1	3	1	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	62
5	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	61
6	2	2	3	3	3	2	1	4	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	62
7	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	57
8	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	67
9	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	56
10	3	2	3	4	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	66
11	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	63
12	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	63
13	3	3	3	4	4	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	64
14	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	57
15	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	56
16	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	57
17	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	58
18	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	57
19	2	1	2	4	4	1	1	4	1	2	4	3	2	4	3	1	2	3	1	4	2	2	2	2	3	2	62
20	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	61
21	2	4	2	4	4	1	1	4	1	2	4	3	2	2	3	1	2	3	1	3	2	2	4	3	2	2	64
22	3	3	4	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	56

23	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	58
24	4	3	2	3	4	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	64
25	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	63
26	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	62
27	4	3	3	4	3	3	2	4	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	64
28	3	3	2	4	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	60
29	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	3	2	60
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	54
31	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	61
32	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	61
33	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	1	1	2	3	2	2	61
34	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	63
35	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	61
36	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	63
37	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	55
38	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	56
39	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	54
41	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	54
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	59
44	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	56
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	53
46	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	52
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	1	2	2	51

48	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	66
49	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	54
50	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	50
51	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	57
52	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	55
53	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	53
54	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	48
55	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	50
56	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	49
57	3	3	4	2	3	1	2	4	2	2	3	1	2	3	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	57
58	3	3	3	4	4	3	2	4	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	66
59	3	2	3	4	4	3	2	4	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	68
60	2	2	4	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	51
61	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	47
62	2	4	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	72
63	3	4	3	2	4	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	67
64	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	44
65	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	68
66	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	51
67	2	2	2	3	3	2	1	3	2	1	2	2	1	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	56
68	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	71
69	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	50
70	4	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
71	2	1	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	54
72	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55

73	2	1	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	51
74	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	64
75	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	46
76	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	46	
77	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	48
78	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	53
79	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	50	
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	54	
81	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	1	45	



Kepuasan Kerja (Y)																											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Total
1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	57
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
3	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	68
4	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	65
5	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	55
6	1	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	60
7	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
8	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
9	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	61
10	3	2	3	2	2	1	4	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	58
11	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	60
12	3	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
13	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
14	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	60
15	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
16	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	56
17	1	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	58
18	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
19	4	2	3	2	4	2	4	1	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	67
20	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	65
21	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	4	3	3	72
22	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
23	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	59

24	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	68
25	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
26	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
27	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	68
29	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	57
30	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
31	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
32	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	57
33	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
34	4	2	3	3	4	2	4	3	4	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	70
35	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	59
36	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	66
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	53
38	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	51
39	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	55
40	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	54
41	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	47
42	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
43	3	2	3	2	2	4	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	60
44	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	56
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	55
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	48
47	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
48	3	3	4	4	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	67

49	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	58
50	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	54
51	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	62
52	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	49
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	53
54	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	48
55	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	56
56	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
57	2	2	3	2	1	2	4	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	56
58	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	57
59	3	2	3	1	4	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	62
60	2	3	2	3	3	4	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	57
61	2	2	2	1	4	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	46
62	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	66
63	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	60
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	51
65	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	61
66	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	56
67	4	2	2	1	4	1	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
68	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	63
69	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	54
70	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	58
71	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	50
72	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	51
73	2	2	3	2	4	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	50

Lampiran 2

Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transaksional

Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja



Validitas & Reliabilitas Var X

Correlations

		X0 1	X0 2	X0 3	X0 4	X0 5	X0 6	X0 7	X0 8	X0 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X2 0	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	To tal	
X 01	Pear son Corre lation	1	.2 62 *	.3 33 **	.4 04 **	.4 07 **	.3 02 **	0. 04 0	.4 30 **	- 0. 11 3	0. 14 9	0. 17 8	0. 14 0	0. 16 4	.3 60 **	0. 16 8	0. 20 8	0. 19 7	0. 10 6	0. 13 6	0. 02 5	0. 02 4	0. - 15 2	0. 06 6	0. 01 3	0. 0. 04 5	- 0. 56 *	.2 87 **	
	Sig. (2- tailed)		0. 01 8	0. 00 2	0. 00 0	0. 00 0	0. 00 6	0. 00 6	0. 00 0	0. 00 3	0. 18 6	0. 11 3	0. 0. 4	0. 0. 3	0. 00 1	0. 0. 5	0. 06 2	0. 07 7	0. 0. 6	0. 0. 7	0. 02 7	0. 0. 4	0. 0. 7	0. 0. 1	0. 0. 6	0. 0. 9	0. 0. 1	0. 0. 0	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X 02	Pear son Corre lation	.2 62 *	1	.3 04 **	0. 18 4	.2 42 *	0. 13 4	0. 12 3	.3 80 **	0. 01 8	.2 75 *	0. 09 2	.2 66 *	.3 47 **	.2 31 *	0. 18 5	- 0. 01 5	0. 21 6	.2 73 *	0. 06 5	0. 13 1	.4 02 **	0. 0. 4	0. 0. 2	0. 0. 0	0. 0. 7	0. 0. 15 04 9	- 0. 13 5	0. 61 **
	Sig. (2- tailed)	0. 01 8		0. 00 6	0. 10 0	0. 03 0	0. 23 3	0. 27 5	0. 00 0	0. 07 5	0. 01 3	0. 0. 5	0. 01 6	0. 00 2	0. 03 8	0. 09 8	0. 89 3	0. 05 3	0. 01 4	0. 56 2	0. 24 2	0. 00 0	0. 31 1	0. 07 0	0. 16 7	0. 0. 66 22 8	0. 0. 66 22 8	0. 00 0	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X 03	Pear son Corre lation	.3 33 **	.3 04 **	1	0. 19 1	.2 70 *	0. 06 3	0. 17 8	.3 68 **	- 0. 29 *	.3 36 **	- 0. 02 4	.3 08 **	.3 03 **	.3 24 **	0. 06 6	- 0. 05 1	.4 35 **	0. 13 2	0. 09 5	0. 05 2	0. 17 2	0. 07 1	0. 13 9	0. 04 7	0. 02 8	0. 12 8	.4 81 **	
	Sig. (2- tailed)	0. 00 2	0. 00 6		0. 08 8	0. 01 5	0. 57 4	0. 11 3	0. 00 1	0. 04 0	0. 00 2	0. 0. 2	0. 00 5	0. 00 6	0. 00 3	0. 55 6	0. 64 9	0. 00 0	0. 23 9	0. 39 8	0. 64 3	0. 12 5	0. 52 6	0. 21 6	0. 67 5	0. 80 3	0. 25 3	0. 00 0	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

