

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PANCUR
GADING HOTEL & RESORT DI DELITUA SERDANG**

SKRIPSI

OLEH:

PUTRI AYU FEBRYANI BR S MELIALA

19.860.0241



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

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 20/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/10/23

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PANCUR
GADING HOTEL & RESORT DI DELITUA SERDANG**

SKRIPSI

OLEH:

PUTRI AYU FEBRYANI BR S MELIALA

19.860.0241



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

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 20/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/10/23

HALAMAN PENGESAHAN


Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pancur Gading Hotel &
Resort di Delitua Serdang

Nama : Putri Ayu Febryani Br S Meliala

NPM : 198600241

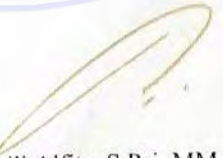
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing


Zuhdi Budiman S.Psi., M.Psi
Pembimbing



Paq. Hasanudin, Ph.D
Dekan


Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
Ka. Prodi/WD I

Tanggal Lulus : 04 Oktober 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 tidak di tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 04 Oktober 2023


METERAI TEMPEL
17MEDAKX663827489

Putri Ayu Febryani Br S Meliala
19.860.0241



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PANCUR GADING HOTEL & RESORT DI DELITUA SERDANG

OLEH

PUTRI AYU FEBRYANI BR S MELIALA

19.860.0241

Tingkat kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai aspek salah satunya ialah aspek kepemimpinan. Salah satu gaya kepemimpinan yang ada dan menjadi fokus dari penelitian ini ialah kepemimpinan transformasional yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan dari pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Pancur Gading Hotel & Resort di Delitua Serdang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua skala yakni skala kepemimpinan transformasional serta skala kepuasan kerja dengan menggunakan skala likert yang terdapat dua pernyataan sifat, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Penelitian ini diuji secara statistik dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari persamaan regresi linear sederhana $Y = 10,987 + 0,251 X$ serta nilai koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0.33, yang artinya bahwa kepemimpinan transformasional tersebut berkontribusi sekitar 3,3% terhadap kepuasan kerja karyawan Pancur Gading Hotel & Resort. Hasil kesimpulan penelitian ini ialah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh pada kepuasan kerja.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja*

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN PANCUR GADING HOTEL & RESORT

BY

PUTRI AYU FEBRYANI BR S MELIALA

19.860.0241

The level of employee job satisfaction is influenced by various aspects, one of which is the leadership aspect. One of the existing leadership styles and the focus of this research is transformational leadership which is expected to increase employee job satisfaction. The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between the influence of transformational leadership on job satisfaction of Pancur Gading Hotel & Resort employees in Delitua Serdang. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. The data collection method in this study used two scales, namely the transformational leadership scale and the job satisfaction scale using the Likert scale, which contained two characteristic statements, namely *favorable* and *unfavorable*. This study was tested statistically using a simple linear regression analysis technique. The results showed that there was an influence of transformational leadership on employee job satisfaction. It can be seen from the simple linear regression equation $Y = 10.987 + 0.251 X$ and the value of the determinant coefficient (R^2) which has a value of 0.33, which means that the transformational leadership contributes around 3,3% to the job satisfaction of Pancur Gading Hotel & Resort employees. The conclusion of this study is that transformational leadership has a influence on job satisfaction.

Keywords : *Leadership, Transformational Leadership, Job Satisfaction*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

a) Identitas Pribadi

Nama : Putri Ayu Febryani Br S Meliala

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 03 Februari 2001

Alamat : Dusun 1 Rahayu Desa Ajibaho

Kode Pos : 20358

Nomor Ponsel : 082165445126

E-mail : putriayumeliala@gmail.com

b) Jenjang Pendidikan

1. Universitas Medan Area Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara)
2019-2023
2. SMA Negeri 1 Delitua (Delitua, Sumatera Utara)
3. SMP Negeri 1 Delitua (Delitua, Deli Serdang, Sumatera Utara)
4. SD Negeri 101809 Ajibaho (Ajibaho, Kec Biru-biru, Deli Serdang)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pancur Gading Hotel & Resort di Delitua Serdang.

Terimakasih peneliti ucapka kepada Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing atas bimbingannya dalam penyusunan skripsi ini. Teruntuk Perusahaan Pancur Gading Hotel & Resort di Delitua Serdang terimakasih telah meluangkan waktunya untuk membantu peneliti melaksanakan penelitian. Tidak lupa kepada orang tua tercinta saya Bapak Sadar Sembiring dan Ibu Agustina Tarigan atas doa dan kasih sayangnya serta pengorbanannya saya dapat menyelesaikan studi sampai kebangku sarjana. Terimakasih kepada abang Musa, Tarkus, kakak Cindy, adik saya Tegar serta keluarga besar dan sahabat saya yang sudah banyak memberikan dukungan, doa, kasih sayangnya dan bantuan kepada peneliti selama ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan baik dari segi isi maupun tata bahasa. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Medan, 04 Oktober 2023

Peneliti

Putri Ayu Febryani Br S Meliala

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Hipotesis Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Kepuasan Kerja	11
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.1.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	12
2.1.3. Aspek - aspek Kepuasan Kerja.....	16
2.1.4. Dimensi Kepuasan Kerja	20
2.2. Kepemimpinan Transformasional	24
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	24
2.2.2. Faktor-Faktor Kepemimpinan Transpormasional	25
2.2.3. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	27
2.2.4. Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	29

2.3. Pengaruh Kepmimpinan Transformatif terhadap Kepuasan Kerja	31
2.4. Kerangka Konseptual	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.2. Bahan & Alat	36
3.3. Jenis Penelitian	36
3.4. Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	35
3.6. Teknik Pengumpulan Data	37
3.7. Validitas dan Reliabilitas	39
3.8. Teknik Analisis Data	41
3.9. Populasi dan Sampel.....	42
3.10. Prosedur Kerja	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1. Hasil.....	46
4.2. Analisis Data dan Pembahasan Penelitian	48
4.3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	51
4.4. Pembahasan.....	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	57
5.1. Simpulan.....	57
5.2. Saran	58
5.2.1. Bagi Responden.....	58
5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya	58
5.2.3. Bagi Perusahaan	58
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Data Ouput Uji Heteroskedastisitas.....	50
Gambar 4.2. Kurva Normal Kepemimpinan Transformasional	53
Gambar 4.3. Kurva Normal Kepuasan Kerja	53



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Distribusi penyebaran Kepemimpinan Transformatif.....	44
Tabel 3.2. Distribusi penyebaran Kepuasan Kerja	45
Tabel 4.1. Uji Validitas Angket Kepemimpinan Transformatif.....	46
Tabel 4.2. Uji Validitas Kepuasan Kerja	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Regresi Sederhana	49
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik & Empirik.....	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam usaha untuk mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia juga penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan organisasi. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan. Saat ini organisasi harus menghadapi perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan internal organisasi tersebut. Dengan adanya berbagai tantangan yang dihadapi karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi. Agar perusahaan dapat dikatakan maju maka bisa dilihat dari sumber daya manusia diperusahaan yang bekerja secara maksimal dan bisa mencapai sasaran yang diinginkan.

Peneliti memilih Pancur Gading Hotel & Resort sebagai gambaran sekaligus tempat penulisan yang memiliki sumber daya manusia cukup baik. Pancur Gading Hotel & Resort adalah sebuah hotel berbintang 5 yang berada di Delitua Serdang, Sumatera Utara. Pancur Gading dibangun pada tahun 2017 oleh Joy Ginting. Pelayanan yang terdapat di hotel ini sangat berandalkan dimana staf hotelnya selalu menyambut dan memberikan pelayanan yang ramah kepada setiap tamu. Berdasarkan ulasan yang terdapat dari beberapa konsumen di hotel ini,

mengungkapkan bahwa hotel ini memiliki staf yang baik serta lingkungan yang nyaman dan bersih.

Kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka moral kerja, dedikasi, dan kecintaan karyawan akan meningkat sehingga perusahaan akan tetap bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Berdasarkan wawancara langsung peneliti dengan para karyawan di Pancur Gading Hotel & Resort mengenai kepuasan kerja mereka saat melakukan aktivitas pelayanannya terdapat beberapa ciri - ciri penting yang disampaikan terkait kepuasan kerja yaitu para karyawan dapatkan selama bekerja di Pancur Gading Hotel & Resort yaitu kepemimpinan manajer yang berfokus terhadap cara memperhatikan karyawan pada kinerjanya secara pribadi dan memotivasi sehingga para karyawan merasa puas dalam bekerja. Karyawan Pancur Gading Hotel & Resort merasa puas terhadap kepemimpinan dengan cara mereka datang tepat waktu, tingkat absensi yang rendah tidak pernah melakukan pelanggaran pada saat jam bekerja (kepuasan kerja).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarta (2019) yang mengatakan bahwa pegawai yang bekerja dengan giat dan memiliki sikap positif pada umumnya akan memperlihatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Keterlibatan dan merasa dibutuhkan dalam menyelesaikan berbagai masalah pekerjaan, akan menghadirkan rasa puas pegawai dalam

bekerja. Penghargaan ekstrinsik yang diberikan seperti gaji, upah, bonus, pujian, apresiasi, rasa hormat, dan bentuk empati lainnya yang bersifat intrinsik merupakan faktor kepuasan kerja. Ganjaran atau upah dalam bentuk materi bagi pegawai di banyak Negara, menempati urutan tertinggi sebagai faktor penentu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2017). Selain itu Gibson (2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Hal ini dapat dilihat dari wawancara penulis dengan salah satu karyawan di Pancur Gading Hotel & Ressor. Selama karyawan bekerja di hotel ini karyawan merasakan kondisi kerja yang cukup baik, apalagi rekan-rekan disini juga saling melengkapi dalam tugasnya tidak ada yang merasa terbebani dan dirugikan, proses karir disini juga sebetulnya menjanjikan bagi para karyawan disini kami sama-sama memiliki peluang dalam jenjang karir. Terlebih lagi dengan cara pemimpim kami yang memperlakukan kami layaknya keluarga dengan cara memotivasi dan memperhatikan segala kebutuhan yang dibutuhkan untuk bekerja dengan baik.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi di lokasi penelitian kepemimpinan manajer di Hotel dan Resort Pancur Gading berupaya untuk membuat karyawan merasa puas, mulai dari memperhatikan arahan-arahan yang jelas ketika karyawan melakukan pekerjaan, penyelesaian masalah dengan diskusi agar tujuan perusahaan tercapai. Kepemimpinan manajer selalu memperhatikan karyawannya, sehingga karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja, karena semua pekerjaan dijelaskan secara jelas dan berkesinambungan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia (2021) yang meneliti tentang dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa dalam proses pelaksanaan pekerjaan, karyawan yang merasa puas terhadap kesesuaian pemberian *jobdesk* mampu memberikan kontribusi dan rasa tanggung jawab yang positif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut peneliti, pengelolaan sumber daya manusia di Pancur Gading Hotel & Resorts sudah baik, terbukti Pancur Gading Hotel & Resort sudah menjadi salah satu bagian wisatawan yang mengunjunginya. Adapun peneliti sudah melakukan wawancara terhadap karyawan, mereka mengatakan bahwa mereka senang dengan lingkungan kerja yang baik, suasana yang menyenangkan dan mendukung. Selain lingkungan yang baik, karyawan Hotel & Resort Deli Tua merasa puas terhadap kepemimpinan manajer ketika menjalin komunikasi dengan baik pada bawahannya. Lalu menurut para karyawan, dengan pemberian *reward* apabila pekerjaan yang dilakukan sangat baik akan membuat rasa kepuasan dalam bekerja muncul. Bagi karyawan di Hotel & Resort Deli Tua, sosok pimpinan yang

mempercayai serta membantu permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahaanya adalah pimpinan yang ideal.

Hal-hal tersebut lah membuat mereka sepenuh hati dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam hal ini khususnya di Pancur Gading Hotel & Resorts, kontribusi pekerjaan yang baik ini disebabkan oleh kepemimpinan manajer di lokasi tersebut. Para karyawan menyebutkan bahwa kepemimpinan yang mereka dapatkan saat ini memberikan rasa kesadaran dan tanggung jawab sehingga pada karyawan mengerjakan tugas pokok dan fungsi unit kerja di lingkungan pekerjaan. Dengan kepemimpinan mereka dapatkan saat ini, para karyawan merasa puas dan nyaman bekerja di Hotel & Resort Deli Tua. Kepemimpinan yang dimaksud seperti pimpinan Hotel & Resort Deli Tua sering memberikan hadiah dan kenaikan gaji pada karyawan yang memiliki kinerja bagus (aspek finansial), kepemimpinan manajer membantu para karyawan dalam bakat atau keterampilannya bekerja (aspek psikologi), serta kepemimpinan manajer membuka ruang seluas-luasnya untuk berdiskusi pada para karyawannya (aspek sosial), kepemimpinan manajer peduli terhadap setiap kondisi fisik karyawan, serta pengaturan jam kerja karyawan (aspek fisik), Sehingga peneliti berasumsi bahwa dengan adanya kepemimpinan yang tepat maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang nantinya bisa meningkatkan kualitas kerja di instansi.

Ada beberapa hal yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dalam pelaksanaan *jobdesk*, seperti kompensasi dan kondisi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dihormati dan diakui, keamanan kerja, tantangan,

pertumbuhan karir dan yang terakhir adalah kepemimpinan (Luthan, 2021). Dari beberapa faktor peningkat kepuasan kerja yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini lebih berfokus terhadap kepemimpinan. Hal ini didasari pada penelitian yang dilakukan oleh Yoga (2020) yang menemukan bahwa peningkatan kualitas kerja pada sebuah instansi tidak akan bisa lepas dari kepuasan dalam bekerja yang salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kepuasan kerja tersebut adalah kepemimpinan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap para karyawan di Hotel dan Resort Deli Tua, kepemimpinan manajer di lokasi tersebut melakukan kepemimpinan transformasional. Hal ini dibuktikan dengan seluruh aspek dari kepemimpinan transformasional telah dilakukan pimpinan tersebut. Pada aspek pengaruh ideal (*idealized influence*) pimpinan memberikan kepercayaan dan ikut membantu permasalahan pada pekerjaan. Pada aspek motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*) pimpinan mendukung dan memotivasi para bawahannya untuk melakukan pekerjaan menjadi lebih baik. Pada aspek stimulasi intelektual pimpinan selalu berpartisipasi dan memberikan arahan untuk pekerjaan yang akan dilakukan. Terakhir pada aspek konsiderasi individu pimpinan selalu memberikan perhatian pribadi pada para bawahannya dan memberikan saran apabila menemukan permasalahan di lokasi bekerja.

Metwally (2020), menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin diharapkan dapat memberi inspirasi dan mengayomi karyawan supaya karyawan merasa puas, semakin baik kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh

pemimpin, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Selalu ada sesuatu yang baru dan membuat karyawan akan mendapatkan prestasi yang menggembirakan. Kepemimpinan transformasional ini sangat kuat pengaruhnya terhadap munculnya kepuasan kerja karyawan terutama karena karakteristik pemimpin yang peduli pada keberbedaan kemampuan karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ibnu (2021) yang meneliti tentang kepemimpinan di The Axana Hotel Kota Padang menemukan bahwa bagi karyawan gaya kepemimpinan transformasional sangat efektif karena menekankan perubahan yang mengupayakan perubahan dan tertuju pada target perusahaan, sehingga kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk membentuk nilai - nilai dukungan dalam mencapai nilai perusahaan. Kepemimpinan juga memiliki peran pada kepuasan karyawan dalam bekerja, serta menjaga atau meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Dari fenomena yang terjadi dapat dijelaskan beberapa poin yang menarik berkaitan dengan kepemimpinan manajer di Pancur Gading Hotel & Resorts. Pertama para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja dikarenakan kebutuhan dalam bekerja dipenuhi dengan baik karena pemimpin di hotel tersebut memperhatikan karyawan layaknya keluarga. Kedua, para karyawan merasa dengan pemimpin di hotel tersebut turun langsung untuk memotivasi para karyawan membuat rasa tanggung jawab dan kesadaran diri dalam bekerja tumbuh dengan sendirinya. Sehingga dari poin-poin diatas penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin di Pancur Gading Hotel & Resort ini menggunakan kepemimpinan transformasional.

Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, alasannya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena, kepemimpinan transformasional membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para karyawan untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat dan meningkatkan produktivitas sehingga akan mengarah pada terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan dibutuhkan karyawan, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada karyawan. Kepemimpinan ini akan timbul apabila karyawan yang berhadapan dengan problematikanya secara langsung diambil alih dengan kepemimpinan yang dapat mendorong dan memotivasi bawahannya, menumbuhkan sifat positif bawahan pada pekerjaan dan organisasi, dan pengarahan akan tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kehidupan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama, karyawan didalam perusahaan tersebut perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengarahan dari pemimpinnya. Dengan pengarahan tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, dan kebutuhan dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan bersama.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pancur Gading Hotel & Resort di Delitua Serdang:**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat ditarik kesimpulan untuk rumusan masalahnya, yaitu : apakah terdapat pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Pancur Gading Hotel & Resort di Delitua Serdang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan yang akan dicapai adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Pancur Gading Hotel & Resort di Delitua Serdang.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian adalah Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Pancur Gading Hotel & Resort di Delitua Serdang dengan pengaruh semakin baik kepemimpinan transformasioal yang dimiliki pimpinan maka berpengaruh positif pada kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Sebaliknya semakin buruk kepemimpinan transformasional yang dimiliki pimpinan maka berpengaruh negatif pada kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk dapat melengkapi pengetahuan di dunia akademis, terkhususnya pada psikologi industri dan organisasi. Yang menyangkut pembahasan tentang kepemimpinan transformasional, selain itu manfaat teoritis yang dapat diambil oleh pembaca adalah dapat mengetahui

pengaruh kepuasan kerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional pada Pancur Gading Hotel & Resort.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individu, dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai - nilai yang berlaku pada diri individu itu sendiri. Seorang pegawai akan merasa nyaman dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Hal ini yang menyebabkan adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja seorang pegawai dengan pegawai yang lain.

