

**PENGARUH *TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP* &
TRANSAKSIONAL LEADERSHIP TERHADAP KEPUASAN
KERJA DENGAN PERSEPSI POLITIK ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Kasus Pada Karyawan PT Indomarco Prismatama Bekasi)

RINGKASAN SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program
Sarjana (S1)**



IQBAL WISNU SAPUTRO

NIM 2116 28876

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2022

TUGAS AKHIR

**PENGARUH TRANSFORMASIONAL *LEADERSHIP* & TRANSAKSIONAL
LEADERSHIP TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN PERSEPSI POLITIK
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA BEKASI)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

IQBAL WISNU SAPUTRO

Nomor Induk Mahasiswa: 211628876

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 29 Juni 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing

Bianka Andriyani, S.E., M.M.

Penguji

Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

Yogyakarta, 29 Juni 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *transformasional leadership* dan *transaksional leadership* terhadap kepuasan kerja dengan persepsi politik organisasi sebagai variabel mediasi. Sampel penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT Indomarco Prismatama Bekasi dengan jumlah sampel 112 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui google form. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda dan uji sobel untuk pengujian mediasi. Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji F, uji t, dan uji sobel. Program yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *transaksional leadership* terhadap kepuasan kerja dan persepsi politik organisasi. *Transformasional leadership* tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan persepsi politik organisasi. Persepsi politik organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. *Transformasional leadership* dan *transaksional leadership* tidak terdapat pengaruh mediasi terhadap kepuasan kerja dengan persepsi politik organisasi sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: *Transformasional Leadership*, *Transaksional Leadership*, Persepsi Politik Organisasi, Kepuasan Kerja.

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah faktor terpenting dalam diri organisasi skala kecil maupun skala besar. Setiap perusahaan mempunyai tujuan utama dalam menjalankan sebuah sistem pengorganisasian untuk mencapai sebuah tujuan.. Setiap organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki pengetahuan luas tentang motivasi kerja, dan perlunya pengalaman terhadap sumber daya manusia agar mampu meningkatkan kualitas organisasi yang dipimpinnya. *Transformasional leadership* dan *Transaksional leadership* merupakan cara kepemimpinan dalam *leadership styles*. *Transformasional leadership* adalah kepemimpinan bukan hanya milik orang-orang level atas, tetapi kepemimpinan terjadi pada tingkatan dan dapat dilakukan setiap *Transaksional leadership* mengacu pada *contingent reward* dan *management by-expection*. Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap senang atau emosional yang tampak dari sikap seseorang terhadap lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mengukur suatu organisasi apakah karyawan mendapat apa yang mereka inginkan.

Persepsi politik organisasi sebagai sebuah proses keputusan yang dapat mempengaruhi organisasi dan dilakukan dengan cara disengaja untuk meningkatkan tujuan atau melindungi diri dari keinginan individu maupun kelompok. PT Indomarco Prismatama merupakan perusahaan swasta nasional yang berdiri pertama kali di kota Pontianak tahun 1987. Indomarco adalah

perusahaan bergerak pada bidang perdagangan atau retail dengan sistim *Joint Venture* dan badan usaha dengan sistem waralaba. Rumusan Masalah

Menurut latar belakang yang sudah dijelaskan, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah *transformational leadership* berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Bekasi?
2. Apakah *transaksional leadership* berpengaruh pada kepuasan kerja di PT Indomarco Prismatama Bekasi?
3. Apakah *transformational leadership* berpengaruh pada persepsi politik organisasi di PT Indomarco Bekasi?
4. Apakah *transaksional leadership* berpengaruh pada persepsi politik organisasi di PT Indomarco Bekasi?
5. Apakah persepsi politik organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja di PT Indomarco Bekasi?
6. Apakah *transformational leadership* berpengaruh pada kepuasan kerja di PT Indomarco Bekasi dengan persepsi politik organisasi sebagai variabel mediasi?
7. Apakah *transaksional leadership* berpengaruh pada kepuasan kerja di PT Indomarco Bekasi dengan persepsi politik organisasi sebagai variabel mediasi?

BAB 2

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi maupun misi untuk tujuan maupun kepentingan organisasi dalam upaya pelaksanaannya dikelola melalui struktur organisasi dan manusia atau SDM adalah faktor strategis dalam unit organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal penting dalam organisasi untuk mencapai misi organisasi yang sudah ditentukan. Organisasi dapat di katakan berhasil atau gagal dapat ditentukan dengan pemimpin dan gaya kepemimpinannya. Karakteristik yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin adalah bawaan dan dengan demikian tidak bisa diajarkan (Bolden, 2004).

Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

a. *Transformasional Leadership*

Transformasional leadership merupakan proses kepemimpinan dimana atasan memotivasi bawahannya untuk menjalankan lebih dari keinginan yang sudah ada melalui cara meningkatkan rasa pentingnya suatu pekerjaan (Hanafi 1997).

Dimensi-dimensi *transformasional leadership*

Terdapat faktor penting mentransformasikan gaya kepemimpinan transformasional menurut (Bass & Avolio, 1994), yang disebut Empat I, yaitu:

1. *Idealized influence.*
2. *Inspirational motivation.*
3. *Intellectual stimulation.*
4. *Individualized consideration.*

b. Transaksional Leadership

Transaksional leadership adalah sebuah proses kepemimpinan merubah lingkungan kerja, motivasi kerja, nilai-nilai kerja, dan pola kerja yang telah di siapkan bawahan sehingga anggota organisasi dapat optimal dalam kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Uno (2007) mendefinisikan transaksional leadership merupakan sebuah proses kepemimpinan yang memberikan motivasi bawahan atau karyawan terhadap minat-minat pribadinya.

Karakteristik *transaksional leadership*

Menurut bass dalam T.Heru (2004) karakteristik kepemimpinan transaksional sebagai berikut:

1. *Contingen Reward*
2. *Active management by exception*
3. *Pasive management by exception*
4. *Laissez-faire*

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor respon perasaan pada aspek pekerjaan dan memiliki keterkaitan pada sikap karyawan dengan tugas masing-masing, kerja sama dengan pemimpin atau sesama rekan kerja. Kepuasan kerja ialah ungkapan

rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka dan bagaimana mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting (Luthans, 1995).

Faktor-faktor kepuasan kerja

Menurut Luthans (2006) faktor kepuasan kerja meliputi:

- a. Intrinsik dari pekerjaan
- b. Imbalan upah atau gaji
- c. Promosi
- d. Pengawasan atau supervisi
- e. Kelompok kerja
- f. Kondisi kerja

2.1.3 Persepsi Politik Organisasi

Persepsi politik organisasi diartikan sebagai sebuah proses setiap individu maupun kelompok dalam organisasi dalam menciptakan kekuasaan untuk memberi pengaruh mengenai penetapan tujuan, kriteria atau proses pengambilan keputusan organisasi dalam rangka memenuhi kepentingannya.

Dimensi persepsi politik organisasi

Menurut Chen & Fang (2008) dimensi persepsi politik organisasi, yaitu:

1. *Organizational practices and policies* (praktek dan kebijakan organisasi)
2. *Colleagues behavior* (perilaku rekan kerja)
3. *Go along to get ahead* (untuk terus mencapai tujuan).

2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berikut merupakan penelitian-penelitian terdahulu yang di butuhkan sebagai pedoman penelitian. Dian Marlina Verawati 2018 (Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship Behaviour: Politik Organisasi Sebagai Variabel Mediating), N. Lilis Suryan 2018 (Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera), Hina Saleem 2015 (Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan persepsi politik yang dirasakan sebagai variabel mediasi), Triana Fitriastuti 2011 (Pengaruh tipe kepemimpinan pada persepsi politik dan outcomes organisasional dengan ingrasiasi sebagai variabel pemoderasi).

2.3. Hipotesis Penelitian

H1: *Transformasional Leadership* Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

H2: *Transaksional Leadership* Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

H3: *Transformasional Leadership* Berpengaruh Positif Terhadap Persepsi Politik Organisasi.