X 04	Pearson Correlation	.404**	0.184	0.019	1	.670**	.273*	-0.0216	.576**	-.0331**	.257*	0.158	.369**	0.203	.450**	.354**	-0.0202	0.146	.242*	-0.0146	0.0064	0.0055	-0.0086	.410**	0.143	0.012	0.0208	.574**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.010	0.008		0.000	0.004	0.003	0.000	0.003	0.001	0.015	0.000	0.006	0.000	0.001	0.007	0.019	0.030	0.019	0.057	0.082	0.044	0.006	0.000	0.020	0.091	0.006
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X 05	Pearson Correlation	.407**	.242*	.270*	.670**	1	0.191	0.008	.609**	-.0102	.266**	0.180	0.199	.230*	.485**	.279*	-.066*	0.126	.224*	-0.0155	0.162	0.19*	-0.0078	.307**	0.077	0.010	0.0186	.617**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.003	0.005	0.000		0.008	0.094	0.000	0.036	0.001	0.010	0.007	0.003	0.000	0.001	0.001	0.026	0.044	0.016	0.014	0.005	0.048	0.000	0.049	0.093	0.009	0.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X 06	Pearson Correlation	.302**	0.134	0.063	.273*	0.191	1	0.175	0.150	0.045	.342**	-.0084	.307**	.362**	0.110	0.215	0.071	0.218	0.025	0.150	-0.0086	0.0049	0.032	.233*	.224*	0.019	0.0051	.435**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.023	0.057	0.004	0.008		0.011	0.018	0.069	0.000	0.045	0.000	0.001	0.032	0.005	0.053	0.050	0.082	0.018	0.044	0.066	0.077	0.003	0.004	0.086	0.065	0.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X 07	Pearson Correlation	0.040	0.123	0.178	-.0216	0.008	0.017	1	-.056**	.412*	-.003	0.037	0.122	0.008	-.005	-.0169	.237*	0.105	-.027	0.26*	0.025	0.269*	0.014	0.005	0.019	0.005	0.010	.344**
	Sig. (2-tailed)	0.726	0.027	0.011	0.053	0.094	0.011		0.017	0.000	0.026	0.078	0.074	0.027	0.045	0.013	0.003	0.035	0.080	0.004	0.082	0.001	0.019	0.042	0.065	0.035	0.000	0.004

	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
X 08	Pearson Correlation	.430**	.380**	.368**	.576**	.609**	0.150	-0.152	1	-0.264*	.250*	.285**	0.216	0.213	.543**	.285**	-0.324**	0.204	.358**	-0.143	0.203	.240*	-0.054	0.217	0.040	-0.025	0.142	0.17**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.180	0.176		0.017	0.024	0.010	0.053	0.056	0.000	0.010	0.003	0.068	0.001	0.203	0.069	0.031	0.063	0.057	0.026	0.072	0.082	0.207
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X 09	Pearson Correlation	-0.0113	0.00829	-0.0231*	-0.0310**	-0.0405	0.0456**	.456**	-0.264*	1	-0.070	-0.070	-0.070	-0.070	.246*	0.012	-0.038	.219	-0.030	0.036	0.036	0.036	-0.016	0.013	-0.016	0.013	-0.017	0.013
	Sig. (2-tailed)	0.313	0.085	0.040	0.003	0.036	0.000	0.000	0.017		0.095	0.053	0.049	0.074	0.007	0.091	0.073	0.050	0.079	0.074	0.074	0.159	0.238	0.087	0.114	0.079	0.119	0.091
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X 10	Pearson Correlation	0.149	.275*	.336**	.257*	.266*	.342**	0.2126	.250*	1	-0.3183	.362**	.362**	0.210	0.089	-0.151	.408**	.248*	-0.024	0.202	.366*	0.116	.263*	0.108	0.058	0.051	0.131	0.17**
	Sig. (2-tailed)	0.186	0.013	0.002	0.021	0.016	0.002	0.023	0.046		0.010	0.002	0.002	0.064	0.042	0.180	0.006	0.028	0.072	0.034	0.030	0.012	0.033	0.065	0.036	0.024	0.030	0.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X 11	Pearson Correlation	0.178	0.092	-0.004	0.158	0.180	-0.008	-0.030	.285**	1	-0.183	-0.030	0.156	0.069	-0.308**	-0.127	0.205	0.004	0.145	0.069	0.036	0.096	-0.009	0.014	0.090	0.143	0.149	0.211
	Sig. (2-tailed)	0.113	0.041	0.083	0.015	0.108	0.045	0.078	0.010		0.053	0.102	0.016	0.054	0.005	0.025	0.069	0.097	0.196	0.054	0.075	0.041	0.042	0.205	0.020	0.018	0.050	0.008

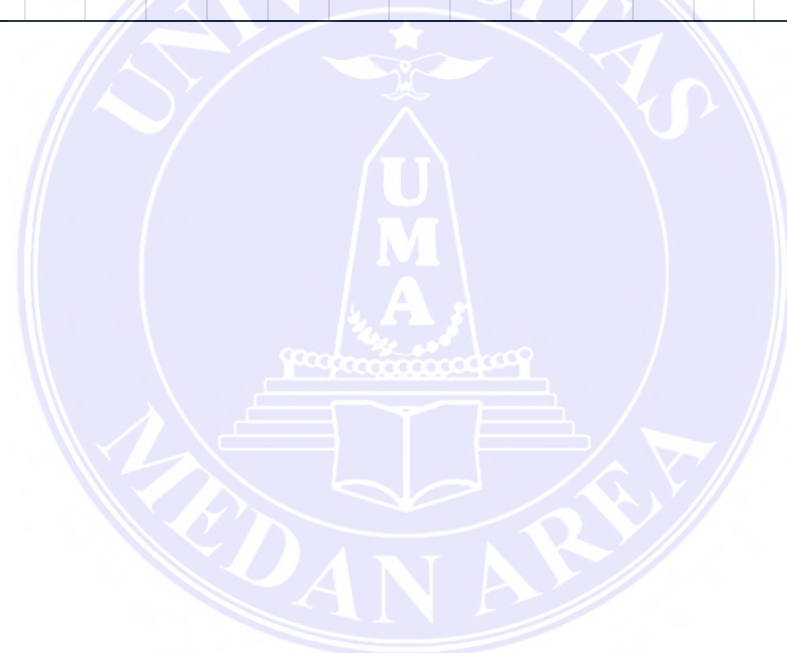
		tailed)																											
		N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
X 12	Pearson Correlation	0.14	.266	.308	.369	0.19	.307	0.03	0.21	-0.07	.332	-0.03	1.41	.343	.532	0.15	.260	.326	-0.11	-0.02	0.21	.320	.475	0.13	0.05	0.07	0.15	0.07	0.04
	Sig. (2-tailed)	0.214	0.016	0.005	0.001	0.007	0.005	0.074	0.053	0.049	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.016	0.001	0.000	0.031	0.082	0.054	0.000	0.000	0.024	0.016	0.050	0.024	0.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X 13	Pearson Correlation	0.164	.347	.303	0.220	.330	0.62	0.12	0.21	-0.03	.362	-0.12	.441	1.238	.311	0.20	.466	.232	-0.01	.232	0.20	.303	.361	0.13	0.07	0.44	.244	.611	
	Sig. (2-tailed)	0.143	0.002	0.006	0.009	0.003	0.001	0.027	0.056	0.074	0.004	0.015	0.000	0.003	0.000	0.065	0.005	0.000	0.037	0.092	0.036	0.006	0.001	0.023	0.052	0.028	0.008	0.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X 14	Pearson Correlation	.360	.231	.324	.450	.485	0.11	-0.08	.543	-0.18	0.015	.343	.243	1.91	.236	-0.19	0.38	.214	0.11	.43	0.07	.319	.312	0.07	0.12	0.12	0.20	.591	
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.008	0.003	0.000	0.000	0.032	0.045	0.000	0.009	0.006	0.016	0.002	0.000	0.008	0.004	0.009	0.003	0.019	0.032	0.029	0.052	0.008	0.025	0.028	0.007	0.002	0.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X 15	Pearson Correlation	0.168	0.185	0.066	.354	.279	0.21	-0.16	.285	-0.20	0.08	0.06	.532	.311	.291	1.09	-0.06	0.08	.302	-0.07	0.05	0.01	.239	.429	-0.06	0.06	0.11	.453	
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.008	0.003	0.000	0.000	0.032	0.045	0.000	0.009	0.006	0.016	0.002	0.000	0.008	0.004	0.009	0.003	0.019	0.032	0.029	0.052	0.008	0.025	0.028	0.007	0.002	0.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