Luthans (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi seseorang baik emosi senang maupun emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja pada seseorang. Menurut Kneitner dan Kinicki dalam Kusiniawati (2021), kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Gani (2020) mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Hal ini berarti seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan yang negative terhadap pekerjaannya.

Dari pengertian menurut beberapa para ahli yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seorang pekerja terhadap

pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian pada situasi kerja. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penilaian pekerja mengenai pengalaman kerja yang dirasakan pada saat ini dan pada waktu yang lampau.

2.1.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Harold E. Burt (dalam Ajabar, 2020) mengatakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja sebagai berikut :

a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:

a) Hubungan langsung antara manajer dengan karyawan

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

b) Faktor psikis dan kondisi kerja Lingkungan

Pekerjaan adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreatifitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

c) Hubungan sosial di antara karyawan

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

d) Sugesti dari teman sekerja

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

e) Emosi dan situasi kerja

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

b. Faktor individual, antara lain:

a) Usia orang dengan pekerjaan

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

b) Jenis kelamin

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

c. Faktor luar, antara lain:

a) Keadaan keluarga karyawan

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

b) Rekreasi

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

c) Pendidikan

Latihan digunakan untuk menstabilisasi pegawai atau untuk mengurangi employee turnover. Para pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana dan yang memberikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri dan memangkuk jabatan yang lebih tinggi. Pada umumnya cenderung lebih lama bekerja dalam perusahaan yang memberikan kesempatan demikian. Jika

dibandingkan dengan pegawai pada perusahaan yang tidak memberikan kesempatan seperti itu.

Menurut Robbins (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut :

a) Mentally Challenging Work

Faktor mentally challenging work pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang sering kali pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya diantara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.

b) Equitable Rewards

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai 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

Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.

d) Supportive Colleagues

Pegawai 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 pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, Harold E. Burt (dalam Ajabar, 2020) yaitu faktor hubungan antar karyawan, faktor individual, dan faktor luar. Dan menurut Robbins (2017) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan *supportive colleagues*.

2.1.3. Aspek – aspek Kepuasan Kerja

Luthans (2021) membagi kepuasan kerja ke dalam lima aspek. Aspek - aspek tersebut adalah:

- a) Kepuasan terhadap pekerjaan, aspek ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik,

melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

- b) Gaji, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan sosial dengan karyawan bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji.
- c) Kesempatan promosi, kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Melalui promosi, perusahaan akan memperoleh kestabilan dan moral karyawan pun akan lebih terjamin. Selain itu promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.

- d) Pengawasan Tugas, pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Oleh sebab itu aktivitas karyawan di perusahaan sangat tergantung dari kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat karyawan bekerja. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik, karena kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.
- e) Rekan kerja, rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratn hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas

interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratatan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

Menurut Ajabar (2020) beberapa aspek – aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a) Aspek psikologi, yaitu berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b) Aspek sosial, yaitu aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c) Aspek fisik, yaitu aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja dan kondisi kesehatan karyawan
- d) Aspek finansial, yaitu aspek berhubungan dengan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, fasilitas, promosi dan macam-macam tunjangan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan aspek – aspek dalam kepuasan kerja menurut Luthans (2021) yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja dan menurut Ajabar (2020) yaitu aspek psikologi, aspek sosial, aspek fisik, dan aspek finansial.

2.1.4. Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith et al. dalam Budiarti (2018) menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni:

- a) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab.
- b) Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.
- c) Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
- d) Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.
- e) Kepuasan terhadap rekan sekerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana keompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Wexley dan Yukl dalam Andia (2022), menyatakan bahwa berdasarkan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terdiri 7 (tujuh) dimensi yakni sebagai berikut:

a) Kompensasi

Imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.

b) Supervisi

Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

c) Pekerjaan itu sendiri

Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai.

d) Hubungan dengan rekan kerja

Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya.

e) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan pegawai.

f) Kesempatan memperoleh perubahan status

Bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai.

g) Keamanan kerja

Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

Luthans (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6 (enam) dimensi yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Gaji

Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.

b) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.

c) Promosi

Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

d) Kelompok kerja

Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja

e) Pengawasan

Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.

Berdasarkan penjelasan mengenai dimensi-dimensi dari kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa dimensi kepuasan kerja menurut Smith At Al dalam Budiarti (2018) yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kesempatan terhadap gaji, kesempatan promosi, kesempatan terhadap supervisi, kepuasan terhadap rekan sekerja, menurut Wexley dan Yukl dalam Andia (2022) yaitu kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, kesempatan memperoleh perubahan status, keamanan kerja, serta menurut Luthans (2021) yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, kelompok kerja dan pengawasan.

2.2. Kepemimpinan Transformasional

2.2.1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki kesadaran sendiri tentang emosional, sosial, dan manajemen hubungan kerja. Kepemimpinan transformasional berusaha untuk mengubah perilaku bawahan agar memiliki kemampuan dan bermotivasi tinggi serta menciptakan perubahan dalam tujuan, nilai-nilai, kebutuhan, keyakinan dan aspirasi mereka. Kepemimpinan transformasional juga merupakan persepsi bawahan terhadap perilaku pemimpin dalam memperlakukan bawahan dengan lebih menyadari adanya hasil usaha, mendahulukan kepentingan kelompok dan meningkatkan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi serta lebih memperhatikan faktor individual. Kepemimpinan transformasional adalah bahwa setiap orang akan mengikuti orang yang dapat memberikan inspirasi, mempunyai visi yang jelas,

serta cara dan energi yang baik untuk mencapai sesuatu tujuan yang besar (Wijaya, 2020).

Budiarti (2018) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berusaha untuk mengubah perilaku bawahan agar memiliki kemampuan dan bermotivasi tinggi, serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan Kreitner dan Kinicki dalam Kurniawati (2021) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mentransformasikan pengikutnya dengan menciptakan perubahan dalam tujuan, nilai-nilai, kebutuhan, keyakinan, dan aspirasi mereka.

Berdasarkan beberapa definisi kepemimpinan transformasional menurut para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki kesadaran sendiri tentang emosional, sosial, dan manajemen hubungan kerja. Kepemimpinan transformasional berusaha untuk mengubah perilaku bawahan agar memiliki kemampuan dan bermotivasi tinggi serta menciptakan perubahan dalam tujuan, nilai-nilai, kebutuhan, keyakinan dan aspirasi mereka.

2.2.2. Faktor-Faktor Kepemimpinan Transformasional

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional menurut Setiawan dan Muhith (2020) adalah sebagai berikut :

a) Faktor Kemampuan Individu

Dalam kepemimpinan, faktor kemampuan individu seperti kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap proses kepemimpinannya. Secara konsep

kepemimpinan pada umumnya terpusat pada pribadi pimpinan dengan berbagai kualitas atau kemampuan yang dimilikinya. Pada perkembangannya, pimpinan didasarkan pada beberapa kelebihan yang tidak dimiliki oleh orang lain seperti halnya kecerdasan, tingkat kependidikan, tanggung jawab, aktivitas dan partisipasi sosial serta status ekonomi dan sosial.

b) Faktor Jabatan

Seorang pemimpin tentu harus mengetahui bagaimana memposisikan dirinya pada jabatan yang dimilikinya. Hal ini berkaitan dengan aturan dan norma yang diberlakukan di masing-masing organisasi. Hal penting yang perlu dipahami bahwa seseorang pemimpin tidak dapat bekerja sendiri melainkan harus selalu berada dalam lingkungan sosial yang dinamis. Pemimpin harus memiliki citra dan perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Oleh karena itu penting bagi pemimpin untuk memahami konsep peran (*role concept*) dan tanggap terhadap situasi eksternal.

c) Faktor Situasi dan Kondisi

Untuk mencapai kepemimpinan yang efektif, kebutuhan tipe kepemimpinan variatif berdasarkan situasi dan kondisi yang sedang terjadi. Pemimpin harus memiliki fleksibilitas yang tinggi terhadap situasi dan kondisi dari bawahannya. Jika tidak demikian, maka yang akan muncul bukan komitmen atau kepatuhan pegawai, melainkan resistensi atau perlawanan dari para bawahan yang menyebabkan kepemimpinan menjadi tidak efektif.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor kepemimpinan transformasional menurut Setiawan dan Muhith (2020) yaitu faktor kemampuan individu, faktor jabatan, faktor situasi dan kondisi.

2.2.3. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Adapun karakteristik dan pendekatan pemimpin transformasional menurut (Luthans, 2021) yaitu:

- a) Karisma, yaitu: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
- b) Inspirasi, yaitu: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana
- c) Stimulasi intelektual, yaitu: menunjukkan inteligensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
- d) Memperhatikan individu, yaitu: menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio dkk (Stone et al, 2004) adalah sebagai berikut:

- a) *Idealized influence* (pengaruh ideal), mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh,

komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

- b) *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional), berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.
- c) *Stimulation Intellectual* (stimulasi intelektual), karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.
- d) *Individualized consideration* (konsiderasi individu), berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi

prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu menurut Luthans, (2021) adalah karisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan memperhatikan individu. Avolio dkk (stone et all, 2004) adalah pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, konsiderasi individu.

