

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI BMT MANDIRI SEJAHTERA KARANGCANGKRING GRESIK**

SKRIPSI



Oleh:
ANDI ADIANSYAH
NIM: 16540022

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2023

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI BMT MANDIRI SEJAHTERA KARANGCANGKRING GRESIK**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:
ANDI ADIANSYAH
NIM: 16540022

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI BMT MANDIRI SEJAHTERA
KARANGCANGKRING GRESIK

SKRIPSI

Oleh

ANDI ADIANSYAH

NIM : 16540022

Telah Disetujui Pada Tanggal 30 Mei 2023

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 197509062006041001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI BMT MANDIRI SEJAHTERA
KARANGCANGKRING GRESIK

SKRIPSI

Oleh
ANDI ADIANSYAH
NIM : 16540022

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Perbankan Syariah (S.E.)
Pada 27 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Nihayatu Aslamatis Solekah, SE., MM

NIP. 19801109201608012053

2 Anggota Penguji

Iffat Maimunah, S.S., M.Pd

NIP. 197905272014112001

3 Sekretaris Penguji

Prof. Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 197509062006041001

Tanda
Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Yayuk Sri Rahayu, MM
NIP. 197708262008012011

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Andi Adiansyah
NIM : 16540022
Fakultas Jurusan : Ekonomi / Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul sebagai berikut:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BMT MANDIRI SEJAHTERA KARANGCANGKRING GRESIK

Adalah hasil karya saya sendiri bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain bukan menjadi tanggungjawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, Tetapi akan menjadi tanggungjawab saya sendiri

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan benar dan tanpa paksaan dari manapun.

Malang, 18 April 2023



Andi Adiansyah

NIM: 16540022

MOTTO

“ Awali harimu dengan bismillah dan akhiri dengan alhamdulillah “

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas Rahmat, Hidayah, dan Rahmat-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Gresik”**

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW yang agung yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yaitu Din al-Islam. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak ada akan bekerja dengan baik tanpa bimbingan dan kontribusi pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terbatas untuk:

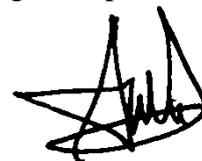
1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, LC., M.EI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Yayuk Sri Rahayu, M.M, selaku Kepala Departemen S1 Perbankan Universitas Islam Negeri Syariaah Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof Dr. H. Siswanto, M. Si selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, dan arahan bagi penulis, agar skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga segala kebaikan bernilai ibadah dan menjadi amal.
5. Seluruh civitas akademika Program Studi S1 Perbankan Syariaah khususnya semua dosen yang telah memberikan ilmu

dan wawasannya kepada penulis selama kuliah di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Keluarga saya, Khususnya Orang tua saya yang selalu memberikan dukungan baik berupa finansial maupun do'a. sehingga saya mampu menyelesaikan perkuliahan dan mengerjakan skripsi ini dengan baik.
7. Seluruh karyawan BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini
8. Teman-teman jurusan perbankan syari'ah angkatan 2016 yang bersama dengan penulis memulai menimba ilmu dari awal masuk perkuliahan sampai pada akhir perkuliahan di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
9. Semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, baik itu berupa materil maupun non materil.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan. Dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca khususnya bagi para penulis.
Amin Ya Rabbal Alamin.

Malang, 18 April 2023



Andi Adiansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2. Kajian Tentang Gaya Kepemimpinan.....	21
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	21
2.2.2 Jenis Gaya Kepemimpinan	23
2.3. Kepuasan Kerja.....	27

2.3.1 Teori Tentang Kepuasan Kerja	29
2.3.2 Faktor Kepuasan Kerja	30
2.4. Konsep Kepemimpinan dan Kinerja dalam konteks Islam	33
2.4.1 Kepemimpinan dalam Kajian Islam	33
2.4.2 Kepuasan Kerja dalam Dunia Islam	35
2.5 Kerangka Konsep	36
2.6 Hubungan Antar Variabel	37
2.7 Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	40
3.2. Lokasi Penelitian.....	41
3.3. Populasi dan Sampel	41
3.3.1 Populasi	41
3.3.2 Sampel	42
3.4. Data dan Jenis Penelitian	42
3.5 Tehnik Pengumpulan Data	43
3.5.1 Tehnik Pengumpulan Data	43
3.5.2 Instrumen Penelitian	43
3.6 Defenisi Operasional.....	44
3.7 Skala Pengukuran	46
3.8 Uji Asumsi Klasik	48
3.8.1 Uji Validitas.....	48

3.8.2 Uji Reabilitas	48
3.8.3 Asumsi Normalitas	49
3.9 Teknik Analisis Data.....	49
3.9.1 Uji F Simultan	49
3.9.2 Analisis Statistik Regresi Berganda	50
3.9.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T).....	51
BAB IV HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4. 1. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.1.1 Profil BMT Mandiri Sejahtera	52
4.1.2 Visi dan Misi BMT Mandiri Sejahtera	53
4.1.3 Struktur Organisasi BMT Mandiri Sejahtera.....	54
4.2. Penyajian Data	55
4.2.1 Deskripsi Responden	55
4.2.2 Deskripsi Data.....	56
4.3 Analisis Data	57
4.3.1 Uji Validitas	57
4.3.2 Uji Reabilitas	62
4.3.3 Uji Normalitas	62
4.4 Uji Hipotesis.....	65
4.4.1 Uji Regresi Linear Berganda	66
4.5 Pembahasan	68
BAB V PENUTUP.....	73

5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	44
Tabel 4.1 Rekapitulasi Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Rekapitulasi Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transaksional.....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional.....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas	62
Tabel 4.7 Uji Normalitas	63
Tabel 4.8 Uji Multikolieritas	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Output SPSS.....	76
------------------	----

ABSTRAK

ANDI ADIANSYAH. 2023. Skripsi Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Gresik

Pembimbing: Prof. Dr. H. Siswanto, M.Si

Kata Kunci: Kepemimpinan, Transaksional, Transformational, Kepuasan Kerja

Keberadaan BMT menjadi salah satu organisasi legal sebagai lembaga keuangan syari'ah yang harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip syari'ah. Peneliti menggunakan dan memilih BMT Mandiri Sejahtera di Kab Gresik sebagai objek dalam penelitian ini, hal ini peneliti lakukan karena dalam proses observasi BMT ini berkembang dengan cukup baik serta konsisten dalam aktifitas kinerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga mengarah pada kepuasan kerja bisa tercipta. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Gresik. Dengan jenis penelitian *asosiatif kausal* maka peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai pendekatan penelitiannya. Metode kuantitatif dapat membaca dan digunakan dalam penekanan fenomena fenomena objektif serta didalamnya terdapat populasi dan sampel. Populasi adalah semua atau keseluruhan obyek penelitian yang menjadi sasaran penelitian yaitu adalah mulai dari karyawan dan staff di Kantor BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Gresik Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transaksional menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja, Kepemimpinan transformasional menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja, Sehingga kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tidak berpengaruhnya kedua variabel tersebut karna kepuasan karyawan di BMT Mandiri Sejahtera disebabkan faktor sistem dan SOP perusahaan yang telah tertata dengan baik da sistematis

ABSTRACT

ANDI ADIANSYAH. 2023. Thesis Title: The Influence of Transactional and Transformational Leadership Styles on Employee Job Satisfaction at BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Gresik

Advisor: Prof. Dr. H. Siswanto, M.Si

Keywords: Leadership, Transactional, Transformational, Job Satisfaction

The existence of BMT is one of the legal organizations as a shari'ah financial institution that must adhere to shari'ah principles. The researcher used and chose the Mandiri Sejahtera BMT in Gresik Regency as the object of this study. This was done by the researchers because in the observation process, the BMT developed quite well and was consistent in increasing customers and service quality. This study aims to analyze the effect of transactional leadership style on employee job satisfaction at BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Gresik. With this type of causal associative research, the researcher uses a quantitative approach as his research approach. Quantitative methods can be read and used in emphasizing objective phenomena and in which there is a population and sample. The result is Transactional leadership shows an influence on job satisfaction, Transformational leadership shows an influence on job satisfaction, And make transformational leadership variables and transactional leadership variables have an effect on job satisfaction

خلاصة

آندي أديانية. ٢٠٢٣. عنوان الرسالة: تأثير أساليب القيادة التحويلية والمعاملات على الرضا الوظيفي للموظف في مكتب الرئيسي ،

المستشار: الأستاذ الدكتور هـ. سيسوانتو ، ماجستير

الكلمات المفتاحية: القيادة ، المعاملات ، التحويلية ، الرضا الوظيفي

إن وجود هو أحد المنظمات القانونية كمؤسسة مالية شرعية يجب أن تلتزم بمبادئ الشريعة الإسلامية. استخدم الباحث واختار في كهدف لهذه الدراسة ، وقد تم ذلك من قبل الباحثين لأنه في عملية المراقبة ، تطور بشكل جيد وكان ثابتًا في زيادة العملاء وجودة الخدمة. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير أسلوب قيادة المعاملات على الرضا الوظيفي للموظفين في مكتب الرئيسي . مع هذا النوع من البحث النقابي السببي ، يستخدم الباحث منهجًا كميًا كنهج بحثي. يمكن قراءة الأساليب الكمية واستخدامها في التأكيد على الظواهر الموضوعية والتي توجد فيها مجموعات وعينات. مع نتائج بحث الفرضية الأولى وهي قيادة المعاملات لا تظهر أي تأثير على الرضا الوظيفي ، والفرضية الثانية وهي القيادة التحويلية تظهر تأثير على الرضا الوظيفي ، والفرضية الثالثة تبين أن متغيرات القيادة التحويلية ومتغيرات قيادة المعاملات ليس لها أي تأثير على الرضا الوظيفي.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan terlebih apabila di kaitkan dengan gaya kepemimpinan itu sendiri baik gaya kepemimpinan transformasional maupun gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional berusaha untuk mengubah dari visioner menjadi visi kolektif dimana bawahan bekerja untuk mewujudkan visi menjadi kenyataan dengan kata lain, proses transformasional dapat dilihat melalui sejumlah perilaku kepemimpinan transformasional sebagai : dikaitkan karisma, pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual, (Bernard M.Bass, Bruce J, 2003) Kepemimpinan dengan gaya Transformasional selalu memberikan motivasi kerja dengan penekanan pada hubungan sosial kepada karyawan untuk mencapai kinerja yang baik sehingga kepuasan kerja dapat tercapai

Terkait dengan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, peneliti kemudian mengobservasi BMT Mandiri Sejahtera di Gresik, Keberadaan BMT menjadi salah satu organisasi legal sebagai lembaga keuangan syari'ah yang harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip syari'ah. Keimanan juga menjadi landasan atas keyakinan untuk tumbuh dan berkembang, keterpaduan mengisyaratkan adanya harapan untuk mencapai sukses dunia dan akhirat, juga keselarasan antara sisi sosial dan bisnis. Kekeluargaan dan kebersamaan berarti upaya untuk mencapai kesuksesan tersebut diraih secara bersama. Dengan demikian, BMT

tidak dapat hidup hanya bergantung pada uluran tangan pemerintah, akan tetapi perkembangan BMT membutuhkan partisipasi dari anggota (SDM) dan masyarakat serta pola pengelolaan yang harus profesional.

Awalmula BMT berdiri yakni diawali berdirinya Bank Muamalat yang pada 1992 yang saat itu dalam pengoperasionalnya harus berlandaskan nilai-nilai syariah (Hery, 2012). BMT sendiri didirikan dengan sebuah tujuan terciptanya sistem atau lembaga yang memiliki kondisi kehidupan ekonomi rakyat banyak yang dilandasi oleh nilai-nilai dasar salam (keselamatan) berintikan keadilan, kedamaian dan kesejahteraan (Ridwan, 2013)

Peneliti menggunakan dan memilih BMT Mandiri Sejahtera di Kab Gresik sebagai objek dalam penelitian ini, hal ini peneliti lakukan karena dalam proses observasi BMT ini berkembang dengan cukup baik serta konsisten dalam kenaikan nasabah serta kualitas pelayanannya. BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur dengan nama pendirian koperasi BMT Kube Sejahtera unit 023 berdiri pada tanggal 03 april 2005 yang mana merupakan salah satu lembaga keuangan syariah non bank yang menggabungkan dua bidang keuangan yaitu bidang baitul maal dan bidang tamwil. Koperasi BMT Kube Sejahtera unit 023 merupakan lembaga non bank yang berbadan hukum koperasi dan merupakan program dari binaan direktorat BSFM dirjen Banjomsos DEPSOS RI dan bekerja sama dengan PINBUK (Profil BMT Mandiri Sejahtera).