	Sig. (2-tailed)	0.135	0.098	0.0556	0.0001	0.0012	0.0004	0.0013	0.0002	0.0001	0.0007	0.0042	0.0054	0.0000	0.0000	0.0000	0.0041	0.0044	0.0000	0.0052	0.0066	0.0089	0.0003	0.0000	0.0056	0.0053	0.0029	0.0000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
X16	Pearson Correlation	-.0208	-.0015	-.0001	-.0020	-.0066	.0037	.0024	-.0046	-.0015	-.0008	-.0015	-.0008	-.0020	-.0036	-.0009	1	0.0012	-.0009	0.0010	-.0017	.0042	.0057	-.0007	0.0002	0.0011	0.0005	-.0000	
	Sig. (2-tailed)	0.062	0.0893	0.0649	0.0700	0.0107	0.0530	0.0303	0.0002	0.0180	0.0005	0.0162	0.0005	0.0016	0.0006	0.0003	0.0041	0.0026	0.0040	0.0034	0.0011	0.0002	0.0002	0.0052	0.0084	0.0031	0.0062	0.0095	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
X17	Pearson Correlation	0.0197	0.0216	.0435	0.0146	0.0126	0.0218	0.0105	0.0204	0.0082	0.0108	-.0012	.0260	.0466	0.0190	0.0086	0.0012	1	-.0003	-.0000	0.0016	0.0007	0.0011	0.0020	0.0001	0.0003	0.0007	0.0035	.0273
	Sig. (2-tailed)	0.077	0.053	0.000	0.0192	0.0261	0.0050	0.0350	0.0068	0.0097	0.0000	0.0259	0.0010	0.0026	0.0008	0.0044	0.0026	0.0074	0.0097	0.0014	0.0050	0.0029	0.0007	0.0087	0.0075	0.0009	0.0075	0.0001	0.0000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
X18	Pearson Correlation	0.0106	.0273	0.0013	.0242	.0224	0.0002	-.0058	-.0003	.0248	0.0048	0.0020	.0326	.0232	.0338	-.0002	-.0009	1	-.0021	0.0019	.0079	0.0019	.0059	0.0009	-.0004	0.0007	0.0004	.0453	
	Sig. (2-tailed)	0.0346	0.0014	0.0023	0.0003	0.0004	0.0082	0.0080	0.0000	0.0073	0.0002	0.0006	0.0000	0.0003	0.0003	0.0000	0.0040	0.0074	0.0005	0.0008	0.0000	0.0007	0.0002	0.0037	0.0071	0.0049	0.0009	0.0000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
X19	Pearson Correlation	0.0136	0.0065	0.0009	-.0000	-.0000	0.0150	.0226	-.0000	.0219	-.0000	0.0000	-.0000	-.0000	0.0145	0.0000	0.0106	0.0000	1	-.0000	-.0000	0.0008	-.0002	0.0003	0.0001	0.0016	0.0016	0.0006	
	Sig. (2-tailed)	0.062	0.0893	0.0649	0.0700	0.0107	0.0530	0.0303	0.0002	0.0180	0.0005	0.0162	0.0005	0.0016	0.0006	0.0003	0.0006	0.0003	0.0041	0.0026	0.0040	0.0034	0.0011	0.0002	0.0002	0.0052	0.0084	0.0031	0.0062
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	

	Correlation			146	155			143		024		114	011		072		003	212		196	074		32*					
	Sig. (2-tailed)	0.227	0.0562	0.0398	0.0194	0.0167	0.0181	0.0043	0.0203	0.0082	0.0097	0.0313	0.0092	0.0198	0.0524	0.0345	0.0097	0.0058	0.009	0.0079	0.0051	0.0046	0.0037	0.0079	0.0090	0.0158	0.0154	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X20	Pearson Correlation	0.0025	0.0131	-0.0052	0.0064	0.00162	-0.00086	0.00203	-0.00030	0.00202	0.00145	-0.00025	.2032*	0.0111	0.0050	-0.00177	0.00162	0.00194	-0.00196	1	.221*	0.0196	0.0020	-0.00132	0.0168	0.0376**	.274*	
	Sig. (2-tailed)	0.827	0.0243	0.0643	0.0573	0.0449	0.0445	0.0825	0.0792	0.0700	0.0196	0.0825	0.0327	0.0663	0.1148	0.0803	0.0709	0.0407	0.0709	0.0407	0.0087	0.0080	0.0861	0.0239	0.0134	0.0001	0.0003	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X21	Pearson Correlation	0.0024	.402**	0.0172	0.0205	.219*	-0.0049	.269*	.240*	0.0036	.206	0.0219	0.0208	.243*	0.015	.242*	0.0075	.379**	-0.0074	.221*	1	.356**	0.0061	0.0064	0.0176	.275*	.459**	
	Sig. (2-tailed)	0.834	0.0000	0.0125	0.0824	0.0050	0.0661	0.0015	0.0031	0.0074	0.0034	0.0054	0.0050	0.0029	0.0089	0.0209	0.0508	0.0000	0.0510	0.0047	0.0000	0.0001	0.0058	0.0057	0.0116	0.0003	0.0000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X22	Pearson Correlation	-0.0152	0.0114	0.0071	-0.0086	-0.00078	0.0032	-0.00505	0.00036	0.00116	0.00036	.320**	.303**	0.0072	.239*	.257*	0.00119	0.00198	0.00082	0.00196	.356**	1	0.0139	-0.00094	0.0169	0.0165	.312**	
	Sig. (2-tailed)	0.177	0.0311	0.0526	0.0446	0.0487	0.0779	0.0635	0.0749	0.0302	0.0750	0.0044	0.0006	0.0523	0.0302	0.0212	0.0292	0.0076	0.0469	0.0801	0.0001	0.0000	0.0021	0.0401	0.0131	0.0141	0.0005	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