2.2.4. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dalam Arif (2022), terdapat empat indikator kepemimpinan transformasional yang disebut dengan “four I”, antara lain:

- a) Pengaruh Idealisme (*Idealized Influence*) Diukur dari sejauh mana para pemimpin dapat berperilaku secara karismatik yang mendorong pengikut mereka untuk mengagumi, menghormati, mempercayai dan mengidentifikasi mereka. Pemimpin dengan *Idealized Influence* yang tinggi akan berani mengambil resiko, mampu bersikap konsisten, serta menerapkan standar tinggi pada moral dan etika. Pemimpin memposisikan diri sebagai role model untuk bawahannya.
- b) Motivasi Inspirasional (*Inspiration motivation*) Diukur dari sejauh mana pemimpin mengartikulasikan visi yang menarik bagi pengikut mereka. Pemimpin bersikap dengan cara memotivasi dan menginspirasi para bawahannya dengan memberikan makna dan

tantangan terhadap pekerjaannya. Pemimpin dengan inspirational motivation yang tinggi mampu mengkomunikasikan dengan jelas harapan-harapan yang diinginkan oleh para bawahannya, menunjukkan komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan serta bersedia untuk berbagi visi dengan bawahannya.

- c) Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) Diukur dari sejauh mana para pemimpin membantu dan mendorong pengikut untuk menantang asumsi mereka dan meminta gagasan mereka. Pemimpin memberikan stimulasi kepada bawahannya untuk berusaha menjadi seseorang yang inovatif dan kreatif dengan cara aktif bertanya..
- d) Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) Diukur dari sejauh mana pemimpin dapat memahami kebutuhan dari pengikut mereka, bertindak sebagai instruktur dan mendengarkan kekhawatiran mereka. Dalam hal ini pemimpin bertindak sebagai konselor atau mentor dengan tujuan untuk memberikan perhatian khusus kepada bawahan secara individual untuk berprestasi dan berkembang.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja ialah, menurut Bass dalam Arif (2022) pengaruh Idealisme, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

2.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja di Pancur Gading Hotel dan Resort

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola perusahaan dengan baik agar sumber daya manusia tersebut dapat memberikan kontribusi yang optimal. Keunggulan karyawan salah satunya dipandang dari kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan tidak hanya sesuai dengan *job description* tapi juga kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar atau melampaui *job description* yang merupakan peran formalnya yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan juga efektivitas organisasi (Garg & Rastogi, 2006).

Tetapi untuk memiliki karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description*, karyawan tersebut haruslah memiliki seorang pemimpin. Yang dimana pemimpin tersebut harus memiliki strategi atau kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Sehingga dengan adanya pemimpin tersebut karyawan akan memiliki arah dan tujuannya dalam bekerja, dari pada itu karyawan yang bekerja akan merasakan kesejahteraan psikologis di tempat karyawan tersebut bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoiri (2019) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BAWASLU di Jakarta Selatan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan menimbulkan kesadaran tanggung jawab pada kinerja karyawan dengan sendirinya.

Dalam penelitian yang lain yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. POS Indonesia cabang Sumedang yang melibatkan 64 orang dan menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan metode kuesioner dan menggunakan analisi data regresi linear. (Yenny & Elisabeth, 2013).

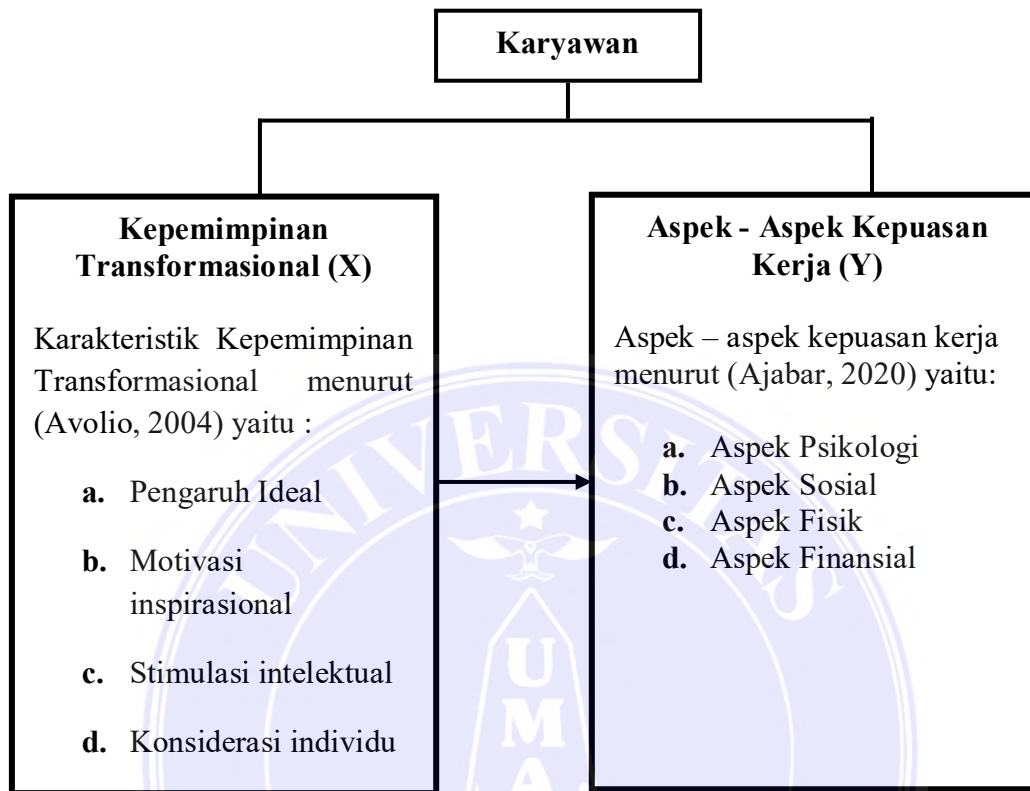
Selain kepemimpinan transformasional, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja bagi pegawainya karena pegawai yang merasa puas akan berdampak positif bagi perusahaan. Locke dalam Sunarta (2019) mendefinisikan kepuasan sebagai tidak adanya selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Menurut Indrawati (2019), kepuasan kerja pada pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai dalam memperoleh output yang baik bagi perusahaan. Kepuasan kerja pada akhirnya akan menentukan tinggi rendahnya kinerja (Ranihusna, 2022). Tanpa adanya kepuasan kerja, pegawai akan berkerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, maka akibatnya kinerja pegawai menjadi rendah dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan maksimal.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aris (2022) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di pusat penelitian kelapa sawit Marihat, Sumatera Utara. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan mampu meningkatkan kualitas kerja. Demikian juga

temuan yang hampir serupa pada penelitian yang dilakukan oleh Nurmin (2018) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Gada Rajawali Dunia. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pancur Gading Hotel & Resort yang terletak di Jl. Kuala Simemei, Pamah, Kec. Delitua, Kab. Deli Serdang, Sumatra Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 03 July – 08 July 2023.

3.2 Bahan dan Alat

3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini berupa kertas, pulpen, internet (pengolahan data)

3.2.2 Alat

Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala kepemimpinan transformasional dan skala kepuasan kerja. Pada skala kepemimpinan transformasional menggunakan Karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, konsiderasi individu.

Pada skala kepuasan kerja menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu aspek psikologi, aspek sosial, aspek fisik dan aspek finansial. Kedua skala di modifikasi dari peneliti.

3.3. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018).

3.4. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut (Mulyadi, 2017) variabel dependent ialah variabel yang dijadikan sebagai faktor yang dipengaruhi oleh sebuah atau sejumlah variabel lain. Sedangkan variabel independent ialah variabel yang berperan memberi pengaruh kepada variable lain. Adapun identifikasi variabel-variabel tersebut diuraikan sebagai berikut:

- a) Variabel Bebas (independent/X) : Kepemimpinan Transformasional
- b) Variabel Terikat (dependent/Y) : Kepuasan Kerja

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan dan dapat diamati (Azwar, 2019) . Definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah:

3.5.1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki kesadaran sendiri tentang emosional, sosial, dan manajemen hubungan kerja. Kepemimpinan transformasional berusaha untuk mengubah perilaku bawahan agar memiliki kemampuan dan bermotivasi tinggi serta menciptakan

perubahan dalam tujuan, nilai-nilai, kebutuhan, keyakinan dan aspirasi mereka. Skala kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini diukur berdasarkan karakteristik yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individu. Diformulasikan dalam bentuk skala yang dapat menghasilkan skor.

3.5.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian pada situasi kerja. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penilaian pekerja mengenai pengalaman kerja yang dirasakan pada saat ini dan pada waktu yang lampau. Skala kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja terhadap aspek psikologi, aspek sosial, aspek fisik, dan aspek finansial. Diformulasikan dalam bentuk skala yang dapat menghasilkan skor.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Skala Kepemimpinan Transformatif

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional adalah skala kepemimpinan transformasional yang disusun sendiri oleh penulis berdasarkan Karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio (2004), yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individu .