Berdasarkan pada profil BMT Mandiri Sejahtera dari awal berdirinya sampai pada saat ini, BMT Mandiri Sejahtera dapat dikatakan mengalami perkembangan yang cukup pesat, baik itu dari segi anggota atau nasabah dan juga dari segi perkembangan usaha. Sampai saat ini BMT Mandiri Sejahtera telah

memiliki 24 kantor cabang yang tersebar di wilayah Gresik, Lamongan, Tuban dan Bojonegoro, kemudian dari segi perkembangan nasabah BMT Mandiri Sejahtera terus mengalami kenaikan, dari tahun pertama berdirinya BMT Mandiri Sejahtera yang hanya berjumlah 146 nasabah sampai pada tahun 2018 jumlah nasabah BMT Mandiri Sejahtera telah mencapai kurang lebih 47089 nasabah. (Profil BMT Mandiri Sejahtera).

Perkembangan aset dan modal yang dimiliki oleh BMT Mandiri Sejahtera juga dapat dikatakan berkembang dengan baik yang mana pada awal berdirinya jumlah modal yang dimiliki BMT Mandiri Sejahtera awal berdiri sejumlah Rp. 128.558.613 sampai pada akhir tahun 2018 jumlah modal yang ada di BMT Mandiri Sejahtera berjumlah Rp.17.466.500.048, kemudian dari sisi perkembangan aset yang dimiliki oleh BMT Mandiri Sejahtera juga mengalami perkembangan dari tahun ke tahun yang mana pada awal pendiriannya jumlah aset yang dimiliki berjumlah Rp. 125.000.00, sampai tahun 2018 jumlah aset yang dimiliki oleh BMT Mandiri Sejahtera adalah sejumlah Rp. 172.293.833.171 (Profil BMT Mandri Sejahtera).

Salah satu faktor yang membuat BMT Mandiri Sejahtera berkembang dengan statistik yang terus meningkat adalah karena faktor kepemimpinan. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan yang dinilai sangat berpengaruh pada karyawan yang nantinya mampu memaksimalkan kepasan kerja karyawan juga tidak lain menjadikan

motivasi yang tinggi pada karyawan untuk dapat memaksimalkan kerja sehingga menimbulkan kepuasan kerja dan mencapai tujuan.

Dalam (Purnawa, 2017) Menunjukkan sebuah fakta bahwa pentingnya sebuah kepemimpinan dalam sebuah perusahaan membawa beberapa dampak positif antara lain : 1) Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dengan nilai koefisien estimasi sebesar 0,549. 2) Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan (Nor, 2013) kepemimpinan melalui budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien estimasi sebesar 0,667.

Selain jurnal tersebut terdapat juga jurnal dari (*munich personal repec archive*) (Nor, 2013) penelitian ini juga menghasilkan data yang cukup positif bahwa Pengaruh gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung 9,389 dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung 1,980 dan sig. sebesar 0.051, yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan, terhadap variabel kinerja karyawan.

Dalam sebuah jurnal (Alvin, 2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta” menghasilkan beberapa point kesimpulan yakni:

Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan dua hal yang saling berkaitan dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan baik mampu memberikan kepuasan kepada karyawan dalam

menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya akan memiliki pengaruh positif terhadap tingkat efektivitas dan efisiensi mereka dalam mengerjakan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Data yang digunakan merupakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang aktif bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dan pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil pada penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.

Kepemimpinan yang cukup tepat dijadikan variabel penelitian adalah kepemimpinan transaksional dan transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional dijadikan variabel dalam penelitian ini dikarenakan pola hubungan yang dikembangkan kepemimpinan transaksional adalah berdasarkan suatu sistem timbal balik (transaksi) yang sangat menguntungkan (*mutual system of reinforcement*) yaitu pemimpin memahami kebutuhan dasar para pengikutnya dan pemimpin menemukan penyelesaian atas cara kerja dari para pengikutnya tersebut. Pemimpin transaksional merancang cara kerja sedemikian rupa yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatannya dan melakukan interaksi atau hubungan mutualis. Gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh seorang pimpinan akan mendorong karyawannya bekerja lebih baik lagi, sehingga program atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi akan dapat dicapai. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan ukuran kesuksesan perhitungan hasil akhir atau tingkat pencapaian hasil, baik oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian

diatas, dapat diduga bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang memiliki integritas untuk merubah cara pandang karyawan dalam hal melakukan pekerjaan. Burns dalam (Northouse Petter, 2013) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pimpinan dan pengikut. Tujuan dari gaya kepemimpinan ini adalah mengembangkan diri karyawan untuk bisa mengerjakan lebih dari harapan pemimpin. Pendekatan ini sendiri adalah sebuah pendekatan yang sangat mengawasi proses karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pemimpin transformasional akan meningkatkan hubungan dengan karyawan dalam hal profesional maupun personal.

Kedua gaya kepemimpinan tersebut tentu akan menghasilkan beragam sisi yang berbeda dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan tentunya akan memiliki penilaian mereka sendiri tentang pekerjaan yang dihasilkan oleh gaya kepemimpinan tersebut. Suka atau tidak sukanya seorang karyawan terhadap pekerjaannya akan tercermin terhadap hasil dari pekerjaannya. Hasil dari kerja tersebut tentunya akan menghasilkan sebuah tingkat kepuasan kerja karyawan. Howell dan Dipboye dalam (Munandar, 2001) menyatakan bahwa “kepuasan kerja sebagai hasil dari derajat suka atau tidak sukanya pekerja atau karyawan”. Kepuasan mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Karyawan juga akan merasa puas bila manajer dan lingkungan kerjanya seperti yang diharapkannya.

Kepemimpinan yang terdiri dari transformasional dan transaksional yang berlandaskan pada teori Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia. Keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktek gaya kepemimpinan transaksional yaitu pertukaran nilai. Sebaliknya, (Keller, 1992) dalam jurnalnya mengemukakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri hanya dapat dipenuhi oleh praktek gaya kepemimpinan transformasional. Pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja bisa dilihat di perusahaan apapun dengan menilai dari karyawan perusahaan tersebut terhadap pekerjaannya

Mengenai kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja dalam sebuah jurnal (Lilis Suryani, 2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Jasaraharja Putera” menghasilkan kesimpulan bahwa:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera Metodologi penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif dengan sample 57 responden menggunakan uji validitas, uji realibilitas, koefisien determinasi dan uji regresi linear berganda. Uji signifikansi simultan/bersama-sama (uji F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 29,713. Pada derajat bebas 1 (df_1) = jumlah variabel - 1 = 3-1 = 2, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n-k-1$ = 59-2-1= 56, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen, nilai f pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,16 dengan demikian F hitung = 29,713 > F tabel = 3,16 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $sig < 0,05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan PT Jasaraharja Putera atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh

terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasaraharja Putera sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia untuk menjadi sesuai yang dikehendaki organisasi maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling berharga dari motivasi. Dengan berbagai faktor yang mampu memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang unggul terhadap perusahaan salah satunya faktor kepuasan kerja juga mempengaruhi.

Kepuasan kerja merupakan rasa puas atas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Kepuasan kerja dapat terjadi karena berbagai faktor, di antaranya adalah jumlah gaji yang mencukupi, kecocokan dengan jenis pekerjaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Alasan untuk mencari pekerjaan lain di antaranya adalah kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaan yang dijalannya. Ketika karyawan atau bawahan merasa lebih nyaman dengan kondisi kepuasan kerja yang baik maka kerja karyawan akan menjadi lebih nyaman yang imbasnya akan terjadi pada perusahaannya. Kepuasan kerja tentunya menjadi masalah yang sangat menarik dan penting karena terbukti pengaruhnya. Kepuasan kerja meliputi dimana mereka ditempatkan untuk bekerja seperti halnya penempatan kerja

Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau 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. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Dalam sebuah jurnal ekonomis, bisnis dan kewirausahaan umum milik Rosnadi, 2012 dengan judul penelitian “Pengaruh *epemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak*” menghasilkan :

“The central theme of this research is that the job satisfaction and the lecturers performance are increasing because of the roles of transactional and the transformational leadership. The purpose of this research is to examine and analyze the influence of these two leadership styles in University of

Tanjungpura with main focus on the study of Human Resources Management. This research employs survey design in the form of verification research. The sampling design used in this research is stratified random. From 987 lecturers in University of Tanjungpura, 60 respondents (lecturers) are drawn as samples from nine faculties and participate in this research. The data are obtained from the collected questionnaires and they are analyzed by using path analysis. The results have shown that (1) the transactional leadership has a insignificantly positive influence on the lecturers job satisfaction, (2) the transactional leadership has a insignificantly positive influence on the lecturers work performance, (3) the transformational leadership has a significantly positive influence on the lecturers job satisfaction, (4) the transformational leadership has a significantly influence on the lecturers work performance, and (5) the job satisfaction has a significantly positive influence on the lecturers work performance. Keywords: transactional leadership, transformational leadership, job satisfaction, lecturers performance”

Begitu urgensinya posisi kepemimpinan tersebut, sehingga dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggungjawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah. Sehingga pertanggung jawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontalformal sesama manusia, tetapi bersifat vertikal-moral, yakni tanggungjawab kepada Allah di akhirat nanti. Seorang pemimpin akan dianggap lolos dari tanggungjawab formal dihadapan orang-orang yang dipimpinnya, tetapi belum tentu lolos ketika ia bertanggungjawab dihadapan Allah. Kepemimpinan sebenarnya bukan sesuatu yang mesti menyenangkan, tetapi merupakan tanggungjawab sekaligus amanah yang amat berat yang harus diemban dengan sebaik-baiknya. Allah berfirman dalam QS al-Mu'minun: 8-9



‘Dan orang-orang yang memelihara amanah (yang diembankannya) dan janji mereka, dan orang-orang yang memelihara sholatnya, mereka itulah yang akan mewarisi surga firdaus, mereka akan kekal didalamnya.’

Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan suatu keniscayaan manakala menghadapi berbagai macam problematika, seperti: struktur, koalisi, kekuasaan, dan termasuk kondisi lingkungan. Kendati pemimpin dalam suatu perusahaan dituntut untuk menggerakkan sumberdaya (orang) secara terkoordinasi dalam rangka mencapai tujuan secara maksimal. Namun demikian, fakta menunjukkan bahwa banyak pemimpin perusahaan masih menggunakan model konvensional dalam mempengaruhi moral dan kepuasan, keamanan, kualitas kehidupan hajat perusahaan yang dinilai belum mampu menjalankan tujuan secara bertanggungjawab dan maksimal, disamping ada indikasi bahwa dalam menjalankan kepemimpinannya konsep yang diterapkan tidak tepat, sehingga tujuan-tujuan perusahaan tidak berjalan secara maksimal.

Pengorganisasian dilakukan untuk membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Struktur organisasi yang merupakan Sunnatullah dan struktur yang berbeda-beda itu merupakan ujian dari Allah.²⁸ Adanya struktur dan stratifikasi dalam Islam dijelaskan dalam Q.S. Al- An'am: 165. Pengorganisasian mempermudah kepemimpinan Islami dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas yang harus dikerjakan, pekerja yang harus mengerjakannya, pengelompokan tugas-tugastersebut, orang yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan tingkatan yang berwenang untuk mengambil keputusan. Akan tetapi bagi seorang muslim yang bertauhid ketika berorganisasi, ia selalu mendasarkan pada perintah Allah bahwa sesungguhnya kaum muslimin

harus tetap bekerja sama sebagaimana dikemukakan dalam firman Allah. QS. Ali-Imran ayat 103

Seorang pemimpin harus bersifat amanah, sebab ia akan diserahi tanggungjawab. Jika pemimpin tidak mempunyai sifat amanah, maka mudah terjadi penyalahgunaan jabatan dan wewenang kepada hal-hal yang tidak baik. Itulah sebabnya Rasulullah saw mengingatkan agar menjaga amanah kepemimpinan, sebab hal itu akan dipertanggungjawabkan, baik di dunia maupun di akhirat. Rasulullah bersabda: kullu kum ra'in wa kullu kum mas-ulun 'an ra'iyyatuhu⁵ (setiap kalian adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas orang-orang yang dipimpinnya.) (HR. Bukhori).

Penempatan karyawan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Berdasarkan pengertian ini, penempatan kerja meliputi penempatan pertama pasca seleksi maupun penempatan berikutnya setelah seseorang aktif bekerja, yang dapat meliputi promosi, mutasi dan demosi. Pada dasarnya saat pertama melakukan penempatan kerja, maka sebenarnya perusahaan telah berusaha melaksanakan prinsip, "orang tepat pada tempat yang tepat". Penempatan kerja merupakan salah satu bentuk apresiasi terhadap pekerjaan kita. Selain hal – hal yang dijelaskan tadi, beberapa hal yang mempengaruhi yang lain adalah promosi jabatan.