X 23	Pear son Corre lation	0. 06 6	0. 20 2	0. 13 9	.4 10 **	.3 63 **	.2 33 *	- 0. 09 1	0. 21 7	- 0. 16 1	.2 63 *	- 0. 09 2	.4 75 **	.3 61 **	0. 19 1	.4 29 **	- 0. 07 2	0. 20 1	.2 59 *	- 0. 32 *	0. 02 0	0. 06 1	0. 13 9	1	0. 10 7	0. 18 6	0. 21 6	.4 81 **	
	Sig. (2- tailed)	0. 56 1	0. 07 0	0. 21 6	0. 00 0	0. 00 1	0. 03 6	0. 42 0	0. 05 1	0. 15 0	0. 01 8	0. 01 3	0. 00 0	0. 00 1	0. 08 8	0. 00 0	0. 52 2	0. 07 2	0. 02 0	0. 03 7	0. 86 1	0. 58 6	0. 21 6		0. 34 0	0. 09 6	0. 05 3	0. 00 0	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X 24	Pear son Corre lation	0. 01 3	0. 15 5	0. 04 7	0. 14 3	0. 07 7	.2 24 *	0. 05 0	0. 04 0	0. 13 3	0. 10 8	0. 09 0	0. 13 0	0. 13 4	0. 12 7	- 0. 06 4	0. 02 3	0. 01 7	0. 09 9	0. 03 0	- 0. 13 2	0. 06 4	- 0. 09 4	0. 10 7	1	- 0. 03 1	0. 13 7	.2 29 *	
	Sig. (2- tailed)	0. 90 6	0. 16 7	0. 67 5	0. 20 3	0. 49 6	0. 04 5	0. 65 8	0. 72 6	0. 23 8	0. 33 6	0. 42 5	0. 24 6	0. 23 4	0. 25 9	0. 56 8	0. 84 1	0. 87 7	0. 37 9	0. 79 1	0. 23 9	0. 57 0	0. 40 1	0. 34 0		0. 78 3	0. 22 1	0. 03 9	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X 25	Pear son Corre lation	- 0. 04 5	- 0. 04 9	0. 02 8	0. 01 2	0. 01 0	0. 01 9	0. 10 3	- 0. 02 5	- 0. 01 8	0. 05 0	0. 14 3	0. 15 5	0. 07 1	0. 12 0	0. 06 9	0. 11 3	0. 03 5	- 0. 04 1	0. 01 3	0. 16 8	0. 17 6	0. 16 9	0. 18 6	0. 03 1	1	0. 05 9	0. 20 6	
	Sig. (2- tailed)	0. 68 9	0. 66 3	0. 80 3	0. 91 4	0. 93 3	0. 86 3	0. 35 8	0. 82 3	0. 87 4	0. 65 5	0. 20 4	0. 16 6	0. 52 6	0. 28 6	0. 53 9	0. 31 7	0. 75 9	0. 71 5	0. 90 8	0. 13 4	0. 11 6	0. 13 1	0. 09 6	0. 78 3		0. 60 2	0. 06 5	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X 26	Pear son Corre lation	.2 56 *	0. 13 5	0. 12 8	0. 20 8	0. 18 6	0. 05 1	.3 44 **	0. 14 2	0. 17 6	0. 13 1	0. 14 9	0. 07 6	.2 44 *	0. 20 1	0. 11 9	0. 05 6	.2 73 *	0. 07 6	0. 16 0	.3 76 **	.2 75 *	0. 16 5	0. 21 6	0. 13 7	0. 05 9	1	.4 64 **	
	Sig. (2- tailed)	0. 02 1	0. 22 8	0. 25 3	0. 06 3	0. 09 7	0. 65 4	0. 00 2	0. 20 7	0. 11 7	0. 24 3	0. 18 4	0. 50 2	0. 02 8	0. 07 2	0. 29 1	0. 62 2	0. 01 4	0. 49 9	0. 15 5	0. 00 1	0. 01 3	0. 14 1	0. 05 3	0. 22 1	0. 60 2		0. 00 0	

	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
Total	Pearson Correlation	.487**	.561**	.481**	.574**	.617**	.435**	.226*	.617**	0.013	.517**	0.211	.604**	.611**	.591**	.453**	-0.006	.453**	.453**	0.069	.274*	.459**	.312**	.481**	.229*	0.206	.464**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.004	0.003	0.000	0.910	0.000	0.058	0.000	0.000	0.000	0.000	0.957	0.000	0.000	0.542	0.013	0.000	0.005	0.000	0.039	0.065	0.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	



Validitas & Reliabilitas Var Y

Correlations

		Y0 1	Y0 2	Y0 3	Y0 4	Y0 5	Y0 6	Y0 7	Y0 8	Y0 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y1 9	Y2 0	Y2 1	Y2 2	Y2 3	Y2 4	Y2 5	Y2 6	To tal	
Y 01	Pear son Corre lation	1	0. 04	.2 38	0. 03	.3 71	0. 10	.5 55	.2 40	.3 65	.2 20	- 03	.2 63	.2 42	- 00	.4 06	0. 20	.2 29	.2 40	0. 17	.2 78	0. 08	.4 58	0. 13	.2 79	.3 36	0. 12	.6 22	
	Sig. (2- tailed)		0. 71	0. 03	0. 77	0. 00	0. 33	0. 00	0. 03	0. 00	0. 04	0. 75	0. 01	0. 02	0. 17	0. 00	0. 06	0. 04	0. 03	0. 11	0. 01	0. 46	0. 00	0. 24	0. 01	0. 00	0. 27	0. 00	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y 02	Pear son Corre lation	0. 04	1	0. 02	.3 01	.2 33	0. 17	0. 11	0. 20	0. 05	0. 10	.2 18	0. 31	- 17	0. 15	.3 02	.3 13	- 00	.3 89	0. 14	.4 02	.2 71	0. 17	- 02	- 04	- 11	.4 22		
	Sig. (2- tailed)	0. 71		0. 81	0. 00	0. 03	0. 11	0. 30	0. 07	0. 60	0. 35	0. 09	0. 03	0. 12	0. 74	0. 16	0. 00	0. 00	0. 57	0. 00	0. 18	0. 00	0. 01	0. 11	0. 84	0. 70	0. 30	0. 00	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y 03	Pear son Corre lation	.2 38	0. 02	1	.3 18	.2 13	.4 34	0. 44	.5 18	0. 06	0. 09	0. 17	0. 14	0. 10	.2 47	.3 68	.2 23	0. 13	0. 21	0. 17	.2 64	.2 67	- 10	0. 02	0. 17	0. 88	.5 60		
	Sig. (2- tailed)	0. 03	0. 81		0. 00	0. 22	0. 03	0. 00	0. 10	0. 00	0. 59	0. 39	0. 12	0. 19	0. 37	0. 02	0. 00	0. 04	0. 21	0. 05	0. 11	0. 01	0. 01	0. 37	0. 83	0. 12	0. 00	0. 00	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