Metode pengumpulan data pada skala kepemimpinan transformasional menggunakan skala likert yang terdapat dua pernyataan sifat, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Item *favorable* adalah berisi konsep keprilakuan yang sesuai atau mendukung atribut yang diukur. Pada item *favorable* akan diberikan empat kontinum yaitu Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan item *unfavorable* adalah berisi konsep keprilakuan yang bertentangan atau tidak mendukung dari ciri perilaku indikator pada atribut tersebut (Azwar, 2012). Pada item *unfavorable* akan diberikan 4 kontinum yaitu Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai (4).

2. Skala Kepuasan Kerja

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah skala kepuasan kerja yang disusun sendiri oleh penulis berdasarkan aspek-aspek menurut Ajabar (2020) yaitu aspek psikologi, aspek sosial, aspek fisik dan aspek finansial. Metode pengumpulan data pada skala kepuasan kerja menggunakan skala likert yang terdapat dua pernyataan sifat, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Item *favorable* adalah berisi konsep kepuasan kerja yang sesuai atau mendukung atribut yang diukur. Pada item *favorable* akan diberikan empat kontinum yaitu Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan item *unfavorable* adalah berisi konsep keprilakuan yang bertentangan atau tidak mendukung dari ciri perilaku indikator pada atribut tersebut (Azwar, 2012). Pada

item unfavorable akan diberikan 4 kontinum yaitu Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

3.7. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.7.1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang artinya adalah sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2014). Pengukuran dapat dikatakan validitas yang tinggi apabila menghasilkan data secara akurat memberikan gambaran mengenai variable yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut. Akurat yang di maksud adalah tepat dan cermat sehingga jika tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka pengukurannya memiliki validitas rendah. Validitas pada masing-masing skala yang di uji dalam penelitian ini menggunakan uji *Correlation Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{(n \sum i^2 - (\sum i)^2)(n \sum x^2 - (\sum x)^2)}}$$

r_{ix} = koefisien korelasi item-total

i = nilai item

x = nilai total

n = banyaknya subjek

3.7.2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi. Istilah reliabilitas memiliki berbagai macam, yaitu konsistensi, keandalan, keterpercayaan, kestabilan, dsb (Saifuddin, 2020). Artinya, hasil dari pengukuran dapat di percaya hanya jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran di waktu yang berbeda terhadap kelompok yang sama didapatkan hasil yang relative sama, selama aspek dimensi berperilaku yang diukur dalam diri sampel penulisan belum berubah (Azwar, 2014).

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien reliabilitas KR-20 dengan rumus sebagai berikut:

$$KR-20 = \frac{n}{n-1} \left[\frac{S^2x - \sum pq}{S^2x} \right]$$

$$S^2x = \frac{\sum xi^2 - (\sum xi)^2}{n-1}$$

Keterangan:

n = jumlah responden

k = jumlah butir soal

S^2x = varians nilai total

p = peluang responden menjawab benar butir ke-I (Banyaknya responden menjawab benar butir ke-I dibagi dengan total responden)

q = peluang menjawab salah (1 - p)

Xi = nilai total responden ke-i

3.8. Teknik Analisis Data

Penelitian ini diuji secara statistic dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Alasan penulis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yaitu untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformatif (X) terhadap variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja. Yang dilakukan pada karyawan di Pancur Gading Hotel & Resort. Data yang dikumpulkan menggunakan analisis *Statistic* dengan memanfaatkan program IBM SPSS *for Windows*. Prosesnya, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi sebagai berikut:

3.8.1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji komogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai sig > 0.05.

3.8.2. Uji Linearitas

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear yang signifikan dari dua variable. Adapun uji linearitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara variable terikat dan variable bebas yang mempengaruhinya secara linear.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Salkind dalam Ghozali (2012) mengemukakan Heteroskedastisitas artinya varians variabel dalam model tidak sama. Konsekuensi heteroskedastisitas dalam model regresi menurut Karim dan Hadi dalam Ghozali (2012) adalah penaksir (estimator) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun dalam sampel besar.

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Dengan dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9. Populasi dan Sampel

3.9.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan Pancur Gading Hotel & Resort.

3.9.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel dengan populasi. Alasan mengambil total sampling adalah karena jumlah karyawan Pancur Gading Hotel & Resort yang kurang dari 100 karyawan. Jadi jumlah sampel tersebut didapat dari hasil survey peneliti terhadap populasi dengan cara observasi dan wawancara.

3.10. Prosedur Kerja

3.10.1 Persiapan Administrasi

Penulis meminta surat izin penelitian dan pengambilan data kepada pihak dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang diajukan kepada Wakil Rektor Bidang Administrasi Universitas Medan Area untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di Pancur Gading Hotel & Resort. Selanjutnya setelah mendapatkan surat izin dari fakultas dengan nomor surat 1450/FPSI/B/01.10/VI/2023, penulis mendatangi tempat penelitian guna memberikan surat izin dan meminta izin untuk melakukan penelitian. Setelah selesai pengambilan data selama 7 hari dan semua data telah terpenuhi penulis meminta surat bukti selesai pengambilan data dari pihak Pancur Gading Hotel & Resort dengan nomor surat 0050L/HRD/PGH/VII/2023 yang mana surat tersebut dapat digunakan untuk melengkapi administrasi selanjutnya.

3.10.2 Persiapan Alat Ukur

Persiapan yang dimaksud adalah persiapan alat ukur yang nantinya digunakan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket kepemimpinan transformasional dengan 4 aspek, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi yang intelektual dan konsideransi individu (*individualized consideration*) dan angket kepuasan kerja dengan 4 aspek yaitu aspek psikologi, aspek sosial, aspek fisik dan aspek finansial. Alat ukur dipersiapkan sebanyak jumlah sampel penelitian yaitu 60 orang.

a. Kepemimpinan Tranformasional

Kepemimpinan tranformasional dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert dengan empat pilihan jawaban yang terdiri dari 30 item pernyataan, terdiri dari 15 pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan 15 negatif (*unfavourable*). Skala *favourable* merupakan skala yang berisi pernyataan bersifat mendukung, sedangkan *unfavorble* merupakan skala yang pernyataannya tidak mendukung. Nilai yang diberikan kepada masing-masing jawaban responden pada setiap pernyataan, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan *Unfavourable* nilai yang diberikan adalah, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban setuju (S) mendapat nilai 2, (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4.

Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan kepemimpinan transformasional sebelum uji coba dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Distribusi penyebaran Kepemimpinan Transformasional

Aspek	Indikator	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
Pengaruh Ideal (Idealized Influence)	Kharisma	1,2,3,4,5,	6,7,8,9,10	10
Motivasi yang Inspirasional (Inspirational Motivation)	Motivasi Inspiratif	11,12,13	14,15,16	6
Stimulasi Intelektual	Stimulasi Intelektual	17,18,19	20,21,22	6
Konsiderasi Individu (Individualized Consideration)	Perhatian yang Individual	23,24,25,26	27,28,29,30	8
Total		15	15	30

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan model skala Likert dengan empat pilihan yang terdiri dari 30 pernyataan, terdiri dari 15 pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan 15 negatif (*unfavourable*). Skala *favourable* merupakan skala yang berisi pernyataan bersifat mendukung, sedangkan *unfavorble* merupakan skala yang pernyataannya tidak mendukung. Nilai yang diberikan kepada masing-masing jawaban responden pada setiap pernyataan, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak setuju mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan *Unfavourable*

nilai yang diberikan adalah, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban setuju (S) mendapat nilai 2, (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4. Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan kepuasan kerja sebelum uji coba dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2. Distribusi penyebaran Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
Aspek Psikologi	Kenyamanan	1,2	5,6	8
	Pekerjaan	3,4	7,8	
Aspek Sosial	Rekan Kerja	9,10	15,16	12
	Komunikasi	11	17	
	Pengawas	12,13,14	18,19,20	
Aspek Fisik	Kenyamanan Kerja Pegawai	21,22,23	24,25,26	6
Aspek Finansial	Gaji	27	29	4
	Promosi	28	30	
Total		15	15	30

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1.Simpulan

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada Pancur Gading Hotel & Resort dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel kepuasan kerja Pancur Gading Hotel & Resort lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini dibuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan data dengan syarat apabila hasil *mean* melebihi dari standar deviasi maka berpengaruh positif. Masing-masing dari variabel mendapatkan nilai melebihi standar deviasi sehingga nilai *mean* kedua variabel tergolong kedalam kategori tinggi.

