

**THE EFFECT OF THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
ON THE EMPLOYEE JOB SATISFACTION
Empirical Study of PT. Pos Indonesia (Company)
Sumedang Subsidiary**

ABSTRACT

Active role of leader and model of leadership fit company needs are extremely necessary. Employees have a desire to be led by a certain person who have vision of explicit goals, understanding how to realize the goals and try to teach them. The role of leader in a corporate is anticipated to create fair sense of employees; characteristics of leader have effects on the working climate in a corporate. Leader anticipated by corporate employees is one with capability to give employees with job satisfaction.

The study was designed to examine whether transformational leadership have significant effect on the working job satisfaction. Using sample of PT. Pos Indonesia (Company) Sumedang Subsidiary employees, the data was collected by means of distribution of 64 questionnaires.

Based on the simple linear regression analysis used, the findings suggest the transformational leadership have significantly positive effect on the employees' job satisfaction at 75.4%, it means increase in the transformational leadership will be accomplished by increase in the employees' job satisfaction.

The result of the study shown that the transformational leadership has positive effect on the PT. Pos Indonesia (Company) Sumedang Subsidiary employees' job satisfaction.

Keywords: Transformational Leadership, Job Satisfaction

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**
Studi Empiris pada PT. Pos Indonesia (Persero)
Cabang Sumedang

ABSTRAK

Peran aktif pemimpin serta pola kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sangatlah dibutuhkan. Karyawan ingin dipimpin oleh seseorang yang dapat memandang tujuan dengan jelas, yang tahu bagaimana mencapai tujuan itu dan berusaha mengajarkannya. Peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi karyawan, karakteristik pimpinan akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu perusahaan. Pimpinan yang diharapkan oleh karyawan perusahaan adalah pimpinan yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan menggunakan sampel karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumedang diperoleh data sebanyak 64 kuisioner yang dibagikan.

Dari analisis regresi linear sederhana yang digunakan diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh positif dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 75,4%, artinya kepemimpinan transformasional yang meningkat akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia, Persero Cabang Sumedang.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN	
KATA PENGANTAR.....	i
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
ABSTRACT.....	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian	9
1.6. Sistematika Penulisan Laporan Penelitian	9
BAB II KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1. Kepemimpinan Transformasional.....	10
2.1.1. Definisi Kepemimpinan Transformasional.....	10
2.1.2. Unsur-unsur Kepemimpinan Transformasional.....	11
2.1.3. Hal-hal yang Menyangkut Kepemimpinan Transformasional.....	12
2.1.4. Cara Menerapkan Kepemimpinan Transformasional	14
2.1.5. Ciri-ciri Mentransformasi Kepemimpinan.....	14
2.1.6. Cara Pemimpin Transformasional Memotivasi Karyawan.....	15
2.2. Kepuasan Kerja.....	16
2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja	16
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.3. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan	20

2.4. Pengaruh Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan	21
BAB III METODA PENELITIAN	
3.1. Metoda Penelitian	23
3.1.1. Sampel dan Prosedur	23
3.1.2. Metoda Pengumpulan Data.....	23
3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	25
3.2.1. Data Demografi.....	25
3.2.2. Kepemimpinan Transformasional.....	25
3.2.3. Kepuasan Kerja.....	26
3.3. Metoda Analisis Data.....	27
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Pengumpulan Data.....	28
4.2. Profil Responden.....	28
4.3. Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan <i>Outliers</i>	31
4.3.1. Hasil Uji Validitas.....	31
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	34
4.3.3. Hasil Uji <i>Outliers</i>	36
4.4. Uji Hipotesis	37
4.4.1. Pengujian Hubungan dan Pengaruh Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja.....	37
4.5. Pembahasan Hasil.....	40
4.5.1. Hasil Analisis Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja.....	40
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	42
5.2. Implikasi	42
5.3. Keterbatasan dan Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Table I.1 Bukti Penelitian-penelitian Sebelumnya	6
Tabel III.1 Question Scoring.....	23
Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Responden	28
Tabel IV.2 <i>Factor Loading</i> Untuk Setiap Instrumen Dan Konstruk Dengan Analisis Faktor	31
Tabel IV.3 Ringkasan Hasil Uji Validitas Untuk Setiap Konstruk	33
Tabel IV.4 <i>Item To Total Correlation</i> dan Koefisiensi <i>Cronbach's Alpha</i>	35
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Setiap Konstruk.....	36
Tabel IV.6 Hasil Uji <i>Outliers-Mahalanobis Squared Distance</i>	37
Tabel IV.7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	38
Tabel IV.8 Ringkasan Hasil Pengujian.....	40