Y 04	Pearson Correlation	0.032	.301**	.318**	1	-	.3009	0.148	.255*	0.149	0.081	0.004	0.007	0.001	0.003	0.005	0.006	0.007	0.008	0.009	0.010	0.011	0.012	0.013	0.014	0.015	0.016	0.017	0.018	0.019	0.020	0.021	0.022	0.023	0.024	0.025	0.026	
	Sig. (2-tailed)	0.776	0.006	0.004		0.936	0.002	0.0187	0.022	0.0185	0.0471	0.0972	0.0340	0.0056	0.0163	0.0036	0.0002	0.0014	0.0003	0.0005	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y 05	Pearson Correlation	.371**	.233*	0.136	-	1	-	.2085	0.072*	0.024	.310**	0.013	-	0.010	0.032*	0.008	0.013	0.013	0.078**	0.041	0.163	.297**	0.207	.358**	-	0.027	0.017	.436**	0.194	.436**	0.194	.452**	0.194	.452**	0.194	.452**	0.194	
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.0036	0.0225	0.936		0.450	0.014	0.0832	0.0025	0.0013	0.0035	0.0097	0.0069	0.0037	0.0024	0.0023	0.0020	0.00071	0.0146	0.0007	0.0006	0.0003	0.0001	0.0001	0.0011	0.0012	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y 06	Pearson Correlation	0.108	0.179	.234*	.337**	-	1	0.053	.547**	0.006	-	0.002	0.007	0.010	0.017	0.008	0.011	0.014	0.012	0.020	0.010	0.002	0.008	0.015	0.005	0.000	0.002	0.015	0.010	.230*	.353**	0.194	.230*	.353**	0.194	.230*		
	Sig. (2-tailed)	0.337	0.011	0.0035	0.0002	0.450		0.638	0.00055	0.829	0.0005	0.0048	0.0092	0.0011	0.0043	0.0032	0.0020	0.0027	0.0020	0.00071	0.0034	0.0008	0.0005	0.0004	0.0005	0.0008	0.0016	0.0005	0.00065	0.00017	0.00035	0.00003	0.00009	0.00003	0.00009	0.00003	0.00009	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y 07	Pearson Correlation	.555**	0.115	.444**	0.148	.272*	0.053	1	0.128	.478**	.285**	0.121	.286**	.237*	-	0.010	.224	.293**	0.99**	0.044	0.153	.308**	0.060	.456**	0.047	0.151	.229*	0.127	.618**	0.127	.618**	0.127	.618**	0.127	.618**	0.127	.618**	
	Sig. (2-tailed)	0.0000	0.0308	0.0000	0.0187	0.0148	0.638		0.0255	0.0000	0.0001	0.0281	0.0003	0.0003	0.0005	0.0003	0.0008	0.0007	0.00069	0.00043	0.00017	0.00005	0.00059	0.00006	0.00007	0.00018	0.00004	0.00002	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	

	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
Y 08	Pearson Correlation	.240*	0.200	0.184	.255*	0.024	.547**	0.128	1	0.027	0.080	0.184	0.178	0.137	-0.006	0.076	.306**	0.179	-0.001	-0.005	0.171	0.175	0.019	0.180	0.122	0.166	.423**	
	Sig. (2-tailed)	0.031	0.073	0.101	0.022	0.832	0.000	0.255		0.813	0.480	0.101	0.111	0.222	0.558	0.500	0.005	0.119	0.589	0.612	0.395	0.128	0.119	0.865	0.108	0.280	0.137	0.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	
Y 09	Pearson Correlation	.365**	0.059	.525**	0.149	.310**	0.066	.478**	0.027	1	0.131	0.111	.332**	.270*	0.056	0.108	.328**	0.151	-0.004	0.148	0.218	.40*	.55**	-0.134	0.181	.389**	0.215	.561**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.600	0.000	0.185	0.005	0.059	0.000	0.813		0.243	0.324	0.002	0.015	0.621	0.339	0.003	0.178	0.067	0.188	0.050	0.031	0.001	0.234	0.107	0.000	0.054	0.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y 10	Pearson Correlation	.220*	0.105	0.060	0.081	0.131	-0.026	.285**	0.080	1	0.131	0.095	.312**	.381**	0.160	0.208	.219*	0.107	-0.034	0.199	0.070	0.004	0.190	0.095	.332**	0.166	.290**	.416**
	Sig. (2-tailed)	0.048	0.352	0.596	0.471	0.245	0.820	0.010	0.480		0.243	0.416	0.006	0.000	0.155	0.062	0.050	0.341	0.765	0.075	0.533	0.971	0.089	0.397	0.002	0.138	0.009	0.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y 11	Pearson Correlation	-0.035	0.186	0.096	0.004	-0.103	0.079	0.121	0.184	1	0.115	0.015	0.060	-0.139	-0.007	.239*	0.088	-0.004	-0.005	-0.008	0.197	-0.008	0.048	-0.206	-0.218	-0.153	0.156	
	Sig. (2-tailed)	0.753	0.096	0.394	0.972	0.359	0.485	0.281	0.103		0.117	0.659	0.214	0.492	0.032	0.436	0.633	0.448	0.811	0.078	0.668	0.667	0.065	0.051	0.051	0.174	0.164	

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.016	0.026	0.016	0.024	0.032	0.050	0.050	0.033	0.069	0.049	0.082	0.021	0.013		0.007	0.001	0.017	0.025	0.039	0.015	0.006	0.028	0.000	0.001	0.042	0.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y 16	Pearson Correlation	0.207	.302**	.368**	.234*	0.134	0.144	.293**	.306**	.328**	.219*	.239*	.296**	0.122	.301**	.295**	1	.294**	0.086	.302**	0.007	.317**	.363**	0.009	-0.002	0.030	-0.004	.583**
	Sig. (2-tailed)	0.064	0.006	0.001	0.036	0.202	0.201	0.008	0.005	0.033	0.050	0.032	0.007	0.279	0.006	0.007		0.008	0.044	0.006	0.094	0.004	0.001	0.093	0.998	0.078	0.096	0.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y 17	Pearson Correlation	.229*	.313**	.223*	.420**	.378**	0.122	.299**	0.179	0.151	0.107	0.088	.271*	0.039	0.058	.282*	.294**	1	0.067	0.140	.325**	0.122	.299**	0.162	0.176	.260*	0.157	.556**
	Sig. (2-tailed)	0.040	0.004	0.046	0.000	0.000	0.277	0.007	0.110	0.178	0.341	0.436	0.014	0.726	0.605	0.015	0.008		0.552	0.211	0.003	0.027	0.007	0.148	0.116	0.019	0.163	0.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y 18	Pearson Correlation	.240*	-0.064	0.013	-0.049	0.041	-0.010	0.044	-0.061	-0.048	-0.034	-0.054	.245*	0.079	0.054	.265*	0.086	0.067	1	0.092	0.013	0.006	-0.023	.231*	0.043	-0.042	-0.038	0.021
	Sig. (2-tailed)	0.031	0.573	0.218	0.066	0.071	0.931	0.069	0.589	0.672	0.765	0.633	0.027	0.485	0.629	0.017	0.444	0.552		0.412	0.241	0.960	0.837	0.038	0.070	0.070	0.073	0.050
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y 19	Pearson Correlation	0.177	.389**	0.021	0.017	0.016	0.010	0.015	-0.036	0.014	0.019	0.000	0.012	0.010	0.005	.249*	.302**	0.014	0.009	1	.224*	.402**	.343**	-0.005	0.017	0.054	0.092	.413**