Dari penelitian ini diketahui bahwa karyawan membutuhkan motivasi dan inspirasi dari seorang pemimpin. Dengan adanya dorongan motivasi yang diberikan oleh pemimpin mampu membuat tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat dan berdampak besar bagi keberlangsungan organisasi. Seorang pemimpin diharapkan untuk senantiasa memberikan arahan, memberi motivasi serta mempertahankan nilai-nilai yang baik sebagai teladan bagi organisasi. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu mengenai hubungan dan pengaruh antara kedua variabel

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik regresi sederhana, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja yang dilihat dari persamaan regresi linear sederhana $Y = 10,987 + 0,251 X$ yang artinya ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional (X) terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0,33 hal ini setara dengan 3,3% artinya bahwa kepemimpinan transformasional tersebut berkontribusi sekitar 3,3 % terhadap kepuasan kerja.
3. Nilai *mean* hipotetik pada kedua variabel adalah 75 sedangkan *mean* empirik pada variabel kepemimpinan transformasional adalah 100,23 dan kepuasan kerja adalah 95,63. Karena *mean* empirik pada kedua variabel melebihi dari *mean* hipotetik maka tergolong kategori tinggi.

5.2.Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka selanjutnya diuraikan saran untuk menjadi masukan pada pihak terkait yaitu :

5.2.1. Bagi Responden

Berdasarkan hasil penelitian ini, para pemimpin di harapkan dapat menerapkan kepemimpinan transformasional dikarenakan terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan karyawan merasa puas terhadap pimpinannya, maka hasil kerja juga akan semakin lebih bagus dari sebelumnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Widodo (2015), yang mengatakan bahwa atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas

dengan pekerjaannya. Pendapat ini didukung oleh Risambessy et.al (2012) yang mengatakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika semakin efektifnya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini dan berbagai keterbatasan dalam penelitian ini agar lebih teliti dalam memahami dan menganalisis penelitian ini. Perlu diperluas untuk pengambilan sampel. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti kepuasan kerja dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2.3. Bagi Perusahaan

Agar lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang baik seperti melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, berkomunikasi secara intensif dengan pegawai, dan memperhatikan pegawai dengan cara membantu mengembangkan individu pegawai, sehingga kinerja pegawai akan semakin baik dan meningkat. Selain gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dari pegawai perlu diperhatikan karena pada dasarnya kepuasan kerja berasal dari diri sendiri. Ketika kepuasan kerja terpenuhi maka pegawai dapat merasa lebih dihargai dan kedepannya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alice, Yeni Verawati Wote., Jonherz Stenlly Patalatu. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4).
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Andia, Salsabilla. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(1)
- Arif, Nugroho dkk. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(1).
- Aris, Yuda Pratama Ismiasih dkk. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *Jurnal Agrifitia*, 2(1).
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Budiarti dan Arifin M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Gani, A. A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 1(April).
- Gibson, James L. 2017 *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses (Terjemahan) Edisi ke delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Indrawati I. 2019. Analisis Tingkat Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Perpustakaan Menggunakan Pieces Framework. *Jurnal FIIKOM Umi*, 2(1).
- Khoiri, Moh. Khoiri dan Nurul Rahma Oktavia. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(1).
- Kumbara, Vicky Brama. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. *Jurnal*

EKOBISTEK Vol. 6, No. 2. (hlm.299-319). Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia.

Kusniawati, A. 2021. Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* pada Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Unigal 4*, (2).

Lestari, Adistri Novita, dan Emma Suryani. 2018. "Pengaruh Gaya Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018)". *Jurnal Ekonomika* Vol. 13, No. 2 (hlm.274-299). Universitas Sultan Agung Tirtayasa.

Luthans, Fred. (2021) *Perilaku Organisasi. (Alih Bahasa V. A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI

Metwally, A.H., El-bishbishy, N., and Nawar, Y. 2020. The impact of transformational leadership style on employee satisfaction. *The Business & Management Review*, 5(3):32-42.

Mulyadi. 2017. *Sistem Akuntansi*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat

Natalia, C. P. Paparang dkk. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Journal of Productivity*, 2(2).

Rahayu, M. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In *Fakultas Ekonomi*. Universitas Negeri Semarang.

Ranihusna, D., Ariani Wulansari, N., & Karuma Asiari, D. (2020). Role Conflict Relationships That Can Increase the Satisfaction of Hospital Nurses. *KnE Social Sciences*, 2020(2013), 1231–1241. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i6.6673>

Risambessy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Persada.

Robbins, Stephen P., (2017). *Perilaku Organisasi 10th ed*. Edisi Indonesia. PT. INDEKS, Kelompok Gramedia

Sartika, Ayu Adiwantari., I Wayan Bagia dan Ni Made Suci. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bism.: Jurnal Manajemen*, 5(2).

- Stanislaus, S. Uyanto. 2009. *Pedoman Analisa Data Dengan SPSS*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Setiawan, B. A dan Abd Muhith. 2020. *Transformasional Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Admintrasi*, 15(2).
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, K.D., dkk. 2020. Kepemimpinan Transformatif dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Hotel Plaza Manado. *Jurnal Productivity*, 1(5).
- Yoga, Fortuna. 2020. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3).
- Zulkarnaen dan I Nyoman Sudarma. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Badung. *Jurnal Manajemen Unud*, 7(1)

LAMPIRAN

Lampiran 1: Pernyataan Kepemimpinan Transformatif

NO	NAMA	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	27	28	29	30
1	F	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
2	FB	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
3	A	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3
4	G	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
5	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	B	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	FS	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	BB	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	PS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	EP	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
11	SS	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
12	PN	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
13	R	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
14	SE	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
15	YG	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
16	RF	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
17	IN	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3

18	HM	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
19	MK	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
20	MRS	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	FH	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
22	AR	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	YG	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	AT	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	J	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	IM	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
27	RH	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	T	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	
29	A	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	TDS	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	LT	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	ET	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	AU	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	CD	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
35	TG	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
36	AN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	MB	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	
38	J	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	4	
39	AB	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	
40	VR	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
41	AZ	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
42	TR	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	

43	WS	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
44	FE	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
45	FA	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
46	EV	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
47	MS	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	ZD	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	RD	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
50	AS	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
51	AR	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
52	NS	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
53	MS	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
54	FL	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
55	AD	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	R	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3
57	EG	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
58	AU	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
59	JP	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	1	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3
60	WH	4	4	3	4	4	1	1	2	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3

Lampiran 2: Pernyataan Kepuasan Kerja

NO	NAMA	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	27	28	29	30
1	F	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
2	FB	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	A	4	2	3	3	2	2	2	3	1	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	4
4	G	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3
5	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	B	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	FS	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	BB	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	PS	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	EP	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4
11	SS	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
12	PN	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
13	R	3	4	4	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
14	SE	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3
15	YG	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
16	RF	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
17	IN	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3
18	HM	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	3	3
19	MK	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
20	MRS	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	4
21	FH	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3

22	AR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
23	YG	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
24	AT	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
25	J	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
26	IM	3	3	2	1	1	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	4	4	4	3	3	2	1	2	2	1	1	4	3
27	RH	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	2	3	3	3	
28	T	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
29	A	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
30	TDS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
31	LT	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
32	ET	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
33	AU	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	CD	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
35	TG	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
36	AN	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
37	MB	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
38	J	4	2	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	4	3
39	AB	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
40	VR	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
41	AZ	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
42	TR	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
43	WS	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
44	FE	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
45	FA	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
46	EV	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4

47	MS	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3		
48	ZD	3	4	3	4	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	
49	RD	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	
50	AS	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
51	AR	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	NS	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
53	MS	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
54	FL	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	4	3	3	2	4	3	3	
55	AD	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
56	R	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
57	EG	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
58	AU	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
59	JP	4	4	4	4	2	3	1	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	1	1	3	4	4	3	2	3	3	
60	WH	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	

Lampiran 3 : Kuisisioner Penelitian

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PANCUR GADING HOTEL & RESORT DI DELITUA RESORT

A. PENDAHULUAN

Kepada Yth,

Karyawan Hotel dan Resort Pancur Gading

Di tempat

Selamat siang

Dalam rangka menyusun skripsi untuk strata-1/ S1 Studi Psikologi Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area (UMA) Medan, dengan ini saya mohon kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/I untuk menjadi responden dalam penelitian saya. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis serta setiap jawaban anda merupakan bantuan yang tidak ternilai bagi penelitian ini. Data pribadi Bapak Ibu, Sudara/I tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan sangat baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat Saya,

Putri Ayu Febriyani Br S Meliala

NIM. 19.860.0241

B. PETUNJUK PENGISIAN

- 1) Angket ini murni bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak ada maksud yang terselubung atau lainnya,
- 2) Berikanlah tanda ceklist (√) kepada salah satu jawaban yang sesuai dengan fakta objektif yang diketahui,
- 3) Dimohon untuk tidak mengosongkan jawaban, karena pernyataan yang dibuat telah benar adanya,
- 4) Atas kesediaan waktu serta bantuan yang bapak/ibu/Sdr/I berikan, saya (peneliti) mengucapkan banyak terimakasih.