Dalam sebuah penelitian terdahulu (Faizal, 2019) penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji, menganalisis, dan menetapkan secara empiris pengaruh Kepemimpinan

Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Karyawan Yayasan Khazanah Kebajikan di Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan data dari Associative Primary Questioner. Besar sampel ditentukan dengan rumus “Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 130 responden dari 200 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Penelitian ini menguji gaya kepemimpinan dengan dua variabel sebagai variabel Independen terhadap kepuasan kerja dengan satu variabel sebagai Variabel Dependen yaitu : Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kepemimpinan Transaksional (X2) sebagai Variabel Independen, kepuasan kerja (Y) sebagai Dependen Variabel. Ketiga variabel ini diuji secara parsial dan simultan, pengaruh langsung Hasil uji parsial adalah sebagai berikut : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja variabel berpengaruh positif dan signifikan Pengaruh gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kepuasan kerja variabel berpengaruh positif dan signifikan dan uji simultan adalah sebagai berikut : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja adalah variabel berpengaruh positif dan signifikan

Dengan latar belakang diatas tentu masih menarik mengamati gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan pada khususnya di era yang semakin modern dan pada objek non bank dalam konteks ini adalah BMT Mandiri Sejahtera.

1.2 Rumusan Masalah

Melalui penjelasan latar belakang tentang perkembangan BMT, kepemimpinan transaksional dan transformasional dengan kepuasan kerja tersebut, maka rumusan masalah yang di teliti dalam penelitian ini adalah;

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Gresik?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Gresik?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dibuat dari rumusan masalah tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Gresik
2. Menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Gresik

3. Menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Secara akademis, penelitian ini nantinya bisa digunakan sebagai bahan pembelajaran tentang beberapa poin yakni diantaranya terkait perkembangan BMT, kemudian berhubungan dengan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja dalam sebuah organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis masyarakat bisa juga memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan kajian untuk dapat memahami bagaimana seharusnya BMT memanfaatkan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja, karena secara fungsinya BMT harus memanfaatkan keduanya agar semakin berkembang.

BAB II LANDASAN TEORI

3.1 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan untuk referensi penelitian, maka peneliti akan menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	Wijaya (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Yogyakarta	Kuantitatif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Data yang digunakan merupakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang aktif bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dan pengujian

				<p>dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil pada penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta</p>
2	Wahyu Rusdiyanto (2015)	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional pada organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi	Kuantitatif	<p>Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 87 karyawan FIS dan FE UNY. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi. Uji variabel mediasi menggunakan metode Baron</p>

			and Kenny. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan kepuasan kerja berperan sebagai mediator pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional pada OCB karyawan.
	Titik Rosnandi (2012)	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak	The central theme of this research is that the job satisfaction and the lecturers' performance are increasing because of the roles of transactional and the transformational leadership. The

				<p>purpose of this research is to examine and analyze the influence of these two leadership styles in University of Tanjungpura with main focus on the study of Human Resources Management. This research employs survey design in the form of verification research. The sampling design used in this research is stratified random. From 987 lecturers in University of Tanjungpura, 60 respondents (lecturers) are drawn as samples from nine faculties and participate in this research. The data are obtained from the collected questionnaires and they are analyzed by using path analysis. The results have shown that (1) the transactional leadership has a insignificantly</p>
--	--	--	--	---

				<p>positive influence on the lecturer's job satisfaction, (2) the transactional leadership has a insignificantly positive influence on the lecturer's work performance, (3) the transformational leadership has a significantly positive influence on the lecturer's job satisfaction, (4) the transformational leadership has a significantly influence on the lecturer's work performance, and (5) the job satisfaction has a significantly positive influence on the lecturer's work performance</p>
	Faisal Roni (2019)	Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kuantitatif	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji, menganalisis, dan menetapkan secara empiris pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan

				<p>Karyawan Yayasan Khazanah Kebajikan di Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan data dari Associative Primary Questioner. Besar sampel ditentukan dengan rumus "Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 130 responden dari 200 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Penelitian ini menguji gaya kepemimpinan dengan dua variabel sebagai variabel Independen terhadap kepuasan kerja dengan satu variabel sebagai Variabel Dependen yaitu : Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kepemimpinan Transaksional (X2) sebagai Variabel Independen, kepuasan kerja (Y) sebagai</p>
--	--	--	--	--

				<p>Dependen Variabel. Ketiga variabel ini diuji secara parsial dan simultan, pengaruh langsung Hasil uji parsial adalah sebagai berikut : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja variabel berpengaruh positif dan signifikan Pengaruh gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kepuasan kerja variabel berpengaruh positif dan signifikan dan uji simultan adalah sebagai berikut : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja adalah variabel berpengaruh positif dan signifikan</p>
--	--	--	--	--

2.2. Kajian Tentang Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menjadi variabel X dalam penelitian ini, sehingga perlu bagi peneliti memaparkan kajian tentang gaya kepemimpinan, secara defenisi peneliti mengutip dari beberapa sumber sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan menurut (Wahjosumidjo, 1994) menyatakan bahwa "*Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives*" (Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok). Dari pendapat Terry dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.

Selanjutnya (Gary, 2009) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya (Sutikno, 2014).

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap,

berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Rivai, 2013).

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

2.2.2 Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut (Thoha, 2013) jenis-jenis gaya kepemimpinan antara lain:

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratik. Kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat

dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter. Kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi.

- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis. Kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai. Gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.
- c. Gaya Kepemimpinan Permisif. Pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan.

Sedangkan dalam dunia bisnis gaya kepemimpinan dibedakan menjadi dua yakni:

- a. Kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional adalah perilaku pemimpin yang memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan anggota yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan (Bass, 1990).

Pemimpin transaksional harus mampu mengenali apa yang diinginkan anggota dari pekerjaannya dan memastikan apakah telah mendapatkan apa yang diinginkannya. Sebaliknya, apa yang diinginkan pemimpin adalah kinerja sesuai standar yang telah ditentukan. Hubungan pemimpin transaksional dengan anggota tercermin dari tiga hal, yakni: 1) Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan anggota dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila untuk kerjanya sesuai dengan harapan, 2) Pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh anggota dengan imbalan, 3) Pemimpin responsif terhadap kepentingan-kepentingan pribadi anggota selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan anggota (Widodo, 2014).

Jadi kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumberdaya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif. Dalam kepemimpinan transaksional ada dua karakteristik utama yaitu: 1) Contingent reward Kontrak pertukaran penghargaan untuk usaha, penghargaan yang dijanjikan untuk kinerja yang baik, mengakui pencapaian. 2) Active management by exception Melihat dan mencari penyimpangan dari aturan atau standar, mengambil tindakan perbaikan. 3) Pasive management by exception Intervensi hanya jika standar tidak tercapai. 4) Laissez-faire Melepaskan tanggung jawab, menghindari pengambilan keputusan (Widodo, 2014).

- b. **Kepemimpinan Transformasional.** Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan (Denim, 2011). Sumber daya yang dimaksud yaitu sumber daya manusia seperti pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, dosen, peneliti, dan lain-lain.

Kepemimpinan transformasional menggiring SDM yang dipimpin ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangam visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi.

Kepemimpinan transformasional menurut Bernard M. Bass, Dalam (Widodo, 2014) memiliki karakteristik yang membedakan dengan gaya kepemimpinan yang lainnya diantaranya: 1) Charisma Memberikan visi dan misi yang masuk akal, menimbulkan kebanggaan, menimbulkan rasa hormat dan percaya. 2) Inspiration Mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana. 3) Intellectual stimulation Meningkatkan intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara teliti. 4) Individualized consideration Memberikan perhatian pribadi, melakukan pelatihan dan konsultasi kepada setiap bawahan secara individual.

- c. **Kepemimpinan Visioner.** Pemimpin visioner adalah pemimpin yang mempunyai suatu pandangan visi misi yang jelas dalam organisasi,

pemimpin visioner sangatlah cerdas dalam megamati suatu kejadian di masa depan dan dapat menggambarkan visi misinya dengan jelas. Dia dapat membangkitkan semangat para anggotanya dengan menggunakan motivasinya serta imajinasinya, untuk membuat suatu organisasi lebih hidup, menggerakkan semua komponen yang ada dalam organisasi, agar organisasi dapat berkembang. Kepemimpinan visioner memiliki ciri-ciri yang menggambarkan segala sikap dan perilakunya yang menunjukkan kepemimpinannya yang berorientasi kepada pencapaian visi, jauh memandang ke depan dan terbiasa menghadapi segala tantangan dan resiko (Widodo, 2014).

- d. Kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah bersama dengan bawahan, dengan cara melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan. Kepemimpinan partisipatif berkaitan erat dengan penggunaan berbagai macam prosedur pengambilan keputusan, yang memberikan kepada orang lain suatu pengaruh tertentu terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Istilah lain yang biasa digunakan untuk mengacu aspek-aspek kepemimpinan partisipatif termasuk konsultasi, pembuatan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen demokratis. Terdapat tiga istilah yang terkait dengan kepemimpinan partisipatif, yaitu: 1) Konsultasi, yaitu pimpinan menanyakan opini dan gagasan bawahan, kemudian pemimpin mengambil keputusan, 2) Keputusan bersama, yaitu pimpinan bersama-sama bawahan mengambil sebuah keputusan dan keputusan tersebut

menjadi keputusan final, 3) Pendelegasian, dimana seorang pemimpin memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada individu atau kelompok untuk mengambil sebuah keputusan.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang dirasakan dari lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2013). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau 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. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-

perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

2.3.1 Teori Tentang Kepuasan Kerja

Teori Kepuasan Kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu: 1) Two Factor Theory Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi

dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators. 2) Value Theory Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

2.3.2 Faktor Kepuasan Kerja

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai dengan taraf tertentu hal ini memang benar, terutama dalam negara berkembang di mana uang merupakan kebutuhan yang sangat penting untuk memenuhi berbagai kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi jika masyarakat telah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkat motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan mendasar.

Menurut pendapat (Sutikno, 2014) tentang faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kesempatan untuk maju. Ada tidaknya kesempatan memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- e. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- f. Pengawasan (Supervisi). Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- g. Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- h. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
- i. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

Menurut pendapat (Purnawa, 2017), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Faktor psikologis. Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan lain-lain.
- b. Faktor fisik. Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja serta kondisi fisik karyawan, hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, sirkulasi udara, kesehatan karyawan, umur, dan lain-lain.
- c. Faktor financial. Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- d. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun dengan rekan kerja lain yang berbeda jenis pekerjaan.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Secara lebih rinci kedua faktor tersebut adalah:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Harold E. Burt yang dikutiup As'ad (1995) dalam Saragih (2010) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain: (Hubungan antara manager dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja
- b. Faktor Individu, yaitu yang berhubungan dengan: (Sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamin)
- c. Faktor luar (external), yang berhubungan dengan: (Keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (training, up grading dan sebagainya)

2.4 Konsep Kepemimpinan dan Kinerja Dalam Konteks Islam

2.4.1 Kepemimpinan Dalam Kajian Islam

Secara mendasar islam telah menyerukan kepada muslim untuk menjadikan kepemimpinan dalam setiap diri masing, kepemimpinan dalam islam dibutuhkan dalam semua aspek, sebagai sebuah contoh jika dikaitkan dengan konsep penelitian ini adalah menjadi pemimpin dalam perusahaan. Dalam islam kepemimpinan dikenal dengan sebutan *Khalifah*, awal mula istilah khalifah muncul ialah pada saat wafatnya Nabi Muhammad, yang kemudian merujuk pada surat albaqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَنْجَعِلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا
 وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَخُنُّنٌ مُّسَبِّحٌ بِحَمْدِكَ وَتُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah: 30)

Istilah lain setelah *Khalifah* adalah *ulil amri*, *Ulil amri* dapat dimaknai sebagai pemimpin tertinggi dalam islam, berkaitan dengan *ulil amri*, Allah berfirman dalam surat An Nisa Ayat 59 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْۤا اَطِيعُوْۤا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْۤا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِن تَنٰزَعْتُمْ فِى شَيْءٍ
 فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِن كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿۵۹﴾

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya". (QS. An Nisa': 59)

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia (Jarwanto, 2015).