Y 23	Pearson Correlation	0.131	0.176	-0.010	-0.053	-0.027	0.050	0.047	0.019	-0.013	0.005	0.008	0.008	-0.008	0.012	0.009	0.016	.231*	-0.006	0.011	-0.014	-0.003	1	-0.017	0.003	-0.026	0.012	
	Sig. (2-tailed)	0.245	0.115	0.374	0.064	0.081	0.065	0.067	0.086	0.239	0.066	0.029	0.094	0.094	0.280	0.093	0.014	0.003	0.054	0.293	0.019	0.078		0.011	0.076	0.043	0.025	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y 24	Pearson Correlation	.279*	-0.002	0.023	0.008	0.017	0.015	0.015	0.018	0.018	.332**	-0.020	0.073	-0.012	.318**	-0.000	0.017	0.004	0.017	0.011	0.001	.371**	-0.017	1	.351**	.310**	.382**	
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.846	0.083	0.045	0.012	0.017	0.018	0.010	0.010	0.000	0.025	0.006	0.001	0.000	0.098	0.011	0.070	0.011	0.029	0.087	0.000	0.011		0.000	0.005	0.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y 25	Pearson Correlation	.336**	-0.004	0.017	0.019	.436**	0.010	.229*	0.012	.389**	0.016	-0.021	0.018	0.005	.282*	0.003	.260*	-0.004	0.005	.360**	0.015	.219*	0.003	.351**	1	.259*	.425**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.703	0.012	0.008	0.000	0.035	0.004	0.028	0.000	0.013	0.005	0.009	0.063	0.047	0.019	0.078	0.019	0.063	0.000	0.017	0.004	0.076	0.000		0.002	0.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y 26	Pearson Correlation	0.124	-0.011	.288**	0.017	0.019	.230*	0.012	0.016	0.021	.290**	-0.015	0.000	0.020	-0.007	0.000	0.015	-0.007	0.009	0.002	0.006	0.003	-0.002	.310**	.259*	1	.305**	
	Sig. (2-tailed)	0.271	0.304	0.000	0.011	0.008	0.003	0.025	0.013	0.005	0.000	0.017	0.009	0.000	0.100	0.006	0.096	0.042	0.096	0.016	0.073	0.041	0.058	0.074	0.083	0.000	0.002	0.006

N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Total Pearson Correlation	.622**	.422**	.560**	.426**	.452**	.353**	.618**	.423**	.561**	.416**	0.156	.505**	.408**	0.086	.493**	.583**	.556**	0.218	.413**	.366**	.378**	.563**	0.127	.382**	.425**	.305**	1
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.164	0.000	0.004	0.000	0.000	0.000	0.005	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000	0.025	0.000	0.000	0.006	
N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

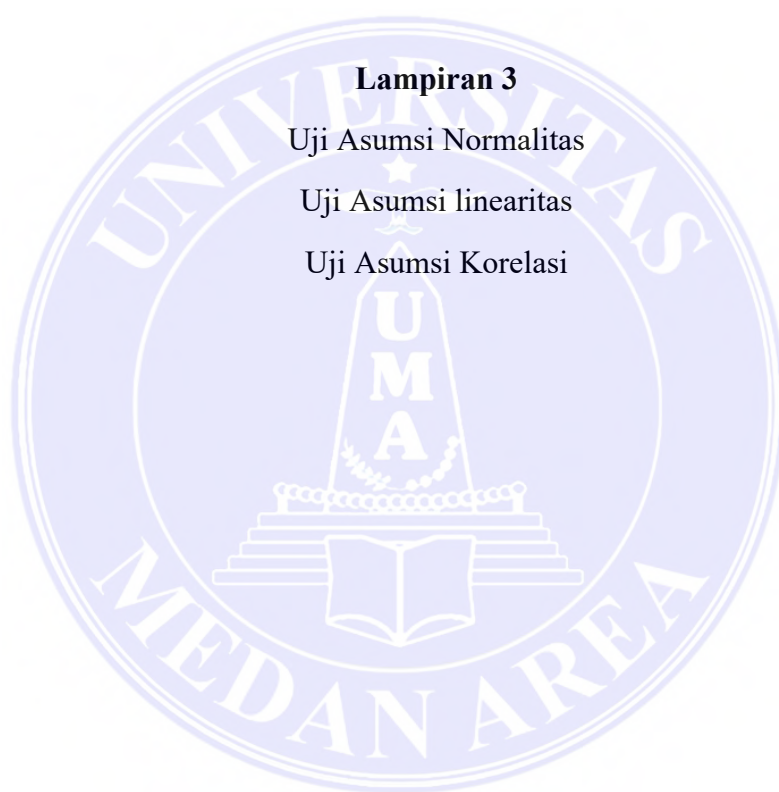
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.804	26



Lampiran 3

Uji Asumsi Normalitas

Uji Asumsi linearitas

Uji Asumsi Korelasi

A. Uji Asumsi Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan Transaksional	81	44	72	57.46	6.307
Kepuasan Kerja	81	45	72	57.26	5.770
Valid N (listwise)	81				

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya	
		Kepemimpinan Transaksional	Kepuasan Kerja
N		81	81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	57.46	57.46
	Std. Deviation	6.307	5.770
Most Extreme Differences	Absolute	.096	.095
	Positive	.072	.095
	Negative	-.096	-.059
Test Statistic		.096	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c	.067 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

B. Uji Asumsi Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Gaya Kepemimpinan Transaksional	81	100.0%	0	0.0%	81	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Gaya Kepemimpinan Transaksional	Between Groups	(Combined)	1581.341	25	63.254	3.215	.000
		Linearity	1205.292	1	1205.292	61.255	.000
		Deviation from Linearity	376.049	24	15.669	.796	.725
	Within Groups		1089.381	55		19.677	
	Total		2679.062	80			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Gaya Kepemimpinan Transaksional	.673	.453	.771	.594

Report

Kepuasan Kerja

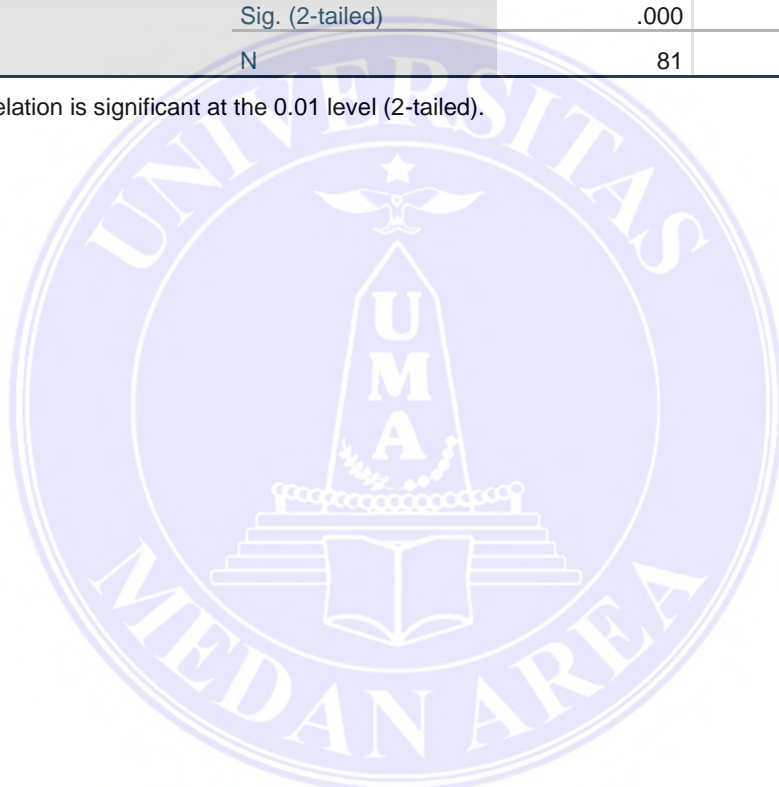
Gaya Kepemimpinan Transaksional	Mean	N	Std. Deviation
44	51.00	1	.
45	50.00	1	.
46	49.00	2	5.657
47	46.00	1	.
48	51.50	2	4.950
49	57.00	1	.
50	53.25	4	2.986
51	53.50	4	3.512
52	48.00	1	.
53	55.25	4	2.062
54	54.00	7	4.435
55	52.75	4	3.862
56	56.83	6	3.430
57	57.17	6	3.488
58	61.67	3	5.508
59	60.00	1	.
60	62.50	2	7.778
61	57.43	7	4.036
62	61.75	4	5.377
63	61.00	6	5.933
64	65.00	5	5.568
66	60.67	3	5.508
67	60.00	2	.000
68	61.50	2	.707
71	63.00	1	.
72	66.00	1	.
Total	57.26	81	5.770