C. BENTUK PERNYATAAN

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Tidak Setuju (TS)
- d. Sangat Tidak Setuju (STS)

D. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Inisial :
2. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Masa Kerja :
 - 0-2 Tahun
 - 3-5 Tahun
 - > 5 Tahun

PERNYATAAN

1. Variabel Bebas : Kepemimpinan Transformasional (X)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada bawahannya				
2.	Pimpinan membuat karyawan merasa senang berada didekatnya				
3.	Pemimpin mampu menciptakan kekaguman pada para bawahannya				
4.	Pemimpin selalu mendapatkan rasa hormat dari para bawahannya				
5.	Pimpinan membantu menyelesaikan masalah di Perusahaan				
6.	Pimpinan tidak mempercayai bawahannya				
7.	Pimpinan membuat karyawan merasa tidak nyaman saat berada didekatnya				
8.	Pemimpin tidak mampu menciptakan kekaguman pada para bawahannya				
9.	Pemimpin tidak memperoleh rasa hormat dari para bawahannya				
10.	Pemimpin tidak membantu menyelesaikan masalah di perusahaan				
11.	Pemimpin selalu mendorong dan memotivasi dalam bekerja pada para bawahannya				
12.	Pimpinan menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja				
13.	Pimpinan mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik				
14.	Pemimpin tidak mendorong dan memotivasi dalam bekerja pada para bawahannya				
15.	Pimpinan tidak menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja				
16.	Pimpinan tidak mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik				

17.	Pemimpin selalu menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut agar menjadi inovatif				
18.	Pemimpin selalu berpartisipasi pada para bawahan untuk mencapai tujuan				
19.	Pimpinan selalu memberikan arahan untuk pekerjaan yang akan dilakukan				
20.	Pemimpin tidak menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut agar menjadi inovatif				
21.	Pemimpin tidak berpartisipasi pada para bawahan untuk mencapai tujuan				
22.	Pimpinan tidak memberikan arahan untuk pekerjaan yang akan dilakukan				
23.	Pemimpin menciptakan kepatuhan kepada para bawahannya				
24.	Pemimpin selalu memberikan perhatian pribadi padapara bawahannya				
25.	Pemimpin selalu memperlakukan para bawahan satuper satu dengan baik				
26.	Pimpinan tidak memberikan arahan untuk pekerjaan yang akan dilakukan				
27.	Pemimpin tidak menciptakan kepatuhan para bawahannya				
28.	Pemimpin tidak memberikan perhatian pribadi padapara bawahannya				
29.	Pemimpin tidak memperlakukan para bawahan satuper satu dengan baik				
30.	Pimpinan tidak memberikan saran pada pekerjaan karyawan				

2. Variabel Terikat: Kepuasan Kerja (Y)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bersemangat dengan pekerjaan karena gaya kepemimpinan				
2.	Saya merasa suasana kekeluargaan ditempat kerja saya				
3.	Saya mendapatkan pandangan dan ide kerja yang cemerlang karena adanya pimpinan				
4.	Pimpinan saya menjadi contoh yang baik dalam bekerja				
5.	Terkadang saya merasa jenuh dengan pekerjaan karena gaya kepemimpinan				
6.	Saya tidak merasakan suasana kekeluargaan ditempat kerja saya				
7.	Saya tidak mendapatkan pandangan dan ide kerja yang cemerlang karena adanya pimpinan				
8.	Pimpinan saya tidak menjadi contoh yang baik dalam bekerja				
9.	Saya suka dengan orang-orang yang bekerja di perusahaan				
10.	Saya mendapatkan bantuan apabila saya kesulitan dalam bekerja				
11.	Saya dapat berkomunikasi dengan mudah ke pimpinan saya				
12.	Pimpinan saya memberikan motivasi dalam bekerja				
13.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya				
14.	Saya merasa dihargai oleh atasan ketika hasil pekerjaan saya bagus				
15.	Saya tidak suka dengan orang-orang yang bekerja di perusahaan				
16.	Saya tidak mendapatkan bantuan apabila saya kesulitan dalam bekerja				
17.	Saya tidak dapat berkomunikasi dengan mudah ke pimpinan				
18.	Pimpinan saya tidak memberikan motivasi dalam bekerja				
19.	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya				
20.	Saya merasa tidak dihargai oleh atasan				

	ketika hasil pekerjaan saya bagus				
21.	Saya mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman				
22.	Saya menaruh barang-barang saya pada tempatnya				
23.	Saya mendapatkan fasilitas yang lengkap				
24.	Saya akan mendapatkan kompensasi atau jenjang karir apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan tepat waktu				
25.	Saya merasa dihargai oleh atasan ketika hasil pekerjaan saya				
26.	Saya tidak mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman				
27.	Saya tidak menaruh barang-barang saya pada tempatnya				
28.	Saya tidak mendapat fasilitas yang lengkap				
29.	Saya tidak akan mendapatkan kompensasi atau jenjang karir apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan tepat waktu				
30.	Saya merasa tidak dihargai oleh atasan ketika hasil pekerjaan saya bagus.				

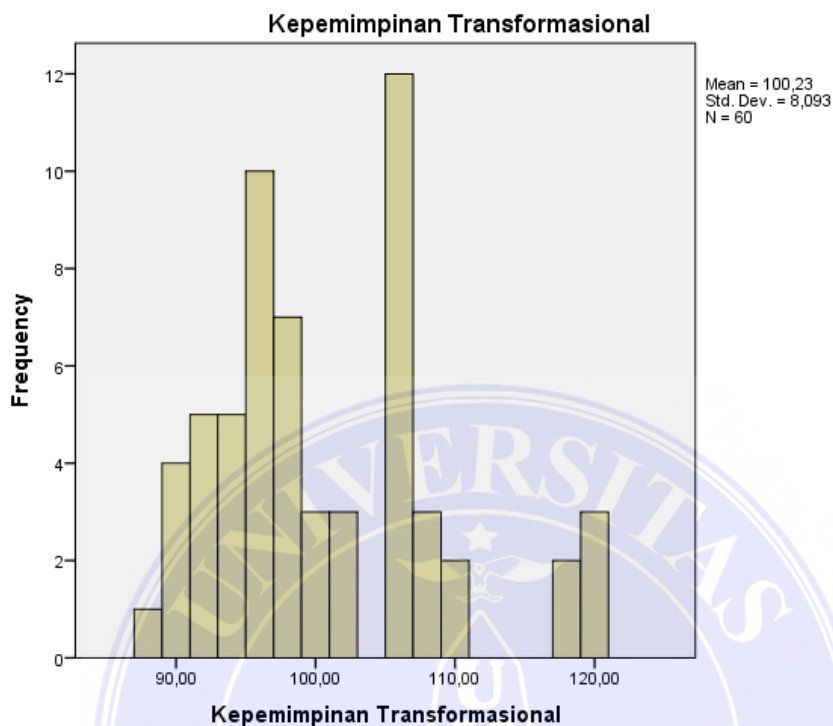
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Kepemimpinan Transformatif

NO Soal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
r	0,773	0,210	0,376	0,013	0,616	0,622	0,751	0,506	0,742	0,552
Hitung	971		519	9	005	445	534	247	944	158
R	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349
Tabel	VALI	TIDA	VALI	TIDA	VALI	VALI	VALI	VALI	VALI	VALI
Keterangan	D	K	D	K	D	D	D	D	D	D
		VALI		VALI						
		D		D						
No Soal	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
R	0,337	0,553	0,717	0,636	0,648	0,484	0,720	0,623	0,686	0,453
Hitung	652	533	717	952	178	692	052	074	516	597
R	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349
Tabel	TIDA	VALI	VALI	VALI	VALI	VALI	VALI	VALI	VALI	VALI
Keterangan	K	D	D	D	D	D	D	D	D	D
	VALI									
	D									
No Soal	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
R	0,735	0,533	0,532	0,546	0,551	0,668	0,702	0,672	0,694	0,689
Hitung	537	71	375	905	878	999	331	393	514	382
R	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349
Tabel	VALI	VALI	VALI	VALI	VALI	VALI	VALI	VALI	VALI	VALI
Keterangan	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D
jumlah responden=							60			
α=							0.05			
R Tabel=							0,349			
R Hitung=			0,966732			0.898736				
			0,874337							

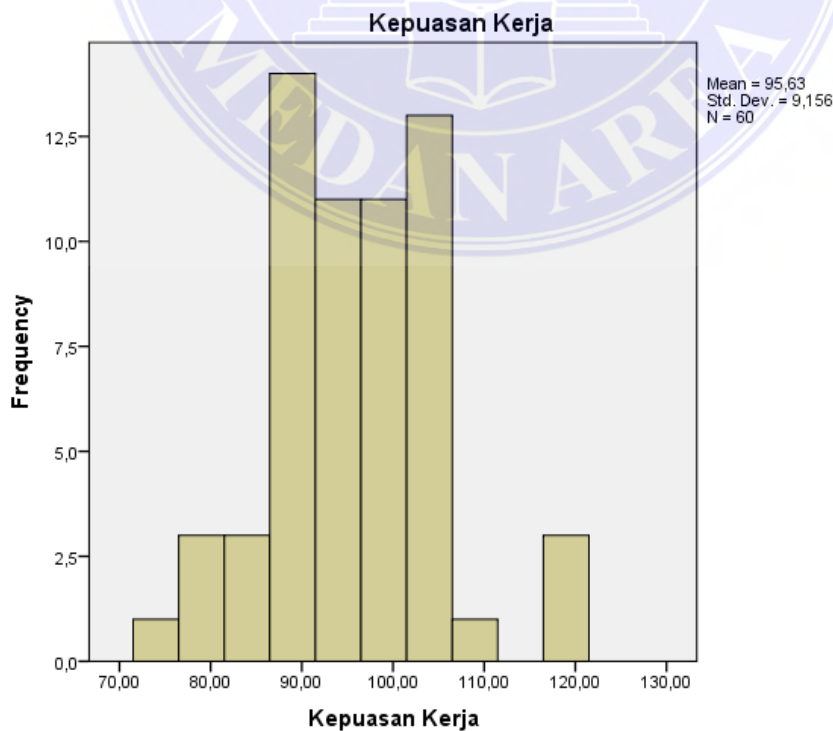
Lampiran 5: Hasil uji Validitas dan Reliabilitas Angket Kepuasan Kerja