Konsep kepemimpinan dalam Islam sebenarnya memiliki dasar-dasar yang sangat kuat dan kokoh. Ia dibangun tidak saja oleh nilai-nilai transendental,

namun telah dipraktekkan sejak berabad-abad yang lalu oleh nabi Muhammad SAW, para Sahabat dan Al-Khulafa' Al-Rasyidin. Pijakan kuat yang bersumber dari Al- qur'an dan Assunnah serta dengan bukti empiriknya telah menempatkan konsep kepemimpinan islam sebagai salah satu model kepemimpinan yang diakui dan dikagumi oleh dunia internasional. Namun dalam perkembangannya, aplikasi kepemimpinan Islam saat ini terlihat semakin jauh dari harapan masyarakat. Para tokohnya terlihat dengan mudah kehilangan kendali atas terjadinya siklus konflik yang terus terjadi. Harapan masyarakat akan munculnya seorang tokoh muslim yang mampu dan bisa diterima oleh semua lapisan dalam mewujudkan negara yang terhormat, kuat dan sejahtera nampaknya masih harus melalui jalan yang panjang.

2.4.2 Kepuasan Kerja Dalam Islam

Islam adalah akidah, syariah dan amal. Jadi umat islam tidak cukup hanya melakukan ibadah kepada Allah dan Rosul saja, tetapi juga dituntut untuk melakukan amal perbuatan berupa bekerja. Iman kepada Allah tidak hanya yakin di dalam hati dan mengucap dalam perkataan, tetapi juga melaksanakan dalam perbuatan atau pekerjaan. Islam tidak menghendaki para pemeluknya menjadi orang yang malas dan memandang bahwa bekerja, usaha untuk mencari rejeki dan mencari kemakmuran merupakan perbuatan jelek dan mendatangkan siksa (Srijanti, 2007). Islam mendidik pengikutnya agar cinta bekerja sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Jumuah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا

اللَّهُ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya; “Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebarlah kamu di bumi: carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”.³² (QS. Al-jumuah:10)

Dalam kajian islami, bekerja terdapat beberapa ciri orang yang memiliki kualitas bekerja yang baik yakni antara lain (Tasmara, 1995) :

1. Orientasi Kemasa Depan: Untuk itu hendaklah selalu menghitung dirinya demi mempersiapkan hari esuk. Artinya, sebagai seorang muslim, semestinya orientasinya tidak hanya terbatas pada kehidupan di dunia ini, akan tetapi demi membangun kehidupan akhirat. Keseluruhan aktivitasnya di dunia harus didasari sebagai perjalanan awal menuju kehidupan akhirat
2. Kerja Keras: Al-Qur'an selalu memotivasi setiap pemeluknya untuk senantiasa berkreasi dan berinovasi. Bahkan, islam memberi nilai yang lebih esensial, yaitu sebuah kerja keras seharusnya dilandasi atas niat yang benar, serta sadar bahwa prestasi kerjanya akan dinilai oleh Allah, Rosul dan umat mukmin.
3. Menghargai Waktu: Islam mengajarkan kepada umatnya agar setiap detik dari waktunya harus diisi dengan hal-hal yang bermanfaat. Seseorang yang beretos kerja akan selalu mampu mengisi waktunya dengan hal-hal yang lebih esensial, yakni meningkatkan keimanan, beramal saleh, dan membina komunikasi sosial. Waktu baginya adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya.

4. Bertanggung Jawab: Berani bertanggung jawab merupakan ciri dasar manusia, yang memang sejak awal telah dikonstruksi sebagai makhluk yang diberi kebebasan untuk memilih. Seseorang yang beretos kerja harus berani menanggung resiko apapun atas apa yang telah diperbuat setelah melalui perhitungan dan pemikiran yang mendalam. Ia harus berani menghadapi kemungkinan-kemungkinan buruk yang akan terjadi.

2.5 Kerangka Konsep

Berdasarkan fokus utama penelitian ini menitik beratkan pada gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga kerangka konsep dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepemimpinan Traksaksional

Kepemimpinan transaksional adalah perilaku pemimpin yang memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan anggota yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

- b. Kepemimpinan Tranformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

c. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

2.6 Pengaruh Antar Variabel

Pemahaman defenisi operasional variabel dapat dijelaskan sebagai pengertian tentang variabel yang ditentukan dalam penelitian baik *variabel independent* maupun *dependent*, agar lebih memudahkan memahami tentang kedua variabel tersebut, berikut defenisi variabel dalam penelitian ini:

a. Hubungan Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y

Merujuk paa peneliian terdhulu pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT jasaraharja putera, menghasilkan nilai F hitung sebesar 29,713. Pada derajat bebas 1 (df_1) = jumlah 21able211e - 1 = 3-1 = 2, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n-k-1 = 59-2-1= 56$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah 21able211e independen, nilai f 21able pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,16 dengam demikian F hitung = 29,713 > F 21able = 3,16 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $sig < 0,05$, maka model

regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan PT Jasaraharja Putera atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasaraharja Putera sehingga hipotesis nol (H03) ditolak dan (Ha3) diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Variabel Independent (Kepemimpinan transaksional dan tranformasional) dalam variabel ini kemudian secara hubungan antar variabelnya terdapat X1 (Transaksioanal) dan X1 (Tranformasional). Pemimpin transaksional harus mampu mengenali apa yang diinginkan anggota dari pekerjaannya dan memastikan apakah telah mendapatkan apa yang diinginkannya sedangkan Kepemimpinan transformasional menggiring SDM yang dipimpin ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangam visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi.

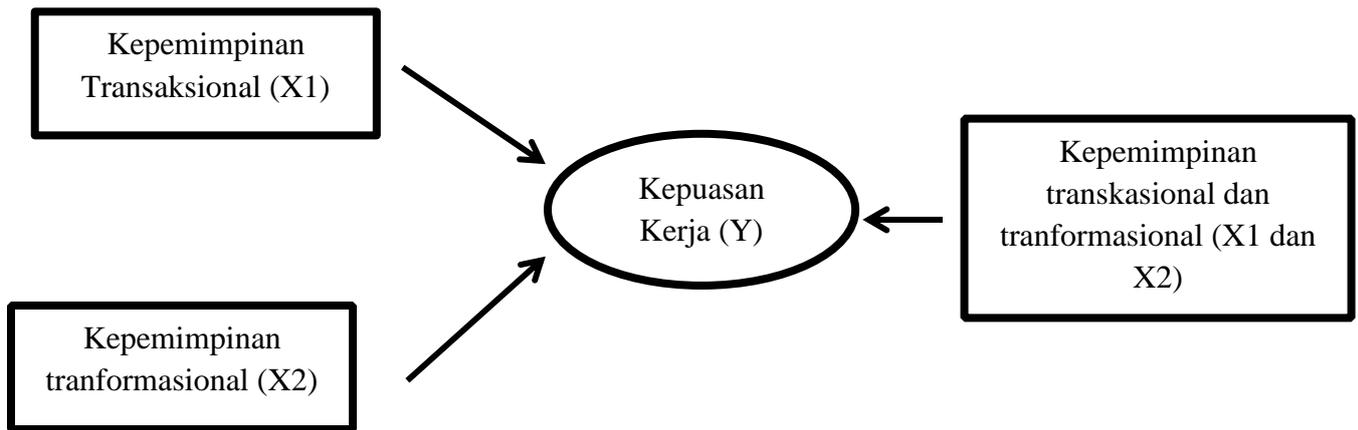
Variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan): Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas denga salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis penelitian ini menggunakan hipotesis Assosiatif,

karena penelitian masih menggunakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014: 69). Dari dasar demikian maka model hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Model Hipotesis



H1: Kepemimpinan transaksional (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

H2: Kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

H3: Kepemimpinan transaksional (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan proses penelitian, hal yang perlu dilakukan adalah menentukan jenis penelitian terlebih dahulu, dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis *asosiatif kausal*, *asosiatif kausal* digunakan untuk mengetahui sebuah pengaruh pada satu variabel terhadap variabel lain, dalam konteks ini pengaruh dapat dimaknai terdapat timbal balik (*interaktif*) dan pengaruh yang sifatnya sebab akibat (*kausal*). Dengan demikian penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Gresik telah sesuai dengan jenis penelitian *asosiatif kausal*. Menurut (Sugiyono, 2012) Dalam penelitian *kausal* hubungan yang terjadi adalah sebab akibat, sehingga, didalamnya terdapat *variabel independen* dan *variabel dependen*.

Dengan jenis penelitian *asosiatif kausal* maka menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai pendekatan penelitiannya. Metode kuantitatif dapat membaca dan digunakan dalam penekanan fenomena-fenomena objektif serta didalamnya terdapat populasi dan sampel. Teknik pengambilan sampelnya biasanya dilakukan secara *random* kemudian secara instrument penelitiannya bersifat statistik tujuannya untuk menguji dan menjawab hipotesisnya (Sugiyono, 2012). Dengan demikian tentu dengan metode ini nantinya dapat menjawab seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam menentukan lokasi penelitian, yakni menentukan dengan melakukan pertimbangan sesuai (Sugiyono, 2012) bahwa menentukan lokasi penelitian adalah dengan cara menjajaki lapangan untuk melihat kesesuaian dengan masalah yang akan diteliti, selain itu juga dapat mempertimbangkan keterbatasan geografisnya serta secara praktis juga bisa mempertimbangkan terkait waktu, biayanya. Penelitian berupa menyebarkan angket dilaksanakan ditempat yang telah disetujui oleh informan dalam penelitian yakni di BMT Mandiri Syariah Karangcangkring Gresik untuk mendapatkan data hasil angket dengan informan. Sedangkan untuk waktu penelitian yaitu pada 12 Januari 2021-12 Februari 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012) Wilayah yang didalamnya meliputi baik objek maupun subjek dalam penelitian baik secara kuantitas dan karakteristik yang telah ditentukan atau ditetapkan peneliti sebagai bahan yang akan dipelajari dan ditarik kesimpulan disebut dengan populasi. Populasi adalah semua atau keseluruhan obyek penelitian yang menjadi sasaran penelitian yaitu adalah mulai dari karyawan dan staff di Kantor BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Gresik. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berhubungan dengan jumlah karyawan yang bekerja di BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Gresik yakni: 80 Karyawan.

3.3.2 Sampel

Sedangkan terkait sampel, menurut (Sugiyono, 2012) sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi baik secara jumlah dan karakteristik sebagai kebutuhan pengambilan data penelitian. Sampel nantinya diharapkan memberikan data penelitian serta gambaran umum tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penentuan sampel ini penting dilakukan agar dapat ditentukan gambaran representative dalam penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 Responden dari BMT Mandiri Sejahtera.

3.4 Data dan Jenis Data

Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber skunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012).

1. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung pada saat proses penelitian berjalan untuk fenomena sebenarnya terjadi dalam penelitian. Data primer didapatkan dari observasi dan wawancara dengan responden. Responden dalam penelitian ini adalah sesuai dengan penentuan sampel penelitian

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada sebelumnya oleh pihak lain dan biasanya merupakan data historial

(Sugiyono, 2012) Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen terkait dengan fokus penelitian baik berupa literatur dan jurnal.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Tehnik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data sehingga penelitian ini dilengkapi data yang cukup untuk selanjutnya dilakukan pengolahan data, menurut (Sugiyono, 2012) instrument penelitian dapat digambarkan sebagai sebuah alat bantu untuk aktifitas pengumpulan data penelitian. Penelitian ini menggunakan dua alat bantu dalam pengumpulan data yaitu, antara lain:

a. Kuisisioner (angket)

Peneliti terlebih dahulu akan menyusun beberapa pernyataan dalam bentuk angket yang nantinya diisi oleh responden penelitian.

b. Dokumentasi

Data-data berupa catatan penting, baik itu berupa grafik, gambar maupun dalam bentuk arsip lain dimasukkan dalam jenis data dokumentasi.

3.5.2 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi instrument penelitian adalah angket, data angket yang telah dibuat kemudian disebar sesuai dengan subjek atau informan yang disesuaikan nantinya digunakan sebagai dasar proses pengolahan dan kemudian di analisa datanya. Data angket tersebut kemudian dihitung dan diukur untuk mengetahui hasil dari hipotesa yang dibuat dengan istilah istrumen penelitian. Menurut (Sugiyono, 2012) instrument penelitian memiliki peranan penting karena dalam penelitian kuantitatif kualitas data ditentukan dari kualitas instrument penelitian yang dibuat.