C. Uji Korelasi

Correlations

		Gaya Kepemimpinan Transaksional	Kepuasan Kerja
Gaya Kepemimpinan Transaksional	Pearson Correlation	1	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 4

Skala Kepuasan Kerja

Skala Gaya Kepemimpinan Transaksional



Data Identitas diri

Nama :

Umur :

Pekerjaan :

PETUNJUNJUK PENGISIAN ANGGKET

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
2. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban benar maupun salah, karena jawaban yang saudara isi adalah sesuai dengan kondisi diri sebenarnya.
3. Kemudian berikan jawaban saudara pada setiap pertanyaan dengan memberi tanda (V) pada salah satu pilihan yang tersedia. Adapun alternatif pilihan jawaban yang telah disediakan sebagai berikut:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Untuk jawaban yang salah dan ingin diganti beri garis pada tanda centang (V) lalu pilih kembali jawaban untuk pertanyaan yang benar (V)

😊 TERIMA KASIH 😊

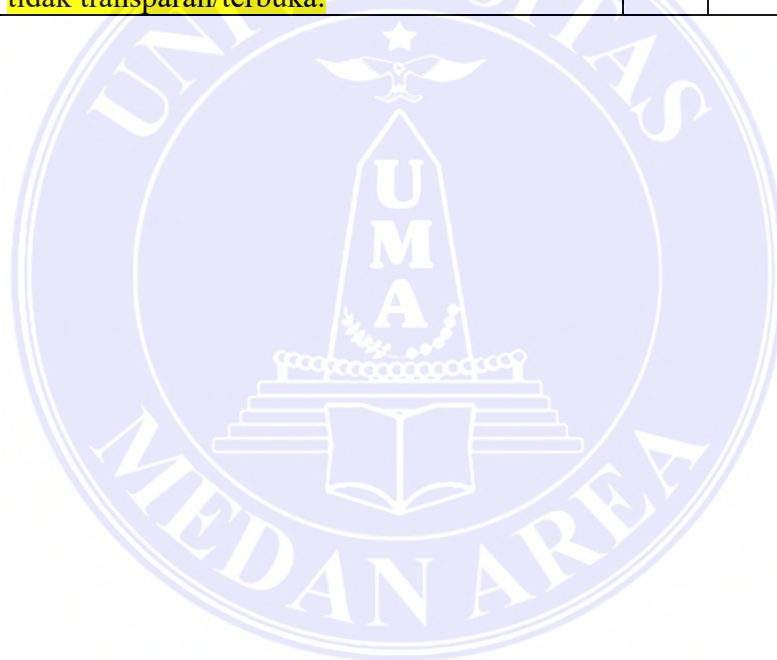
Skala Kepuasan Kerja

Keterangan:

SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

NO.	Pertanyaan	SS	S	ST	STS
1.	Saya bosan dengan pekerjaan saya karena monoton.				
2.	Pendapat saya selalu ditolak oleh rekan kerja.				
3.	Ketika saya mengalami kesulitan saat berkerja saya di bantu oleh rekan kerja saya.				
4.	Kami selalu bermusyawarah ketika terjadi masalah dalam pekerjaan.				
5.	Pada saat saya mengalami kesulitan saya tidak dibantu oleh rekan kerja saya.				
6.	Menurut saya, sistem promosi dalam perusahaan saya bersifat terbuka/tranparan.				
7.	Perusahaan belum menyediakan kotak (P3K) dan Alat pelindung diri (APD) yang memadai .				
8.	Saya menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu.				
9.	Saya merasa promosi yang diberikan hanya untuk orang tertentu.				
10.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan sehari-hari.				
11.	Saya mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya) dan bonus sesuai dengan harapan.				
12.	Saya sering terlambat menyelesaikan tugas dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.				
13.	THR (Tunjangan Hari Raya) dan bonus yang diberikan tidak sesuai dengan harapan saya.				
14.	Pendapat saya selalu diterima dan diberi apresiasi oleh rekan kerja lainnya.				
15.	Saya harus mencari penghasilan lain untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.				
16.	Saya mendapatkan promosi yang sama dengan karyawan lain.				
17.	Ketika kami mengalami masalah dalam pekerjaan, kami selalu mengabil keputusan masing-masing				
18.	Menuurut saya, pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan bervariasi.				

19.	Atasan saya tidak mengakui keberhasilan saya dalam menyelesaikan tugas				
20.	Saya di bantu oleh atasan ketika saya mengalami kesulitan saat berkerja.				
21.	Perusahaan menyediakan kotak (P3K) dan Alat Pelindung Diri (APD) yang lengkap dan sangat memadahi untuk karyawan.				
22.	Atasan saya membatasi hubungan dengan saya				
23.	Atasan bersikap tidak peduli terhadap pekerjaan yang sulit saya selesaikan.				
24.	Saya memiliki hubungan yang hangat dengan atasan.				
25.	Atasan memberikan pengakuan atas keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
26.	Sistem promosi yang ada dalam perusahaan tidak transparan/terbuka.				



Skala Gaya Kepemimpinan Transaksional

Keterangan:

SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Sebelum berkerja, atasan mengabsen dan memimpin doa dan juga menanyakan kabar ke para karyawan				
2	Atasan membiarkan kelompoknya berjalan dengan sendirinya.				
3	Atasan tidak memberikan penjelasan mengenai pedoman kerja kepada saya untuk melakukan pekerjaan.				
4	Atasan selalu melakukan tindakan membantu atas kesalahan yang saya perbuat.				
5	Atasan selalu memuji saya saat saya sedang berkerja.				
6	Atasan tidak mengingatkan kami tentang perlengkapan Alat Pelindung Diri (APD) keselamatan kerja.				
7	Saya tidak mendapatkan bonus jika saya berhasil berkerja melewati target yang ditentukan oleh perusahaan.				
8	Atasan memberikan teguran apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang saya lakukan.				
9	Jika saya tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka saya akan mendapatkan hukuman.				
10	Atasan memberikan penjelasan mengenai pedoman kerja kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan.				
11	Pimpinan selalu bermusyawarah dengan karyawan ketika mau mengambil keputusan.				
12	Ketika lembur, Intensif yang diberikan oleh atasan tidak sesuai dengan harapan saya.				
13	Atasan mengingatkan kami tentang perlengkapan Alat Pelindung Diri (APD) keselamatan kerja.				
14	Atasan memberikan reward jika mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintah dengan baik.				
15	Pimpinan selalu mengambil keputusan sendiri tanpa bermusyawarah kepada karyawan.				

