



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS KANTOR DPRD KOTA BIMA)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

ARIF AKBARRURRIZAL

NPM: 21701081053



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2022



University of Islam Malang
REPOSITORY



© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor DPRD Kota Bima dengan total 30 pegawai. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan uji regresi linear berganda $Y=16,406 + 0,021 + 0,444$, dan uji hipotesis penelitian ini menggunakan koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial mempengaruhi disiplin kerja pegawai, kepuasan kerja secara parsial mempengaruhi karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership and work discipline on employee job satisfaction. The source of the data used in this research is using primary data and the data collection method is using a questionnaire distributed to respondents. The population used in this study were employees of the Bima City DPRD Office with a total of 30 employees. The results obtained by using multiple linear regression test $Y=16,406 + 0,021 + 0,444$, and the hypothesis test of this study uses the coefficient of determination, F test, and t test. The results of this study indicate that transformational leadership partially affects employee work discipline, job satisfaction partially affects employees.

Keywords: Transformational leadership, work discipline and job satisfaction employee.



BAB I

PENDAHULUN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan transformasional ialah kemampuan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawai untuk mencapai tujuan yang ditargetkan untuk melakukan hal-hal yang luar biasa. Seseorang pemimpin harus mampu mempengaruhi pegawainya dengan cara-cara yang tertentu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari perusahaan tersebut. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan atasan dalam bekerja dengan orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumberdaya manusia dalam perusahaan untuk mencapai tujuan sesuai dengan capaian yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh kuat dalam menjalankan suatu organisasi. Seseorang pemimpin harus mampu menciptakan rasa percaya diri dengan pegawai, sebagai seorang pemimpin juga harus mampu membuat pegawai yang dipimpinya memiliki tekad untuk melakukan tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Sebaiknya pemimpin melibatkan pegawai pada saat melakukan pengambilan keputusan, sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan mempunyai harga diri.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pegawai dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang

diharapkan. Seorang pemimpin tersebut harus dapat mentransformasikan dan memotivasi para pegawai dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil atau pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan perusahaan atau tim dari pada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan memberikan dampak kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. (Danang Sunyoto 2015)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi. Kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktifitas yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan Rivai, (2009)

Kepuasan kerja yang baik harus didukung dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, terutama dilihat dari tingkat kehadiran pegawai. Menurut Wijaya dkk. (2012:52), rata-rata tingkat absensi 2-3 persen gejala yang buruk disiplin kerja pegawai. Pada dasarnya faktor disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan

dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Masing-masing karyawan akan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja berbeda-beda disebabkan juga oleh perbedaan status sosial di dalam masyarakat.

Pemerintah DPRD Kota Bima yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat kota Bima supaya apa yang menjadi kebutuhan masyarakat dapat dipenuhi dengan baik, maka pimpinan pemerintah kantor DPRD kota Bima harus mampu menunjukkan sikap yang empati terhadap masyarakat maupun karyawan agar apa yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pembahasan dan fenomena-fenomena dalam latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR DPRD KOTA BIMA.”

1.2.Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah masalah yang akan dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor DPRD Kota Bima

2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD Kota Bima.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai terhadap Kantor DPRD Kota Bima

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

3.1.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor DPRD Kota Bima
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD Kota Bima
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai Kantor DPRD Kota Bima.

3.2.1 Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi bagi pembaca dan memperkaya wawasan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta dapat dijadikan rujukan penelitan terdahulu bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan

pertimbangan bagi perusahaan untuk mempertahankan pegawainya agar tetap bekerja diperusahaan tersebut dengan memperhatikan faktor kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD Kota Bima studi kasus pada Kantor DPRD Kota Bima maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD Kota Bima, karena nilai yang didapat pada hasil uji simultan menunjukkan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
2. Kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor DPRD Kota Bima menunjukkan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
3. Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD Kota Bima sebab nilai yang dihasilkan pada uji parsial menunjukkan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

2.1 Keterbatasan

Adapun penelitian ini dilakukan dengan kerangka dan konsep sedemikian rupa, namun tidak bisa saya pungkiri bahwa masih banyak keterbatasan dalam penelitian ini, adapun keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan pembagian kuesioner kepada setiap pegawai.
2. Penelitian ini hanya dalam waktu tertentu dan juga terbatas

sehingga hanya dapat dalam sekali waktu.

3.1 Saran

Dari kesimpulan serta keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka perlu adanya saran untuk dijadikan acuan oleh peneliti selanjutnya demi kesempurnaan penelitian, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut.