1.6 Defenisi Operasional

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

No	Variabel X1	Indikator	Variabel X2	Indikator
1	<p>Kepemimpinan transaksional: Kepemimpinan transaksional adalah perilaku pemimpin yang memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan anggota yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan (Bass, 1990:12)</p>	<p>1) Contingent reward Kontrak pertukaran penghargaan untuk usaha, penghargaan yang dijanjikan untuk kinerja yang baik, mengakui pencapaian. 2) Active management by exception Melihat dan mencari penyimpangan dari aturan atau standar, mengambil tindakan perbaikan. 3) Pasive management by exception Intervensi hanya jika standar tidak tercapai. 4) Laissez-faire</p>	<p>Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasi kan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan</p>	<p>1) Charisma Memberikan visi dan misi yang masuk akal, menimbulkan kebanggaan, menimbulkan rasa hormat dan percaya. 2) Inspiration Mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana. 3) Intellectual stimulation Meningkatkan intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara</p>

		Melepaskan tanggung jawab, menghindari pengambilan keputusan		teliti. 4) Individualized consideration Memberikan perhatian pribadi, melakukan pelatihan dan konsultasi kepada setiap bawahan secara individual
	Variabel Y	Indikator		
	Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau 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	1) Pegawai 2) Pekerjaan		

3.7 Skala Pengukuran

Skala ukur dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan penilaian dari hasil angket yang telah diisi oleh responden tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Data angket yang telah terkumpul berupa pernyataan dari dua variabel tersebut kemudian dirubah dalam data kuantitatif dengan menggunakan skala, dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Skala Model Likert ini digunakan untuk memperlihatkan hasil angket pernyataan responden tentang dua variabel yang akan diamati atau teliti, kedua variabel tersebut adalah kepemimpinan transaksional (X1), kepemimpinan tranformasional (X2) dan kepuasan kerja (Y). Menurut Arikunto (2010:190) dengan skala ini responden diminta untuk membukuhkan tanda cek (√) pada salah satu dari lima kemungkinan jawaban yang sudah tersedia, misalnya “sangat setuju” bernilai 5, ”setuju” bernilai 4, ”netral” bernilai 3, ”tidak setuju” bernilai 2, dan “sangat tidak setuju” bernilai 1.

Setelah menyusun angket kemudian responden akan menandai setiap item pernyataan dari kedua variabel dalam penelitian ini, nilai yang kemudian diberikan sesuai dengan skala likert diatas:

1. Sangat Setuju	5
2. Setuju	4
3. Netral	3
4. Tidak Setuju	2
5. Sangat Tidak Setuju	1

pengukuran atas jawaban responden tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju menunjukkan responden sangat setuju dengan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Jawaban setuju menunjukkan responden setuju dengan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Jawaban netral menunjukkan responden berada pada sikap antara setuju dan tidak setuju pada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Jawaban tidak setuju menunjukkan responden tidak setuju dengan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Jawaban sangat tidak setuju menunjukkan responden sangat tidak setuju dengan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Validitas

Sebuah uji validitas biasanya selalu dihubungkan dengan sebuah permasalahan, dalam penelitian ini tentu melalui sebuah rumusan masalah pada bab 1. Sehingga fungsi dari uji validitas adalah untuk mengukur secara tepat apapun yang dapat diukur, dalam penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh

terapan media terhadap proses imitasi remaja, Uji validitas dilakukan dengan metode analisis *Pearson Product Moment* (Nugriyanto, 2010).

Hasil dari kolerasi setiap skor kemudian dilakukan perbandingan dengan nilai taraf signifikan 5% (0.05), validitas instrumen bisa dikatakan valid, jika mampu mengukur tinggi rendahnya data yang diperoleh serta tidak menyimpang dari gambaran variabelnya.

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$ = dinyatakan valid.

$r_{hitung} < r_{tabel}$ = dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Machmud, 2016:155) istilah yang dapat digunakan untuk memperlihatkan sebuah hasil pengukuran konsistensi dan relatifitas berulang kali adalah reliabilitas. Dalam pengujian reliabilitas ini, peneliti menggunakan *Formulla Alpha Cronbach*

Dalam *Formulla Alpha Crnbach* Sebuah instrument dinyatakan reliabel jika angka koofesien reliabilitas $\geq 0,6$. Selanjutnya memilih program computer SPSS 23.0 untuk digunakan sebagai pengujian validitas dan relibilitas untuk indikator pengukuran reliabilitas menurut yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut: Jika alpha atau r_{hitung} :

1. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
3. kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

3.8.3 Asumsi Normalitas

Untuk mengetahui populasi data memiliki distribusi normal atau tidak normal maka dibutuhkanlah uji normalitas data, jenis uji normalitas yang

digunakan adalah uji normalitas *one sample kolmogrov smirnov* (K-S), nilai signifikannya adalah 0,05, dengan demikian bisa difahami bahwa jika nilai signifikan diatas 0,05 maka data dinyatakan normal (Sugiyono, 2014).

3.9 Teknik Analisis Data

Setelah semua data sudah terkumpul, langkah selanjutnya yakni dilakukan proses analisa data, analisis data dilakukan untuk melakukan interpretasi data yang sudah terkumpul. Selain itu sebagaimana rumusan masalah serta hipotesa yang telah dibuat, analisis data juga berguna untuk mengetahui adanya pengaruh dari *variabel independent* (terapan media) terhadap *variabel dependent* (imitasi remaja) serta untuk mengetahui penjabaran dari hipotesis tersebut. Hubungan antara variabel prediktor (X) dengan variabel kriterium (Y) dapat dilukiskan dalam sebuah garis, yang biasa disebut sebagai garis regresi.

3.9.1 Uji F simultan

Uji F dalam penelitian digunakan sebagai cara menentukan model penafsiran untuk mengetahui hipotesa penelitian sudah tepat atau tidak. Sehingga uji F berfungsi untuk menjabarkan seberapa besar pengaruh *variabel independen* yakni terapan media terhadap *variabel dependen* yakni proses imitasi. Pengujian yang akan dilakukan dengan cara membandingkan antara F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada taraf signifikansi $5\% = 0,05$, dimana:

$F_h \geq F_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

$F_h < F_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengolahan data Uji F ini nantinya dihasilkan dari program SPSS Windows 23.0 sehingga dapat menjelaskan hasil dari Uji F tersebut.

3.9.2 Analisis statistik regresi berganda

Menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$KK = b - b_1 PI - b_2 KKr + e$$

Dimana:

b = Koefisien regresi model

KK = Kepuasan Kerja

PI = Kepemimpinan Transaksional

KKr = Kepemimpinan Transformasional

e = *error*

Perhitungannya menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program SPSS. Setelah hasil persamaan regresi diketahui, akan dilihat tingkat signifikansi masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

3.9.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Menurut Ghozali (2009), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1). Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2). Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil BMT Mandiri Sejahtera

BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur dengan nama pendirian Koperasi BMT Kube Sejahtera Unit 023 telah berdiri pada tanggal 03 April 2005 yang mana merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang memiliki fungsi dua bidang keuangan yaitu bidang baitul maal dan bidang tamwil. Koperasi BMT Kube Sejahtera Unit 023 merupakan lembaga non bank yang memiliki badan hukum koperasi dan salah satu bagian program dari binaan direktorat BSFM dirjen Banjomsos DEPSOS RI dan bekerja sama dengan PINBUK (Profil BMT Mandiri Sejahtera).

Koperasi BMT Kube Sejahtera pada awal pendiriannya memiliki modal awal sejumlah Rp. 125.000.000 dana tersebut berasal dari hibah Depsos, kemudian pada tahun 2005 terdapat tambahan modal sejumlah Rp.22.000.000 yang berasal dari pendiri yang disalurkan kepada 10 KUBE atau kelompok usaha bersama. dan pada awal pendiriannya memiliki 38 anggota yaitu yang terdiri dari 36 masyarakat dan 2 berasal dari lembaga madrasah diniyah pengurus santunan (Profil BMT Mandiri Sejahtera).

Pada tahun 2006 tanggal 13 Juni Koperasi BMT Kube Sejahtera mulai memiliki badan hukum wilayah Kabupaten Gresik dengan NO.03.BH/403.62/VI/2006, kemudian pada tanggal 20 Oktober 2011 beralih bina ke Provinsi Jawa Timur dengan nama Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur dengan NO. P2T/39/09/06/X/2011. Pada tanggal 16 Maret 2016 sampai

sekarang berganti nama menjadi koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPPS) BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur dengan nomor badan hukum P2T/24/09.06/02/III/2016 (Profil BMT Mandiri Sejahtera). Berikut merupakan identitas BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur:

Nama	: KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur
Kelompok koperasi	: Simpan Pinjam
Tahun berdiri	: 03 April 2005
Badan hukum	: No.03/BH/403.62/VI/2006 tanggal 13 Juni 2006
No NPWP	: 02.529.695.5-612.000
No SIUSP	: P2T/24/09.06/02/III/2016
No TDP	: 13.02.2.47.00242
Alamat	: Jalan Raya Pasar Kliwon RT 01 RW 01 Desa Karangcangkring Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik Provinsi Jawa Timur.
No./Telp	: 081331902576
E-mail	: bmtmsjatim@yahoo.co.id
Web	: www.bmtmandirisejahtera.com

4.1.2 Visi dan Misi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur

Perkembangan BMT Mandiri Sejahtera juga tidak lepas dengan adanya visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan, yang mana dengan adanya visi dan misi perusahaan, maka BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur memiliki gambaran

atau pedoman terhadap perjalanan operasional bisnisnya. Berikut merupakan visi dan misi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur:

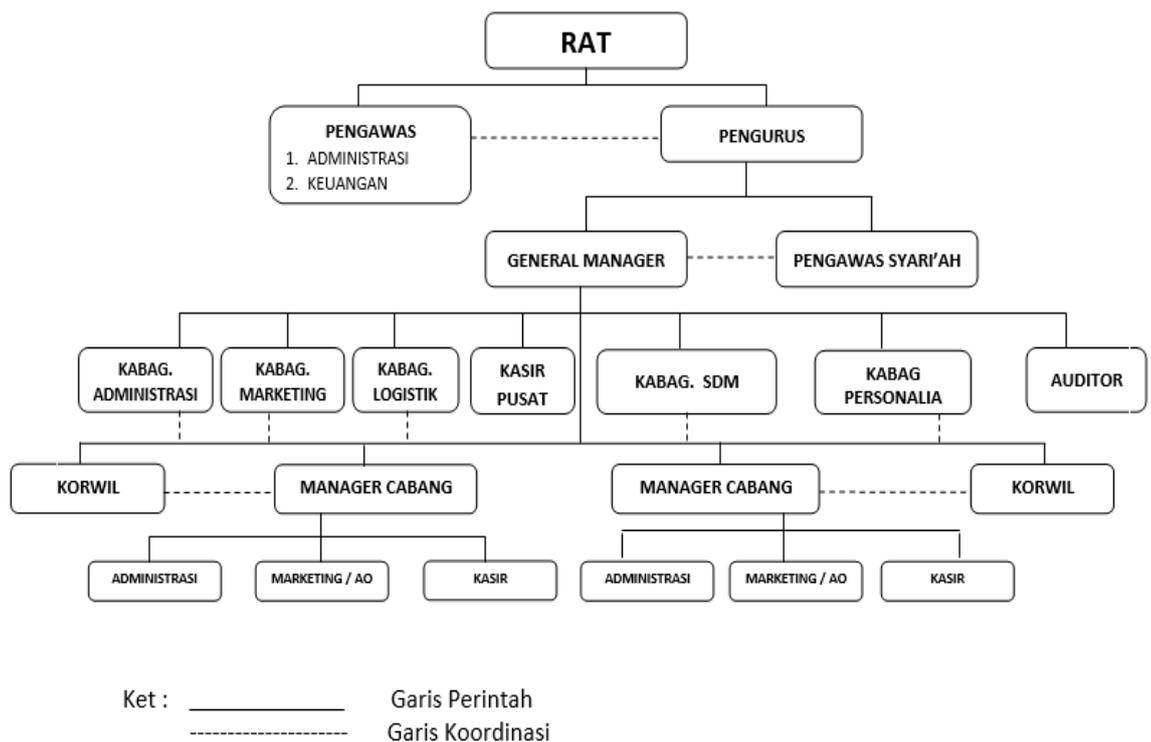
a. Visi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur

“Menjadi Koperasi Syari’ah yang sehat, berkembang, dan terpercaya yang mampu melayani anggota masyarakat sekitar berkehidupan salam, penuh keselamatan, kedamaian dan kesejahteraan”.

b. Misi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur

“Mengembangkan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur sebagai sarana gerakan pemberdayaan dan keadilan, sehingga terwujud kualitas masyarakat disekitar KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur yang salam, penuh keselamatan, kedamaian dan kesejahteraan”.

