

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BAKSO BAKAR SS KOTA
MALANG**

**Skripsi Diajukan Untuk Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
MANAJEMEN**



**OLEH
MARSELINA YULASTRI MINJI
2018120087
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
FAKULTAS EKONOMI
MALANG
2022**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BAKSO BAKAR SS KOTA
MALANG**

Marselina Yulastri Minji¹, Muhamad Rifai², Fitria Setya Ningrum³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana
Tunggadewi Malang 2021

Email: marselinayulastriminji@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan dan motivasi kerja karyawan tergantung pula pada penerapan suatu gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan di Bakso Bakar SS. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sementara, sampel penelitian sebanyak 30 responden dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan ialah melalui analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 5,242 > t_{total} = 2,042$, gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 4,614 > t_{total} = 0,042$, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 4,767 > t_{total} = 0,042$, gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 3,642 > t_{total} = 0,042$ dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 5,946 > t_{total} = 0,042$. Didapatkan juga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada karyawan dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,350 lebih kecil dari pengaruh tidak langsung sebesar 0,531 dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada karyawan dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,330 lebih kecil dari pengaruh tidak langsung sebesar 0,490.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karyawan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya arus globalisasi sangat berpengaruh terhadap tingkat persaingan antar pelaku usaha atau perusahaan baik skala kecil, menengah maupun besar semakin tinggi. Konsekuensi logisnya ialah pihak pelaku usaha atau perusahaan dituntut untuk memiliki agen-agen yang memiliki sumber daya yang berkompeten dan berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang baik tentu saja berdampak baik terhadap suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, akan tetapi apabila SDM tidak didukung secara langsung maka usaha yang dijalani akan gagal, sehingga dituntut untuk mampu mempertahankan kebijakan manajemen serta kualitas SDM. Kualitas sumber daya manusia yang baik menjadi kondisi yang memungkinkan efektivitas manajemen strategi (Rifai, 2016). Kualitas SDM saat ini dituntut untuk dikembangkan secara berkelanjutan dan proaktif. Kualitas SDM memiliki kontribusi yang signifikan bagi pertumbuhan dan kemajuan suatu perusahaan. Manusia menjadi aspek penting dalam rangka kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Karenanya, peningkatan kualitas SDM diharapkan dapat membentuk dan membina kemampuan manusia yang potensial sehingga pada gilirannya membantu dan mendukung kinerja dalam pengabdian di tempat kerja.

Bangun (2012) menyatakan bahwa tingkat kinerja para karyawan dapat memberikan respon yang efektif dalam menghadapi kewajiban seperti pemberian

gaji serta menerapkan motivasi yang lebih baik. Peningkatan pada kualitas tenaga kerja dapat memberikan motivasi dan secara tidak langsung akan menghasilkan *output* yang dapat diandalkan.

Menurut Setyaningrum (2019) untuk mendorong karyawan bekerja sesuai dengan target dibutuhkan stimulus berupa kalimat motivasi. Dalam melaksanakan pekerjaannya para karyawan kerap dihadapkan dengan situasi-situasi yang membuat keadaan mental mereka menjadi tidak bersemangat. Keadaan mental yang demikian tentu akan berdampak pada kualitas kerja yang menurun. Di tengah kondisi itu, pemberian motivasi dinilai sangat efektif, karena dengan mendorong mereka melalui kalimat motivasi keadaan mental mereka akan menjadi lebih positif dan daya juang mereka akan bangkit kembali.

Faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja ialah gaya kepemimpinan (Kartono, 2002). Gaya kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan dalam perusahaan atau organisasi karena dapat membentuk sinergitas antara atasan dan bawahan. Seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh kepada bawahan dalam arti memberikan semangat dan motivasi serta mendorong karyawan agar lebih berprestasi sehingga menimbulkan semangat kerja lebih baik. Setyaningrum (2020) menandakan bahwa untuk menggerakkan karyawan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang mendukung para karyawan berkembang dengan baik. Untuk mencapai hal ini fungsi kepemimpinan sangat diperlukan. Kepemimpinan dalam hal ini dapat berupaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi dan penerapan strategi untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan yang

strategis dalam tata kelola perusahaan dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja inovatif dan membentuk kembali aturan kompetitif untuk mendapatkan keunggulan.

Kemajuan dan konsistensi suatu badan usaha tentu tidak terlepas dari kerja sama yang sinergis antara pemimpin dan karyawan. Kepemimpinan yang baik turut berdampak pada kualitas kinerja karyawan dalam tugasnya. Secara psikologis, para karyawan sangat membutuhkan apa yang disebut motivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan turut ditunjang oleh stimulus-stimulus yang mampu mendorong mereka secara mental untuk memberi diri dalam tugas pengabdian mereka. Dalam konteks inilah, kehadiran pemimpin menjadi suatu yang relevan. Pertanyaannya, model kepemimpinan seperti apa yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan? Gaya kepemimpinan yang tepat dan strategis dalam meningkatkan kinerja dan sinergis para karyawan itu sendiri ialah kepemimpinan transformasional dan transaksional. Dalam penelitian yang dilakukan Clarita dan Njo (2019) dikemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merepresentasikan kehadiran pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, dikagumi, memotivasi, memikirkan inovasi dan strategi baru dalam menyelesaikan masalah serta keberpihakan terhadap karyawan. Sementara, kepemimpinan transaksional merupakan model pemimpin yang memahami kebutuhan dasar karyawannya sekaligus menemukan alternatif penyelesaian atas cara kerja dari karyawannya itu dengan merancang cara kerja, menjaring kerja sama dengan karyawan dan mendorong karyawan agar bekerja lebih baik (Jublina, Mohamad dan