1. Saran untuk peneliti.
 - a. Bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan variabel dan judul yang sama, agar melengkapinya dengan metode wawancara, sehingga pengumpulan data dapat lebih akurat dan pencapaian tujuan dari penelitian yang diinginkan tercapai.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan sumber data yang jangkauannya lebih luas, misalnya perbandingan antara kantor pemerintah kecamatan atau kantor kabupaten/kota sehingga dengan jumlah populasi yang semakin banyak juga dapat bermanfaat besar terhadap peneliti dan dapat bernilai lebih.
2. Saran untuk pegawai.
 1. Disarankan untuk pegawai Kantor DPRD Kota Bima untuk meningkatkan sukaela untuk membantu pekerjaan pegawai lain yang sedang mengalami kemandekan sehingga tidak ada keluhan-keluhan dalam bekerja.
 2. Disarankan pada pemerintah Kantor DPRD Kota Bima untuk lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga akan

berpengaruh pada kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri.



DAFTAR PUSTAKA

- A., Saleh Rachmat & H. Utomo. (2018). *Prngaruh disiplin kerja motivisai kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Ketra Pegawai Bagian Produksi DI. PT Inko Java Semarang*. Among Makarti, 11 (21), 28-50.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andi, Susilo. 2008. *Buku Pintar Ekspor Impor*. Jakarta: Trans Media Pustaka.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia Bandung: Alfabeta. BPFE Universitas Gadjah Mada: Yogyakarta.
- Danang Sunyoto, 2015 *kepemimpinan Manajerial*, Jakarta: PT Buku Seru
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama.
- Dr. Wibowo, 2016, *Manajemen kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers, 2016 © 2007,
- Dwipayana Angga Gede Made, dkk, (2018), *Pengaruh kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kinerja pada THE Jayakarta Bali*. Bali.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.Bandung.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fathina Azhar Asya, (2018), *Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformaional terhadap Stres Kerja pegawai*. Bandung.
- Ghozali Imam: I, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: BP Gadjah Mada: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam: *Aplikasi Analisis Multivarian dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (2009).
- Hani T Handoko, (2015), *Management Personalialia dan Sumber daya Manusia*,
- Hasibuan MP, (2014), *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara Invancevich.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-14, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.

- Hendro Noor Ivansyah, (2019), *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai PT Tunas Subur Utama Pacitan*: Yogyakarta.
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Jhon, M Ivancevich, (2006), *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- K. Kartoto, (2011), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Rajawali Grafindo Persada. Jakarta.
- Kurniawan, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berau Karya Indah di Surabaya Melalui Motivasi Kerja*. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Airlangga.
- Lena & Lina, (2013), *Manajemen Sumber daya Manusia dalam Bisnis Modern*,
- Lilia, W., Lombu, J. W., Napitupulu, P., Laoly, A.K., & Nainggolan, A. (2020). *Pengaruh kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi, dan Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan*. CERMIN: Jurnal Penelitian, 4 (1), 24-38.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu, Hasibuan, S., P, 2017, *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Jakarta: IPWI.
- MBA., S.Psi, Sunaryo Widodo, Dr. 2017, *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan*, Yayasan Warkat Utama. Bogor.
- MM, Farida Umami. DRA. Dkk 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*,
- MPA., SIP, Maulidin Isnaini, 2013, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Teori dan Empiris*. Yogyakarta.
- N., Hidayat., A, Lestari & K.S Putra. (2018). *Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 6 (2), 672-682. Ompo Pres Jalan Budi Utomo.
- Poltak Ilijan, Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Poltak Ijan, Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Putra Darmawan Putu, dkk. 2019, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja. Priyono 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.
- S. M, Kharis Indra (Maret 2015). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel Intervening (Studi Pada karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3, No. 1*.
- Sinambela, 2016, *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2016
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice 6th Ed*. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Stephen Robbins, Timothy a. Judge, *perilaku organisasi salemba Empat*, 2015
- Supomo & Indriantoro, 2018, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat. UBHARA Manajemen Pres. Surabaya, Jawa Timur.
- Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra wacana media.
- Tulus tu,u, 2014, *peran disiplin pada perilaku dan prestasi siswa*.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: Pt Rajagrafindo.
- W.Enny Mahmudah. Dr. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- Wijaya, Ariyadi. 2012. *Pendidikan Matematika Realistik: Suatu Alternatif Pendekatan Pembelajaran Matematika*. Yogyakarta: Graha Ilmu Yogyakarta
- Yuni siswanti. Maret 2015. *Meraih kesuksesan organisasi dengan kepemimpinan manajerial yang smart*.