4.1.3 Struktur Organisasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur



Gambar 4.1. Struktur organisasi

4.2 Penyajian Data

4.2.1 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang tergabung dalam BMT Mandiri Sejahtera dengan jumlah total 80 Orang yakni berdasar karakter jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1
Rekapitulasi Karakter Responden Berdasar Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	45	60%
Perempuan	35	40%
Total	80	100%

Sumber: Hasil olah data peneliti

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dominasi karyawan di BMT Mandiri Sejahtera masih di dominasi dari jenis kelamin laki-laki yang mencapai angka 45 orang dari 80 responden. Selain dari karakter jenis kelamin peneliti juga melakukan rekapitulasi dari pendidikan. Yakni sebagai berikut:

Tabel 4.2
Rekapitulasi Karakter Responden Berdasar Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
SMP	-	-
SMA	4	6%
Diploma	23	32%
S1	53	62%
Total	80	100%

Sumber: Hasil olah data peneliti

Pada tabel diatas, karakter responden berdasar pendidikan terakhir pada BMT Mandiri Sejahtera didominasi dari pendidikan S1 yang berjumlah 53 orang sedangkan paling sedikit adalah dari lulusan SMA. Mayoritas lulusan S1 ini bekerja sebagai *back office* sebagai data *programmer* sedangkan untuk diploma bekerja di lapangan sebagai *collector* dan SMA sebagai karyawan umum.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur kerangka (penelitian). Agar memperoleh nilai validitas pada kuesioner dan data, uji validitas dilakukan dengan cara mencermati indikator-indikator variabel. Nilai validitas yang diperoleh menunjukkan sejauh mana perbedaan instrumen pengukuran, hal ini juga merefleksikan kemajemukan pada objek penelitian. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas secara statistik dengan bantuan program software SPSS. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui draf angket yang telah disusun kepada responden telah sesuai dengan nilai taraf validitas sehingga dapat dilanjutkan pada analisa data.

a. Kepemimpinan Transaksional (Variabel X1)

Sebelum data dilakukan analisa maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dari angket yang telah disebar kepada 80 responden tentang variabel kepemimpinan transaksional (X1). Pada variabel ini peneliti menyusun 12 pernyataan tentang kepemimpinan transaksional berikut adalah hasil uji validitas dari 12 pernyataan tersebut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Angket Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1)

No item	Nilai r Hitung (T-ty)	T-Tabel 5% (80)	Keterangan
1	0.050	0.217	Non Valid
2	0.305	0.217	Valid

3	0.335	0.217	Valid
4	0.566	0.217	Valid
5	0.442	0.217	Valid
6	0.291	0.217	Valid
7	0.232	0.217	Valid
8	0.309	0.217	Valid
9	0.142	0.217	Non Valid
10	0.186	0.217	Non Valid
11	0.258	0.217	Valid
12	0.266	0.217	Valid

Dari 12 pernyataan dalam angket yang peneliti sebar kepada 80 narasumber atau responden, melalui uji validitas dengan bantuan SPSS, maka dapat dihasilkan terdapat sembilan pernyataan yang valid atau presentase 75%, sedangkan terdapat tiga pernyataan dalam angket yang tidak valid atau presentase 25%, ketiga pernyataan tersebut adalah pada nomor 1, 9 dan 10. Dari ketiga pernyataan tersebut nilai validitasnya dibawah 0.204 sehingga ketiga pernyataan tersebut tidak termasuk valid. Sedangkan untuk kesembilan pernyataan lainnya nilai validitasnya diatas 0.204 sehingga dinyatakan valid

b. Kepemimpinan Transformasional (Variabel X2)

Selanjutnya variabel yang diuji validitasnya adalah variabel kepemimpinan transformasional (X2), hal ini sama dengan variabel sebelumnya dimana sebelum data dilakukan analisa maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dari angket yang telah disebar kepada 80 responden tentang variabel kepemimpinan transformasional (X2). Pada variabel ini peneliti menyusun 20 pernyataan tentang kepemimpinan transformasional berikut adalah hasil uji validitas dari 20 pernyataan tersebut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Angket Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

No item	Nilai r Hitung (T-ty)	T-Tabel 5% (80)	Keterangan
X21	0.518	0.217	Valid
X22	0.435	0.217	Valid
3	0.407	0.217	Valid
4	0.169	0.217	Valid
5	0.034	0.217	Valid
6	0.568	0.217	Valid
7	0.451	0.217	Valid
8	0.504	0.217	Valid
9	0.260	0.217	Valid
10	0.217	0.217	Valid
11	0.151	0.217	Valid
12	0.518	0.217	Valid
13	0.518	0.217	Valid
14	0.435	0.217	Valid
15	0.407	0.217	Valid
16	0.169	0.217	Valid
17	0.341	0.217	Valid
18	0.568	0.217	Valid
19	0.451	0.217	Valid
20	0.504	0.217	Valid

Dari 20 pernyataan dalam angket yang peneliti sebar kepada 80 narasumber atau responden, melalui uji validitas dengan bantuan SPSS, maka dapat dihasilkan terdapat 20 pernyataan yang valid atau prosentase 100%, sedangkan tidak terdapat pernyataan dalam angket yang tidak valid atau presentase 0%, dua puluh pernyataan tersebut dinyatakan valid karena nilai validitas nya diatas 0.204.

c. Kepuasan Kerja (Variabel Y)

Selanjutnya variabel yang di uji validitasnya adalah variabel kepuasan kerja (Y), hal ini sama dengan variabel sebelumnya dimana sebelum data dilakukan analisa maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dari angket yang telah disebar kepada 80 responden tentang variabel kepuasan kerja (Y). Pada variabel ini peneliti menyusun 24 pernyataan tentang kepemimpinan transformasional berikut adalah hasil uji validitas dari 24 pernyataan tersebut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Angket Variabel kepuasan kerja (Y)

No item	Nilai r Hitung (T-ty)	T-Tabel 5% (80)	Keterangan
1	0.604	0.217	Valid
2	0.222	0.217	Valid
3	0.179	0.217	Non Valid
4	0.550	0.217	Valid
5	0.522	0.217	Valid
6	0.624	0.217	Valid
7	0.522	0.217	Valid
8	0.365	0.217	Valid
9	0.522	0.217	Valid
10	0.624	0.217	Valid
11	0.449	0.217	Valid
12	0.233	0.217	Valid
13	0.315	0.217	Valid
14	0.299	0.217	Valid
15	0.014	0.217	Non Valid
16	0.365	0.217	Valid
17	0.604	0.217	Valid
18	0.522	0.217	Valid
19	0.304	0.217	Valid
20	0.151	0.217	Non Valid

21	0.479	0.217	Valid
22	0.604	0.217	Valid
23	0.522	0.217	Valid
24	0.604	0.217	Valid

Dari 24 pernyataan dalam angket yang peneliti sebar kepada 80 narasumber atau responden, melalui uji validitas dengan bantuan SPSS, maka dapat dihasilkan terdapat dua puluh satu pernyataan yang valid atau presentase 87%, sedangkan terdapat tiga pernyataan dalam angket yang tidak valid atau presentase 13%, ketiga pernyataan tersebut terdapat pada item 3, 15 dan 20

Dari ketiga pernyataan tersebut nilai validitasnya dibawah 0.204 sehingga ketiga pernyataan tersebut tidak termasuk valid. Sedangkan untuk dua puluh satu pernyataan lainnya nilai validitasnya diatas 0.204 sehingga dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Setelah data kuesioner dilakukan pengujian dengan uji validitas, kemudian peneliti melanjutkan dengan pengujian reliabilitas yakni Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat konsistensi terhadap instrumen-instrumen dalam mengukur konsep. Reliabilitas merupakan syarat untuk tercapainya validitas suatu kuesioner dengan tujuan tertentu. Dalam mengukur reliabilitas alat pengukuran yang digunakan adalah Teknik Alpha Cronbach. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai reliabel. Jika Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,6 maka jawaban para responden dinyatakan tidak reliabel. Nilai Reliabilitas ketiga variabel dalam penelitian ini menunjukkan angka :

1. Kepemimpinan transaksional (XI) nilai reliabilitasnya adalah 0.833

2. Kepemimpinan transformasional (X2) nilai reliabilitasnya adalah 0.886
3. Kepuasan kerja (Y) nilai reliabilitasnya adalah 0.938

Dengan demikian ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel dikarenakan nilai t-tabel untuk 80 responden adalah minimal 0.217

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test (K-S)* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Melalui proses pengujian data di SPSS nilai uji Normalitas diatas 0,05 dikarenakan melalui 80 observasi atau kuesioner yang disebar nilai mean berada pada nilai rata rata 0,54.

Tabel 4.7
Uji Normalitas

	Nilai Unstandart Residual
Nilai observasi	80
Std Deviation	8,5
Nilai Absolute D	0,54
Nilai Z Kolmogrof	0,713
P Value	0,689

Berdasarkan Nilai diatas melalui pengolahan data di output SPSS tampak bahwa jumlah observasi 80 dengan standar deviasi 8,5. Nilai absolut D adalah 0,54 dengan nilai Z kolmogorov Smirnov 0,713. Nilai z ini memberikan nilai pvalue $0,689 > \alpha = 0,05$. Sehingga Ho diterima.

Dari tabel *One Sample Kolmogrov Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,689. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 atau menggunakan taraf signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, menggunakan pedoman sebagai berikut:

- 1) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05, maka distribusi data adalah normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10, maka data bebas dari gejala multikolinieritas

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

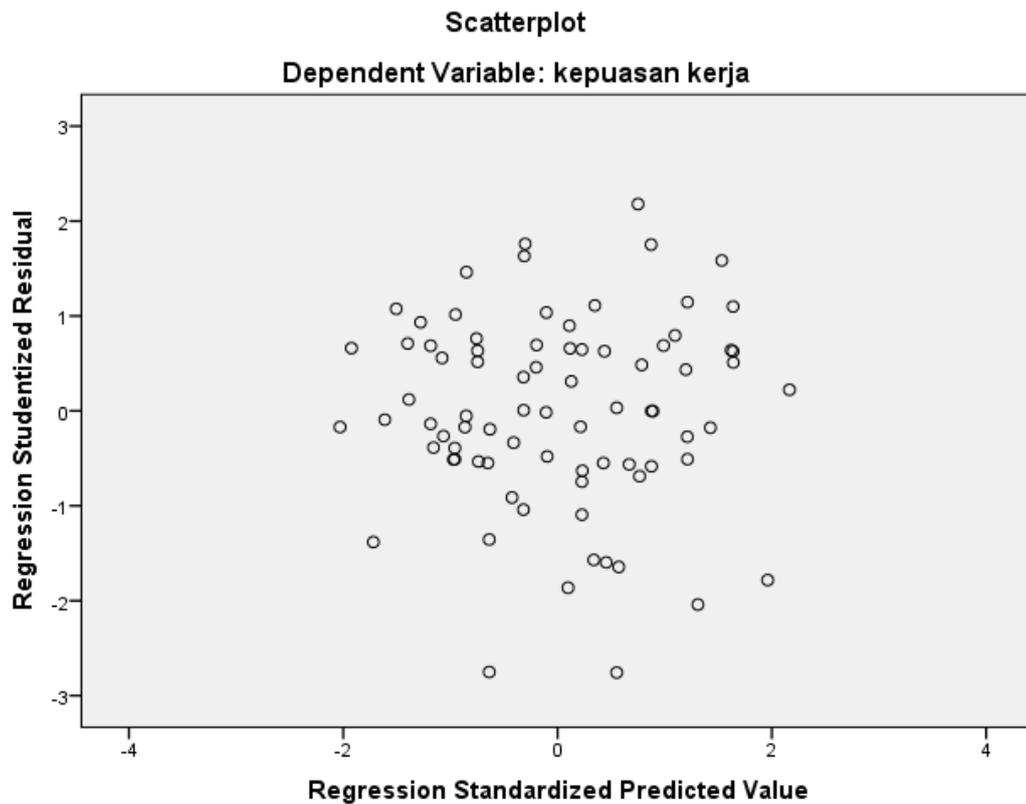
Model	Unstandart coefficient		Standarized coefficient	t	Sig	Collneaity statistics	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	78.428	9.679		8.103	.000		
Kepemimpinan Transaksional	.096	.181	.060	.529	.529	.999	1.000
Kepmimpinan Transformasional	.097	.128	.086	.762	.449	.999	1.001

Melihat hasil pada tabel diatas, hasil perhitungan nilai *Tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen bernilai X1 (Kepemimpinan

Transaksional) sebesar 0.999 dan X2 (Kepemimpinan Transformasional) sebesar 0.999, Sementara itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen bernilai X1 (Kepemimpinan Transaksional) bernilai 1000 dan X2 (Kepemimpinan Transformasional) bernilai 1001. Merujuk hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y



Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Uji Hipotesis

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable (X1) kepemimpinan transaksional dan X2 kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian

pengujian hipotesanya adalah apakah variabel X1 dan X2 mempengaruhi variabel Y, dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha=0.05$, berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t table maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y
- b) Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t table maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y

$$T \text{ table} = t (\alpha/2; n-k-1) = t (0.025;46) = 2.028$$

Model	Unstandart coefficient		Standarized coefficient	T	Sig	Collneaity statistics	
	B	Std Error	Beta			Toleran ce	VIF
2. (Constant)	78.428	9.679		8.103	.000		
Kepemimpinan Transaksional	,096	,181	,060	,529	.529	.999	1.000
Kepmimpinan Transformasional	.097	.128	.086	,762	.449	.999	1.001

a) Pengujian Hipotesa pertama (H1)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 (kepemimpinan transaksional) terhadap Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 0.529 > 0.05 dan nilai t hitung 0.529 < t table 2.028, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa H1 ditolak yang berarti

tidak terdapat pengaruh X1 (kepemimpinan transaksional) terhadap Y (kepuasan kerja).

b) Pengujian Hipotesa kedua (H2)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kepuasan kerja Y adalah sebesar $0.449 > 0.05$ dan nilai t hitung $0.762 < t$ table 2.028, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 (kepemimpinan transformasional) terhadap Y (kepuasan kerja).

c) Pengujian hipotesa Ketiga (H3) Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig
Regresion residual	63.356	2	31.678	.421	.658 ^b
Total	5794.594	77	75.254		
	5857.950	79			

Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui nilai F hitung adalah sebesar 0.421, karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F table ($0.421 \leq 3.20$) maka sebagaimana pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesa ditolak dengan kata lain variabel X1 (kepemimpinan transaksional) dan variabel X2 (kepemimpinan transformasional) tidak berpengaruh terhadap variable Y (kepuasan kerja).