Sihol, 2018). Penerapan dua gaya kepemimpinan tersebut akan sangat menunjang produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Pihak manajemen pada Bakso Bakar SS memiliki cara manajemen militeristik yang mana dapat dikatakan sebagai salah satu manajemen dapat memerintah para pekerja untuk berdisiplin serta tunduk atas apa yang diputuskan. Oleh karena itu, para karyawannya berupaya untuk menghormati dan patuh terhadap segala instruksi yang diperintahkan kepada mereka. Implikasinya, terjalin sinergitas yang baik antara atasan dengan para karyawannya yang pada gilirannya berdampak pada kemajuan dan kualitas warung itu sendiri. Rifai (2015) menyatakan bahwa pada dasarnya seorang supervisor dapat mempunyai relasi yang sangat kuat terhadap agen, karena keduanya tidak dapat berpihak dalam menjalankan kegiatan pada perusahaan.

Bakso Bakar SS merupakan salah satu rumah makan yang konsistensinya masih terjaga hingga saat ini. Beberapa cabangnya yang tersebar di Kota Malang menunjukkan progresifnya usaha rumah makan tersebut. Pertanyaannya, apa kunci dari kemajuan tersebut? Secara eksternal kehadiran pelanggan memang menjamin kemajuan tetapi secara internal kepemimpinan dan tenaga kerja menjadi faktor kunci. Produktivitas Bakso Bakar SS tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Kualitas pengabdian diri para karyawan tidak hanya ditentukan dari gaji yang didapat melainkan juga dari kepuasan kerja yang dijamin oleh pemimpinnya. Pemimpin secara sadar atau tidak mempraktikkan model kepemimpinan yang transformasional dan transaksional di tengah para karyawannya.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang?
2. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang?
4. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang?
6. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang ?
7. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan di Bakso Bakar SS.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja karyawan di Bakso Bakar SS.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di Bakso Bakar SS.

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan di Bakso Bakar SS.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bakso Bakar SS.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada karyawan di Bakso Bakar SS.
7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada karyawan di Bakso Bakar SS.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Adapun sebuah harapan dari hasil riset ini ialah secara tidak langsung dapat menambah ilmu dan pemahaman yang akan berkesinambungan dengan kualitas kinerja karyawan bahkan sampai dapat mendalami ilmu pengetahuan antara kajian teoritis terkait dengan kualitas kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil riset ini dapat memberikan kontribusi yang efektif dan mampu memberikan sebuah pertimbangan yang baik dalam menjalankan tugas serta fungsi yang jauh lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arkunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan dan Melayu, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lutfi, Muslich. 2014. *Analisa Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mitchell. 1997. *Researc in Organizational Behavior*. Greenwich: Jai Press
- Rahmadin, Syukri. 2010. *Hubungan Antar Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Sikap Karyawan Terhadap Pekerjaan*. Malang: Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks.
- Almigo, Nuzsep. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (The Relation Between Job Satisfaction and Employees Work Productivity). *Jurnal PSYCHE*. Vol. 1 (1), 50-60.
- Irra Chrisyanti Dewi, Nuri Herachwati. 2010. Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Pembelajaran Organisasi Pada

PT Bangun Satya Wacana Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Vol.3 (3), 1-15.

Maria, Clarita dan Anastasia, Njo. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan Umkm Sektor Makanan di Surabaya. *E-Jurnal AGORA*. Vol.7 (1).

Nawabi, Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2 (2), 170-183.

Oktora, Jublina, Rizan, Mohamad, dan Situngkir, Sihol. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, Motivasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjayatama Lestari. *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1 (1), 41-64.

Rifa'i Muhammad, Sasmito Cahyo dan Rohman Abd. 2016. "Manajemen Strategis SKPD Dalam upaya Mewujudkan Pelayanan Terbaik Dinas Sosial Kabupaten Malang" *Jurnal Magister Ilmu Administrasi Negara*. Vol.6 (2)

Setyaningrum, Fitria dan Andika, Sri Putri. 2020. Pengaruh Kalimat Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal OPTIMA*. Vol. 3 (1), 70-78.

Sewang, A. (2016). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture and Motivation on. *International Journal of Management and Administrative Sciences*. Vol. 3(5), 8-22.

Saputro, Ropinov. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. *Jurnal EMBA*. Vol.9 (2), 1103-1120.

Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol.6(1).