

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN RENY SWALAYAN-KU SURABAYA)**

Fendi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : fendyexel071@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang dikaji adalah apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara persial terhadap kinerja, dan apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai sesuai dengan rumusan masalah yang ingin dipaparkan diatas adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Reny Swalayan-ku Surabaya. Penelitian ini mengambil beberapa 49 sampel dari 96 populasi karyawan Reny Swalayan-ku Surabaya. Dalam pelaksanaan dilapangan, penelitian ini mengambil data quesioner. Sedangkan jenis data, penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat, sehingga metode ini menggunakan sampel dan hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda $Y = 4,171 + 0,477 X_1 + 0,311 X_2 + e$ Hasil hipotesis Uji T menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara persial memiliki pengaruh terhadap kinerja, dapat dilihat dari nilai sig nilai F_{hitung} sebesar 46,001 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai $F_{hitung} (46,001) > F_{tabel} (3,20)$.

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasaan kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara persial maupun simultan terjadap kinerja karyawan di Reny Swalayan-ku Surabaya. Dan dalam penelitian ini signifikasi sebesar 0,000.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The problem examined is whether there is an influence of transformational leadership style and job satisfaction on a job performance basis, and whether there is an influence of transformational leadership style and job satisfaction simultaneously on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of

transformational leadership style and job satisfaction simultaneously on employee performance.

The research objectives to be achieved in accordance with the formulation of the problem to be explained above is to find out and analyze the influence of transformational leadership styles and job satisfaction on employee performance at Reny Swalayan-ku Surabaya. This study took 49 samples from 96 population of Reny Swalayan-ku Surabaya employees. In the field implementation, this study took questionnaire data. While the type of data, this study uses quantitative and qualitative data. The final result of this study is a description of the causal relationship, so this method uses samples and hypotheses.

Based on research results obtained from multiple linear regression analysis $Y = 4,171 + 0,477 X_1 + 0,311 X_2 + e$ The results of the T Test hypothesis show that the Transformational Leadership Style (X_1) and Job Satisfaction (X_2) variables have a persistently influence on performance, it can be seen from the sig value of Fcount of 46.001 with a probability value (sig) = 0,000. Fcount (46.001) > Ftable (3.20).

The results of the study indicate that the transformational leadership style and job satisfaction have a significant influence both persially and simultaneously on the performance of employees at Reny Swalayan-ku Surabaya. And in this study the significance was 0,000.

Keywords: Transformational Leadership Style, Job satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan perusahaan dituntut untuk terus berinovasi.

Pada dasarnya dalam sebuah pekerjaan, karyawan harus mempuayai kepuasan yang tinggi. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula.

Dewasa ini kinerja karyawan merupakan salah satu topic menarik dan dianggap penting karena kinerja di pandang dapat mempengaruhi jalannya suatu perusahaan secara keseluruhan kinerja sumber daya manusia juga dapat

dipengaruhi banyak faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan lain-lain. Penjelasan singkat di atas maka penulis mengambil judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada Karyawan Reny Swalayan-ku Surabaya).**

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Reny swalayan-ku Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Reny swalayan-ku Surabaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Reny swalayan-ku Surabaya?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Reny swalayan-ku Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Reny swalayan-ku Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Reny swalayan-ku Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam buku Bohlarander dan Snell2010:4 ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, dan dapat mengembangkan kinerja karyawan, memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja

Gaya Kepemimpinan

Dalam buku Gorda2012:68 orang yang membina dan menggerakkan seseorang atau kelompok orang lain agar mereka bersedia, komitmen, dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Dalam buku Handoko2001 keadaan emosional karyawan yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani.

Kinerja Karyawan

Dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara2013:67 hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

HIPOTESIS

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Reny swalayan-ku.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Reny swalayan-ku
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Reny swalayan-ku.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian ini. Dalam menentukan sampel dari populasi yang ada, dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan Reny Swalayan-ku Surabaya yang berjumlah 96 karyawan.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda, diketahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan dapat dilihat dari persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh yaitu sebesar $Y = 4,171 + 0,447X_1 + 0,311X_2$. Dengan ini nilai konstanta sebesar 4,171 menyatakan bahwa kualitas produk, promosi, persepsi harga dan lokasi sama dengan 0 (nol), maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 4,171.

Uji t (Uji Parsial)

H_{a1}:

Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil uji t menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional(X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel gaya kepemimpinan transformasional(X_1) diperoleh t hitung $4,380 > t$ tabel $1,67866$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional(X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

H_{a2}:

Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji t menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja(X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel kepuasan kerja(X_2) diperoleh t hitung $2,771 > t$ tabel $1,67866$ dan nilai signifikan $0,025 < 0,05$ yang berarti bahwa kepuasan kerja(X_2) memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

Uji F

Ha3:

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada tabel hasil uji simultan diperoleh F hitung $46,001 > F$ tabel $3,20$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional(X_1), Kepuasan Kerja(X_2), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kerja(Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis data yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Reny Swalayan-Ku Surabaya.
2. Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Reny Swalayan-Ku Surabaya.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan Kepuasan

kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Reny Swalayan-ku Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di dalam penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Disarankan bagi perusahaan Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada kepuasan kerja, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan Reny Swalayan-ku tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik apabila didukung dengan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
2. Disarankan bagi peneliti hendaknya menambah variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Thoha Miftah*, 2010. **Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa Dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan**. Yogyakarta : Gava Media.
- Sutrisno, Edy*, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama**. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.