2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan

variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Berdasarkan output SPSS, diketahui R square sebesar 548, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 50.8%.

4.5 Pembahasan

Mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Karena dengan terkelolanya faktor sentral ini melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, tujuan dan cita-cita perusahaan akan dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia dengan upaya memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi. Diantara faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan menurut (Stephen, 2006) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan transaksional merupakan model gaya kepemimpinan dengan cara memusatkan pada pencapaian tujuan atau sasaran, namun tidak berupaya mengembangkan tanggung jawab dan wewenang bawahan demi kemajuan bawahan (Ismail, 2011)

Kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (concoersive) untuk orang-orang mencapai tujuan tertentu.

Elemen-elemen kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja diantaranya adalah nilai kompensasi, promosi kerja, kondisi kerja, supervisi, cara kerja organisasi dan hubungan yang tercipta antara atasan dan bawahan. Gaya kepemimpinan transformasional yaitu dimana pemimpin memberikan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya serta kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat (Ismail, 2011). Seorang pemimpin harus dapat mewujudkan rasa puas karyawan dalam bekerja. Adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan membuat bawahan merasa loyal, respek kepada atasannya dan pada akhirnya bawahan akan termotivasi melakukan lebih dari yang diharapkan (Ismail, 2011).

Dalam penelitian ini kepemimpinan transaksional menjadi variabel XI untuk membuktikan adanya kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan dalam hal ini adalah BMT Mandiri Sejahtera Gresik, Kepemimpinan dalam konteks atau konsep utamanya adalah digunakan untuk melakukan mengontrol, mengawasi, mengarahkan organisasi agar dapat mencapai suatu tujuan, pada kenyataannya tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini peneliti anggap karena kepemimpinan jenis ini lebih mengarah pada penataan manajemen perusahaan yang lebih rapi sehingga nilai untuk variabel XI ini rendah terhadap Y.

Selanjutnya peneliti juga membuat variabel X2 yakni kepemimpinan transformasional yang juga berhubungan dengan kepuasan kerja, Pentingnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi output pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau

organisasi. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan taraf hidup. Sedangkan bagi perusahaan atau organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 (kepemimpinan transaksional) terhadap Y (kepuasan kerja) adalah sebesar $0.529 > 0.05$ dan nilai t hitung $0.529 < t$ table 2.028, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 (kepemimpinan transaksional) terhadap Y (kepuasan kerja).

Seorang karyawan yang telah terpenuhi tingkat kepuasannya akan meningkatkan produktivitasnya, selalu hadir untuk bekerja, tidak ada keinginan untuk melakukan perputaran kerja, serta memiliki rasa loyalitas pada perusahaan, sehingga tidak muncul keinginan untuk melakukan kecurangan (fraud). Sebaliknya, seorang karyawan yang tidak terpenuhi kepuasannya cenderung produktivitasnya menurun, tidak hadir di tempat kerja tanpa alasan yang jelas, adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, serta muncul perilaku menyimpang di tempat kerja sehingga timbul keinginan untuk melakukan kecurangan (fraud).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan disetiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung kreatif dan inovatif yang membantu perusahaan untuk tumbuh, berkembang dan inovatif yang membantu

perusahaan untuk tumbuh, berkembang dan akan membawa perubahan positif bagi perusahaan.

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kepuasan kerja Y adalah sebesar $0.449 > 0.05$ dan nilai thitung $0.762 < t$ table 2.028, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 (kepemimpinan transformasional) ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 (kepemimpinan transformasional) terhadap Y (kepuasan kerja).

Kepercayaan transformasional sering diartikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin dapat memperkuat individu karyawan dalam etika kerjasama dan mempercayai, kemanjuran diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Menurut (Stephen, 2006) kepemimpinan mempunyai 4 faktor, yaitu: (1) Pemimpin Karismatik, (2) 4 Motivasi Inspirasional, (3) Stimulasi Intelektual, (4) Pertimbangan Individu

Menurut (Stephen, 2006) gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial (atau transaksi). Seorang pemimpin transaksional mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka. (Stephen, 2006) mengemukakan pendapat tentang faktor pokok dalam kepemimpinan transaksional yaitu: (1) penghargaan, dan (2) Manajemen Eksepsi.

Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui nilai F hitung adalah sebesar 0.421, karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F table ($0.421 \leq 3.20$) maka sebagaimana pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesa ditolak dengan kata lain variabel X1 (kepemimpinan transformasional)

dan variabel X2 (kepemimpinan transaksional) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Melalui proses pengolahan data penelitian, dengan dasar penyebaran angket kepada karyawan BMT Mandiri Sejahtera Gresik, maka penelitian dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara transaksional pigur kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja lebih memiliki peran penting dengan mendapat nilai lebih tinggi pada quisioner. Stimulus seperti ide kreatif dan inovasi tidak banyak diberikan oleh pimpinan di BMT Mandiri Sejahtera.
2. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara transformasional pengaruh kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja di BMT Mandiri Sejahtera sangat rendah hal ini ditunjukkan bahwa BMT telah menata secara baik sistem kinerja karyawan dengan standar SOP yang sudah disetujui oleh para karyawan dan dijalankan secara tertib.
3. Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hipotesa pertama dan kedua dalam penelitian memiliki faktor kuat melalui pernyataan dari responden sehingga membuat hipotesa ketiga juga tidak berpengaruh.

5.2 Saran Saran

Secara praktis peneliti menyarankan kepada BMT Mandiri Sejahtera agar terus konsisten dalam peningkatan system untuk meningkatkan kepuasan kerja

para karyawannya agar BMT Mandiri Sejahtera semakin konsisten dan stabil dalam perkembangannya.

Sebagai saran untuk akademisi, peneliti menuliskan agar penelitian-penelitian semacam ini semakin diperbanyak agar referensi tentang BMT atau koperasi yang memiliki kapasitas dibawah bank-bank konvensional semakin banyak untuk dibuat bahan kajian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT Pegadaian. *Jurnal Manajemen*, Vol.01 XXI 123-245.
- Alvian, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pt.Nutrifood Indonesia Di Surabaya. Program Manajemen Bisnis. *Manajemen Bisnis* , Vol.2 2003.
- Bass, B. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership*. New York: Free Press.
- Denim, S. (2011). *Menjadi Komunitas Pembelajar (Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran)*. Bandung: Rajagrafindo.
- Dewi, A. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Kab Mamuju . *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika*, 14 (2).
- Djudi, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV Kalingga Jaya Di Jakarta). *Jurnal Manajemen Brawijaya* , Vol.03 230-245.
- Fitriansyah, R. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Agen Financial Consultant PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Manajemen Universitas Brawijaya*, Vol.001 123-126.
- Gary, D. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: Intan Sejati.
- Hery, S. (2012). *Bank dan Lembaga Syariah, Deskripsi dan Literasi*. Yogyakarta: Ekorja.
- Ismail, A. M. (2011). Empirical Study of the Relationship between transformationall Leadership. Empowerment and Organizational . *Business And Edonomics Research Journal*, Vol 2. 89-100.
- Jarwanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mediaterra.
- Keller, R. (1992). *Transformational Leadership and The Performance Of Reserach and Development Project Groups*. Queensland : Journal Of Manajemen.

- Munandar, A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi* . Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nor, H. (2013). Pasar Modal, Acuan Teoretis dan Praktis Investasi di Instrumen. *International Journal of Economics and*, Vol. 7, No. 7; 2015 ISSN 1916-971X E-ISSN 1916-9728.
- Northouse Petter, G. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Indeka.
- Novanto, Y. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan operasional pt. X di surabaya. *Jurnal Manajemen Universitas Pelita*, 56-76.
- Purnawa, D. (2017). The Impact of Leadership Style an Work Environment to Employed Job Stisfactio with Organizational cultture As Moderating Variabel . *Jurnal riset manejemen sains Indonesia (JRMSI)*, Vol.8, No.01, 2017 e-ISSN : 2301-8313.
- Ridwan, A. H. (2013). *Manajemen Baitil Maal Wa Tanwil*. Bandung: Pusaka.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori. Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo.
- Srijanti. (2007). *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern* . Yogyakarta: Graha Ilmu .
- Stephen, R. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prehalindo.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok.
- Tasmara, T. (1995). *Etos Kerja Pribadi Musllim*. Jakarta: Dana Bakti Wakaf.
- Thoha, M. (2013). *“Kepemimpinan dalam manajemen”*. Bandung: Rajagrafindo.
- Wahjosumidjo. (1994). *Kepemimpinan dan Motivasi* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Widodo, D. (2014). *Kepemimpinan Pendidikan Transaksional dan Transformasional di SMK Non Teknik*. Semarang: UNNES.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BMT MANDIRI SEJAHTERA KARANGCANGKRING GRESIK

A. Identitas Responden

Nama Responden : (boleh tidak diisi)

Umur Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Jenjang Pendidikan Sarjana : SMA Sederajat Diploma/

Lama Bekerja : 6-12 bulan 3-5 tahun
 1-3 tahun > 5 tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Mohon dengan hormat, bantuan, dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab seluruh pernyataan dalam kuisisioner ini

2. Berika tanda tick mark pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.

3. Ada 5 (lima) pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pertanyaan, yaitu

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

C. Daftar Pernyataan

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan dalam perusahaan ini memperlakukan karyawan secara adil					
2	Pimpinan menunjukkan sikap teladan yang baik					
3	Pimpinan selalu membagi pengalaman kerja					
4	Pimpinan memberikan inovasi dan ide untuk kemajuan perusahaan					
5	Pimpinan membuat kebijakan untuk menciptakan rasa aman pada karyawan					
6	Pimpinan bisa menjadi semangat					
7	Pimpinan menjadi faktor meningkatkannya Sumber Daya Manusia					
8	Pimpinan selalu memberikan penghargaan					
9	Pengawasan dilakukan baik pada saat atau waktu beralasan maupun mendadak (tanpa pemberitahuan terlebih dahulu) telah dilakukan.					
10	Pengawasan dan evaluasi atas aktivitas-aktivitas operasional yang ada dalam seluruh instansi dilakukan secara terus-menerus.					
11	Pengawasan sudah berjalan dengan baik.					
12	Dengan adanya pengawasan oleh pimpinan dapat membantu mengatasi tindakan kecurangan yang dilakukan karyawan.					