No Soal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
R	0,547	0,646	0,549	0,530	0,303	0,655	0,427	0,159	0,085	0,070	
Hitung	717	602	38	478	905	933	509	587	32	17	
R	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	
Tabel	VALID	VALID	VALID	VALID	TIDAK VALID	VALID	VALID	TIDAK VALID	TIDAK VALID	TIDAK VALID	
No Soal	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
R	0,735	0,533	0,532	0,546	0,551	0,668	0,702	0,672	0,694	0,689	
Hitung	537	71	375	905	878	999	331	393	514	382	
R	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	
Tabel	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	
No Soal	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
R	0,773	0,836	0,376	0,658	0,616	0,622	0,751	0,506	0,742	0,552	
Hitung	971	614	519	737	005	445	534	247	944	158	
R	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	
Tabel	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	
jumlah responden=							60				
$\alpha=$							0.05				
R Tabel=							0,349				
R Hitung=			0,835112			0,876071					
			0,758849								

Lampiran 6 : Frekuensi Skor Data Kepemimpinan Transformatif



Lampiran 7 : Frekuensi Skor Data Kepuasan Kerja



Lampiran 8: Hasil Uji Normalitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Gaya Transformatif

b. All requested variables entered.

Statistics

		Kepemimpinan Transformatif	Kepuasan Kerja
N	Valid	60	60
	Missing	0	0
Mean		100,2333	95,6333
Median		97,0000	95,5000
Mode		96,00 ^a	102,00
Std. Deviation		8,09345	9,15584
Variance		65,504	83,829
Minimum		88,00	74,00
Maximum		120,00	120,00
Sum		6014,00	5738,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,575 ^a	,330	,319	6,67956

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Gaya Transformatif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
88,00	1	1,7	1,7	1,7
90,00	4	6,7	6,7	8,3
91,00	2	3,3	3,3	11,7
92,00	3	5,0	5,0	16,7
93,00	2	3,3	3,3	20,0
94,00	3	5,0	5,0	25,0
95,00	4	6,7	6,7	31,7
96,00	6	10,0	10,0	41,7
97,00	6	10,0	10,0	51,7
98,00	1	1,7	1,7	53,3
99,00	1	1,7	1,7	55,0
Valid 100,00	2	3,3	3,3	58,3
101,00	2	3,3	3,3	61,7
102,00	1	1,7	1,7	63,3
105,00	6	10,0	10,0	73,3
106,00	6	10,0	10,0	83,3
107,00	2	3,3	3,3	86,7
108,00	1	1,7	1,7	88,3
109,00	2	3,3	3,3	91,7
117,00	1	1,7	1,7	93,3
118,00	1	1,7	1,7	95,0
120,00	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
74,00	1	1,7	1,7	1,7
78,00	1	1,7	1,7	3,3
79,00	1	1,7	1,7	5,0
81,00	1	1,7	1,7	6,7
83,00	1	1,7	1,7	8,3
86,00	2	3,3	3,3	11,7
87,00	5	8,3	8,3	20,0
88,00	1	1,7	1,7	21,7
89,00	2	3,3	3,3	25,0
90,00	2	3,3	3,3	28,3
91,00	4	6,7	6,7	35,0
92,00	1	1,7	1,7	36,7
93,00	4	6,7	6,7	43,3
94,00	2	3,3	3,3	46,7
95,00	2	3,3	3,3	50,0
96,00	2	3,3	3,3	53,3
97,00	4	6,7	6,7	60,0
98,00	1	1,7	1,7	61,7
99,00	2	3,3	3,3	65,0
100,00	3	5,0	5,0	70,0
101,00	1	1,7	1,7	71,7
102,00	6	10,0	10,0	81,7
103,00	1	1,7	1,7	83,3
104,00	2	3,3	3,3	86,7
105,00	3	5,0	5,0	91,7
106,00	1	1,7	1,7	93,3
109,00	1	1,7	1,7	95,0
117,00	2	3,3	3,3	98,3
120,00	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6,62271020
	Absolute	,085
Most Extreme Differences	Positive	,084
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,661
Asymp. Sig. (2-tailed)		,774

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 9 : Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepemim	(Combined)		3238,017	21	154,191	3,431	,000
pinan	Between	Linearity	1634,224	1	1634,224	36,360	,000
Tranform	Groups	Deviation from	1603,793	20	80,190	1,784	,061
asional *		Linearity					
Kepuasa	Within Groups		1707,917	38	44,945		
n Kerja	Total		4945,933	59			

Lampiran 10: Uji Hipotesis**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1634,224	1	1634,224	28,621	,000 ^b
	Residual	3311,710	58	57,098		
	Total	4945,933	59			

a. Dependent Variable: Kepemimpinan Transformatif

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Lampiran 11 : Uji Regresi Sederhana**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,987	8,309		-1,322	,191
	Kepuasan Kerja	,163	,083	,251	1,975	,053

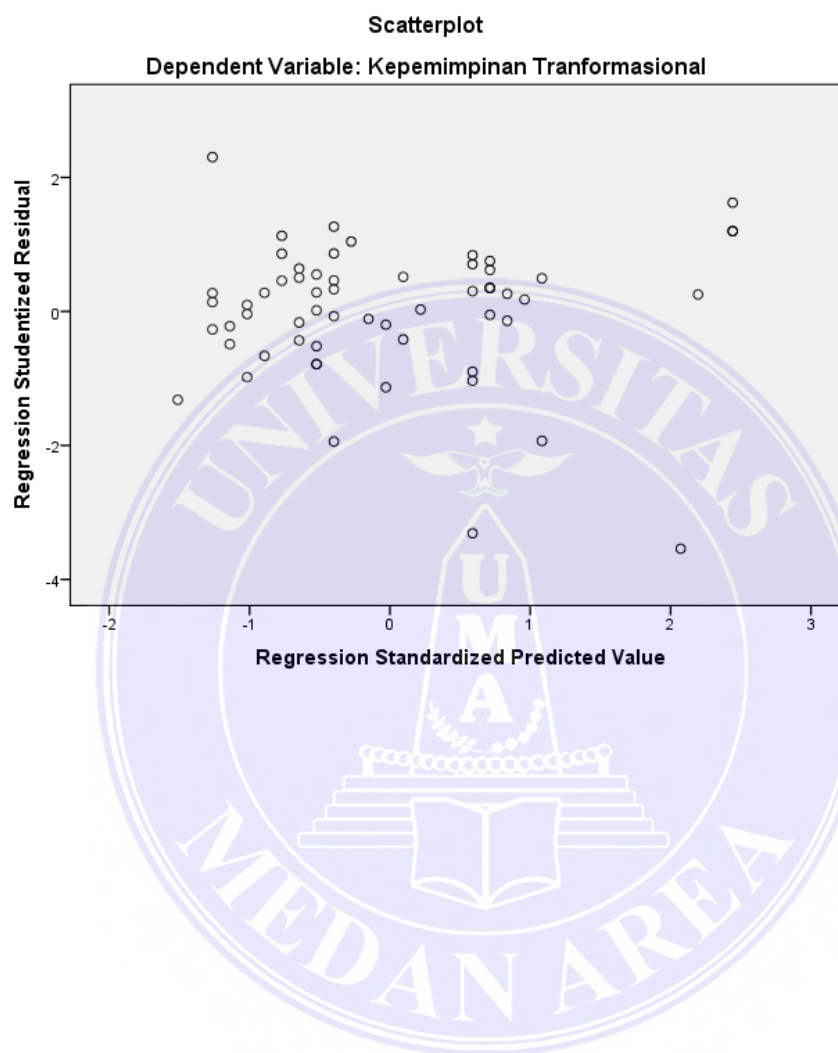
a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan Transformatif

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,575 ^a	,330	,319	7,55635

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Lampiran 12 : Uji Heterodeskritis Scatter Plot



Lampiran 13 : Surat Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1450/FPSI/01.10/VI/2023 27 Juni 2023
 Lampiran : -
 Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu HRD
Pancur Gading Hotel & Resort Delitua Serdang
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Putri Ayu Febryani Br. S. Meliala
 NPM : 198600241
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Pancur Gading Hotel & Resort Delitua Serdang, Jl. Kuala Simeme NO. 1 Paman Deli Tua Serdang, Medan Johor** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pancur Gading Hotel & Resort Di Delitua Serdang"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.



Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



An. Dekan, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip

Lampiran 14 : Surat Selesai Penelitian