16	Ketika terjadi kesalahan atasan menyuruh saya memperbaiki kesalahan yang saya buat sendiri.				
17	Jika karyawan mendapatkan lembur, intensif yang diberikan pimpinan sesuai dengan harapan saya.				
18	Atasan selalu memantau kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja.				
19	Atasan langsung memarahi saya ketika terjadi kesalahan dalam bekerja.				
20	Saya mendapatkan bonus jika saya berhasil bekerja melebihi target yang ditentukan perusahaan.				
21	Pimpinan saya menuntut kinerja yang terbaik dari karyawan.				
22	Atasan hanya mengabsen saja.				
23	Pimpinan saya memimpin dengan “melakukan” bukan hanya sekedar “berbicara”.				
24	Atasan mengawasi secara langsung kinerja saya agar sesuai dengan SOP yang telah diterapkan.				
25	Pimpinan saya selalu memerintah tanpa melihat apa yang sedang terjadi.				
26	Pimpinan saya mampu mendorong karyawan untuk lebih aktif.				

Lampiran 5

Foto-foto Pengambilan Data

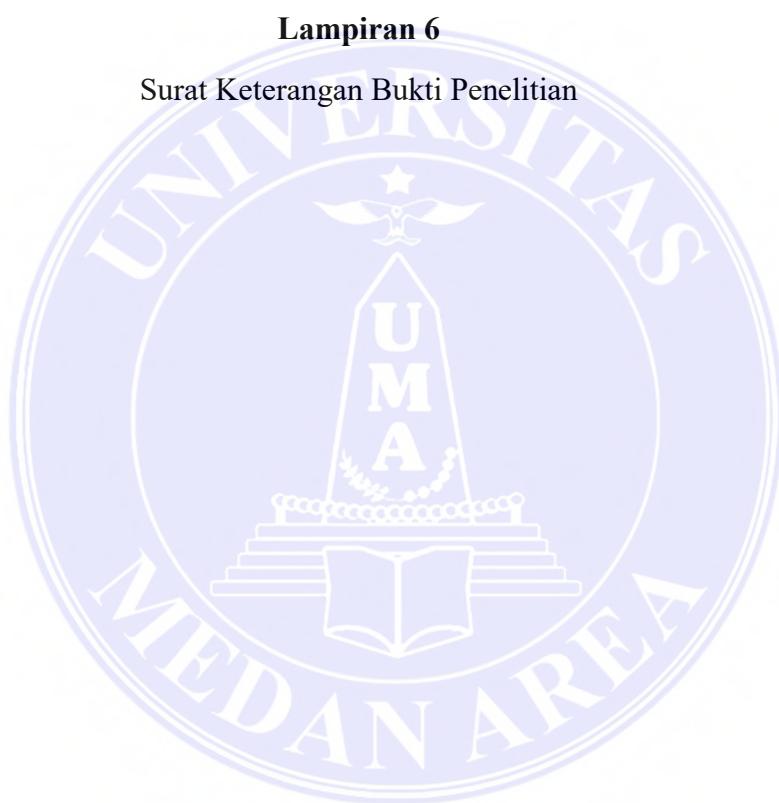






Lampiran 6

Surat Keterangan Bukti Penelitian



PT SOCFIN  INDONESIA

(SOCFINDO)

Aek Pamienke

SURAT KETERANGAN

No.AP/X/012/2023

Sehubungan dengan surat dari Universitas Medan Area Fakultas Psikologi, Nomor No.1678/FPSI/01.10/XII/2022 tanggal 05 Desember 2022 hal Riset dan Pengambilan Data, maka Pjs. Pengurus PT Socfindo Kebun Aek Pamienke dengan ini menerangkan nama Mahasiswa dibawah ini :

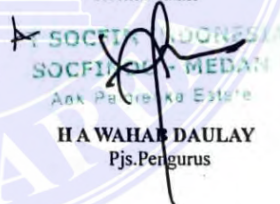
Nama : Muhammad Al Fiqri
NPM : 188600275
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar telah melaksanakan Riset di PT Socfindo Kebun Aek Pamienke pada tanggal 26 Desember 2022 s/d 21 Februari 2023 guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul " Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Socfindo Aek Pamienke Divisi V".

Demikian surat keterangan diperbuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Aek Pamienke, 21 Februari 2023

Hormat kami


H A WAHAB DAULAY
Pjs.Pengurus

CC. - File
AWD/YN/sy

PT Socfin Indonesia
Jl. K. L. Yos Sudarso No 106, Medan 20115, Sumatera Utara, Indonesia
T: (+62) 61 6616066 F: (+62) 61 6614390 E: head_office@socfindo.co.id
www.socfindo.co.id
Kantor Kebun : Kebun Aek Pamienke, Kec. Aek Nasas, Kab. Labuhan Batu Utara, Sumatera Utara 21455

No. Dok. : SOC/Form/4.07-10
No. Rev. : 00 Mulaif bertanggal 01/10/2020



Aek Pamienke, 20 Februari 2023
No.AP/X/Bi/025/23

Kepada Yth :
Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Medan Area
Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate
Di - Tempat

Dengan hormat,

Hal : Riset Dan Pengambilan Data Mahasiswa

Menindaklanjuti surat saudara No.1678/FPSI/01.10/XII/2022 tanggal 05 Desember 2022 hal tersebut diatas, bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa Universitas Medan Area dibawah ini telah melaksanakan penelitian di Perusahaan PT Socfindo Kebun Aek Pamienke atas nama sebagai berikut :

Nama : Muhammad Al Fiqri
NPM : 188600275
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk itu segala biaya akomodasi, transportasi, konsumsi dan apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pelaksanaan Riset dan Pengambilan Data menjadi tanggung jawab siswa yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan, agar maklum.

Hormat kami

PT SOCFIN INDONESIA
SOCFINDO MEDAN
Aek Pamienke Estate

H A WAHAB DAULAY
Pjs.Pengurus

CC - File
AWD/YN/sy

PT Socfin Indonesia
J. S. L. Vin Sukarno No 10a, Medan 20115, Sumatera Utara, Indonesia
T: (+62) 61 861408 F: (+62) 61 8614390 E: head_office@socfindo.co.id
www.socfindo.co.id
Kantor Pusat: Kantor Aek Pamienke, Kec. Aek Nasut, Kab. Labuhan Batu Utara, Sumatera Utara 21451

No. Dok. : SOC/Form/4 07 10
No. Rev. : 00 ANAKI berlaku: 01/10/2022