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Seluruh karyawan telah menaati peraturan yang berlaku.					
2	Saya akan mengingatkan rekan kerja yang melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku di dalam entitas tempat saya bekerja.					
3	Melalui pimpinan saya mengerti arah tujuan perusahaan					
4	Pimpinan sudah melaksanakan tanggungjawab sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
5	Penerapan wewenang dan tanggungjawab dari pimpinan pada setiap bidang adalah hal yang penting dan perlu untuk dilakukan.					
6	Pimpinan menunjukkan komitmen positif untuk perusahaan					

7	Kebijakan dari pimpinan dalam entitas tempat bekerja mendorong saya untuk dapat bekerja secara jujur dan efisien.					
8	Pimpinan bisa diandalkan dan menjadi acuan					
9	Pimpinan selalu memberikan contoh tindakan bukan hanya omongan					
10	Pimpinan selalu mengingatkan untuk kerjasama tim.					
11	Dalam menjalankan tugas, pimpinan akan berusaha mengendalikan terjadinya risiko.					
12	Apabila terdapat karyawan yang melakukan kesalahan dan memicu terjadinya risiko, pimpinan akan memberikan sanksi.					
13	Pimpinan menghormati kemampuan karyawan					
14	Pemisahan fungsi untuk setiap tugas telah dilakukan oleh pimpinan sebagai entitas tempat saya bekerja.					
15	Pengawasan dilakukan baik pada saat atau waktu beralasan maupun mendadak (tanpa pemberitahuan terlebih dahulu) telah dilakukan.					
16	Pengawasan dan evaluasi atas aktivitas-aktivitas operasional yang ada dalam seluruh instansi dilakukan secara terus-menerus.					
17	Pengawasan sudah berjalan dengan baik.					
18	Dengan adanya pengawasan oleh pimpinan dapat membantu mengatasi tindakan kecurangan yang dilakukan karyawan.					
19	Sistem informasi selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada.					
20	Penggunaan teknologi informasi telah dimanfaatkan dengan baik.					

3. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya puas dengan gaya kepemimpinan yang saya terima untuk tanggungjawab pekerjaan saya.					
2	Gaji yang saya terima dari pimpinan tepat waktu.					
3	Karyawan akan mendapatkan bonus/ <i>reward</i> dari pimpinan ketika mencapai suatu hasil kinerja yang ditargetkan.					
4	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih, dan nyaman.					
5	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai.					
7	Fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan dalam					

	menunjang pekerjaan.					
8	Pimpinan mempunyai hubungan baik dengan semua karyawan.					
9	Pimpinan sangat menghargai hasil kerja.					
10	Pimpinan melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan.					
11	Pimpinan tegas dalam menegakkan disiplin kerja.					
12	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.					
13	Pimpinan berlaku adil dalam memberikan penilaian atas prestasi kerja bawahannya.					
14	Hubungan dengan rekan sekerja berjalan dengan baik.					
15	Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya.					
16	Terdapat persaingan yang sehat antar sesama rekan kerja.					
17	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.					
18	Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan.					
19	Saya merasa senang dengan tingkat tanggungjawab dalam pekerjaan saya.					
20	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya.					
21	Saya mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini.					
22	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam peningkatan karir.					
23	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.					
24	Kebijakan kenaikan jabatan/ promosi dilakukan secara adil dan obyektif.					

Tabel reliabilitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach (Nilai Reliabilitas)	T-Tabel 5% (80)	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0.833	0.217	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0.886	0.217	Reliabel

Kepuasan Kerja (Y)	0.938	0.217	Reliabel
--------------------	-------	-------	----------

1. HASIL OUTPUT VARIABEL X1 (RELIABILITAS)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.731	.833	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	64.40	109.458	.315	.	.722
item2	64.79	107.613	.655	.	.711
item3	65.01	105.582	.578	.	.707
item4	64.91	101.929	.860	.	.692
item5	64.63	102.339	.646	.	.698
item6	64.74	106.348	.529	.	.710
item7	64.65	107.547	.533	.	.713
item8	64.79	106.245	.560	.	.709
item9	64.54	110.454	.258	.	.726
item10	64.18	112.551	.212	.	.730
item11	64.28	111.847	.186	.	.731
item12	64.78	110.025	.470	.	.719
total	33.73	29.164	1.000	.	.765

2. HASIL OUTPUT VARIABEL X2 (RELIABILITAS)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.740	.886	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	111.19	215.344	.905	.	.718
item2	111.46	212.505	.812	.	.715
item3	112.48	222.227	.548	.	.729
item4	111.02	239.366	-.314	.	.752
item5	111.16	228.669	.204	.	.738
item6	111.91	214.131	.847	.	.717
item7	111.90	224.370	.566	.	.731
item8	111.34	216.480	.704	.	.721
item9	110.92	228.349	.186	.	.738
item10	111.05	223.770	.259	.	.734
item11	111.61	236.088	-.164	.	.748
item12	111.19	215.344	.905	.	.718
item13	111.19	215.344	.905	.	.718
item14	111.46	212.505	.812	.	.715
item15	112.48	222.227	.548	.	.729
item16	111.02	239.366	-.314	.	.752
item17	111.16	228.669	.204	.	.738
item18	111.91	214.131	.847	.	.717
item19	111.45	217.162	.746	.	.721
item20	111.42	212.602	.827	.	.715
total	57.16	58.264	1.000	.	.862

3. HASIL OUTPUT VARIABEL Y (RELIABILITAS)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.652	.938	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	165.21	216.752	.607	.	.636
item2	165.17	214.323	.785	.	.631
item3	165.21	216.752	.607	.	.636
item4	165.15	215.927	.683	.	.634
item5	165.17	214.323	.785	.	.631
item6	165.13	215.959	.682	.	.634
item7	165.19	214.458	.777	.	.632
item8	165.10	220.091	.406	.	.642
item9	165.19	214.281	.727	.	.631
item10	165.15	215.977	.604	.	.635
item11	165.26	214.956	.648	.	.633
item12	165.17	214.323	.785	.	.631
item13	165.17	214.323	.785	.	.631
item14	165.55	227.719	-.045	.	.655
item15	165.64	227.956	-.061	.	.656
item16	165.30	222.010	.255	.	.646
item17	165.38	219.250	.417	.	.641
item18	165.39	216.721	.509	.	.637
item19	165.49	226.126	.040	.	.653
item20	165.17	214.323	.785	.	.631
item21	165.46	223.391	.181	.	.649
item22	165.33	218.982	.436	.	.640
item23	165.26	215.310	.704	.	.633
item24	165.23	218.885	.500	.	.640
total	81.43	79.513	.454	.	.937

UJI ASUMSI KLASIK

1. NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	8.56441989
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.054
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.713
Asymp. Sig. (2-tailed)		.689

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

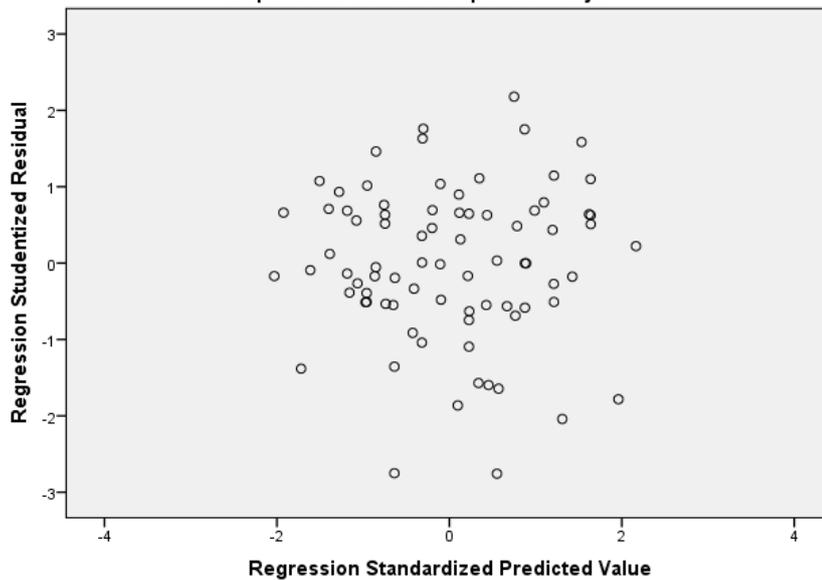
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	78.428	9.679		8.103	.000		
	kepemimpinan transaksional	.096	.181	.060	.529	.598	.999	1.001
	kepemimpinan tranformasional	.097	.128	.086	.762	.449	.999	1.001

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

3. HETEROSEK

Scatterplot

Dependent Variable: kepuasan kerja



4. AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.104 ^a	.011	-.015	8.675	.442

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

5. UJI T PARSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	78.428	9.679		8.103	.000		
	kepemimpinan transaksional	.096	.181	.060	.529	.598	.999	1.001
	kepemimpinan transformasional	.097	.128	.086	.762	.449	.999	1.001

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

jika nilai signifikansi >0,05 maka variable tersebut berpengaruh secara parsial terhadap variable y

6. F SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.356	2	31.678	.421	.658 ^b
	Residual	5794.594	77	75.254		
	Total	5857.950	79			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 16540022
Nama : Andi Adiansyah
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Perbankan Syariah
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.Si
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BMT MANDIRI SEJAHTERA KARANGCANGKRING GRESIK

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	8 Desember 2022	Abstrak Bab 4 penyajian data analisis data dan di pembahasan Kesimpulan	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	6 April 2023	Spasinya dan penulisannya di lihat lagi Kuisisioner dimasukkan dalam lampiran Menggunakan zutero Pembahasan variabel angkanya sama dengan variabel sebelum nya	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	13 April 2023	Bagian abstrak tidak perlu hipotesa tapi langsung ke variabel Karyawan apakah semua s1 80 orang apa termasuk cs/ob Kesimpulan juga sama tidak perlu ada kata hipotesa	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	18 April 2023	Abstrak, Kuisisioner dimasukkan dalam lampiran, Bahasa jangan berbelit-belit, Di penutup alasan kenapa tidak berpengaruh,	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	17 Mei 2023	Judul kantor pusat dihapus, abstrak penelitian tujuannya untuk apa dan hasil menunjukkan bahwa kedua variabel tidak berpengaruh, Penelitian terdahulu 1 spasi, Di cek lagi yang typo typo, Kesimpulan tidak perlu hipotesa.	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
		Daftar pustaka dimasukkan semua dari awal sampai akhir, Uji nilai validitas dimunculkan di lampiran		

Malang, 17 Mei 2023
Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Siswanto, M.Si



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : EKA WAHYU HESTYA BUDIANTO, Lc., M.Si
NIP : 198908082020121002
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Andi Adiansyah
NIM : 16540022
Konsentrasi : Entrepeneur
Judul Skripsi : **Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di bmt mandiri sejahtera karangcangkring gresik**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
11%	8%	3%	8%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 5 Juli 2023

UP2M



EKA WAHYU HESTYA BUDIANTO,
Lc., M.Si

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN

ORIGINALITY REPORT

11 %	8 %	3 %	8 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	2 %
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
4	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1 %
5	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1 %
6	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
7	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	<1 %
8	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
9	Submitted to Universitas Negeri Malang Student Paper	<1 %

10	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1%
11	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	<1%
12	repository.bsi.ac.id Internet Source	<1%
13	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	<1%
14	Submitted to Universiti Utara Malaysia Student Paper	<1%
15	123dok.com Internet Source	<1%
16	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1%
17	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1%
18	Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Student Paper	<1%
19	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1%
20	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1%

21	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1%
22	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source	<1%
23	As'at Rizal, Alshaf Pebrianggara, Achmad Ansori. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hantar Hampanan Hasil di Pasuruan", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2018 Publication	<1%
24	Submitted to Delaware Military Academy Student Paper	<1%
25	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1%
26	Submitted to Canada College Student Paper	<1%
27	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	<1%
28	Submitted to Tamalpais Union High School District Student Paper	<1%
29	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	<1%

30	Submitted to University of North Texas Student Paper	<1%
31	studyacademia.com Internet Source	<1%
32	repository.ut.ac.id Internet Source	<1%
33	Desi Herawati, Suprihatin Ali, Diang Adistya. "KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK KOSMETIK DAN ISU LINGKUNGAN", Jurnal Perspektif Bisnis, 2022 Publication	<1%
34	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	<1%
35	jurnal.utu.ac.id Internet Source	<1%
36	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1%
37	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	<1%
38	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	<1%

BIODATA PENELITI



Nama Lengkap : Andi Adiansyah
Tempat, tanggal lahir : Lamongan, 16 November 1998
Alamat Asal : RT 002, RW 001 Ngebrak Tunggul -
Paciran- Lamongan
Alamat Kos : Jl. Joyo Raharjo Gang 1a no 227b RT 07
RW 02 Merjosari Lowokwaru Kota Malang
Telepon/HP : 08883156797
E-mail : Heyandi5758@gmail.com

Pendidikan Formal

2004-2010 : MI Muhammadiyah 02 pondok Modern
Paciran
2010-2013 : SMP Muhammadiyah 12 Paciran
2013-2016 : MA Al-Ishlah Paciran
2016-2023 : Jurusan Perbankan Syariah Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2016-2017 : Program Khusus perkuliahan Bahasa Arab
UIN Maliki Malang
2018 : English Language Center (ELC) UIN Maliki
Malang
2018 : Young Action Entrepreneur School

Pengalaman Organisasi

- Anggota Pramuka UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2016
- Staff bidang Dakwa dan Kehumasan UKM Pramuka UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2017-2019