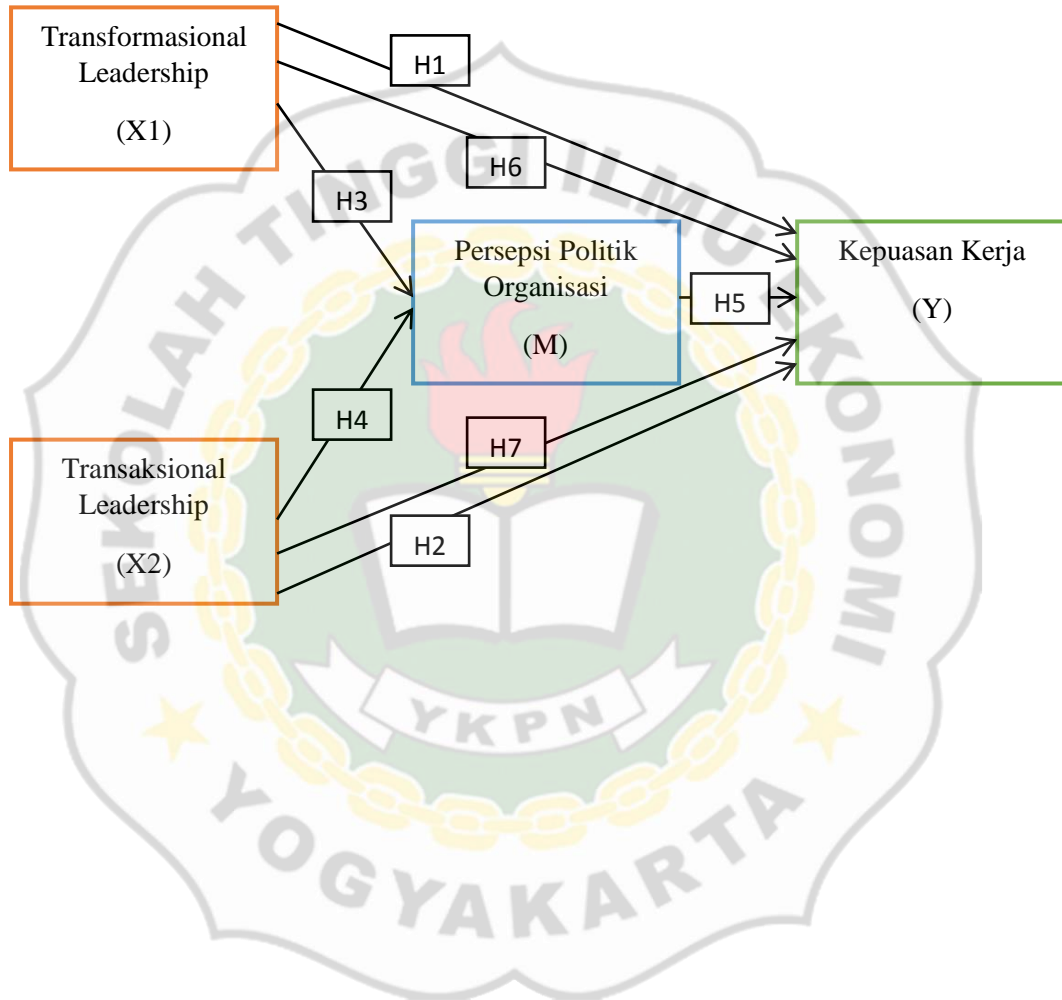
H4: *Transaksional Leadership* Berpengaruh Positif Terhadap Persepsi Politik Organisasi.

H5: Persepsi Poitik Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

H6: *Transformasional Leadership* Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Persepsi Politik Organisasi Sebagai Variabel Mediasi.

H7: *Transaksional Leadership* Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Persepsi Politik Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

2.4. Model Penelitian (Research Model)



BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Riset ini berfokus pada Pengaruh *Transformational Leadership & Transaksional Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Persepsi Politik Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Indomarco Prismatama Bekasi.

3.1.1 Responden

Subyek dalam penelitian ini ialah semua karyawan PT Indomarco Prismatama Bekasi, dan karyawan PT Indomarco di luar wilayah Bekasi dari berbagai divisi oprasional di dalamannya.

3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Rencana waktu penelitian dimulai dengan pembuatan draft dan dimulai pada bulan Februari 2022 sampai bulan Mei 2022.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dari penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Indomarco Prismatama dan seluruh karyawan indomaret di sekitar Bekasi.

3.2.2 Sampel

Sampel yang baik ialah mewakili kelompok atau keseluruhan yang lebih besar. Sampel ditentukan menggunakan sistem nonprobability sampling dengan jenis

convenience sampling. *Nonprobability sampling* adalah teknik yang tidak berpeluang sama dengan bagian populasi untuk menjadi sampel.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional Variabel

3.3.1 Variabel penelitian

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah sebuah variabel yang memberikan pengaruh atas variabel yang lain. Variabel bebas dari penelitian ini adalah *transformatif leadership* (X1) dan *transaksional leadership* (X2).

2. Variabel Mediasi (M)

Variabel mediasi penelitian ini ialah Persepsi Politik Organisasi.

3. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen ialah variabel yang memiliki pengaruh langsung dari variabel lainnya. Variabel dependen dari penelitian ini adalah kepuasan kerja.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau cara pengumpulan data harus mempunyai hubungan antara penyusunan riset penelitian, jenis sumber data dan cara pengumpulan data. Kuisioner adalah alat pengumpulan data primer dengan metode survei untuk memperoleh opini responde (Pujihastuti, 2010).

3.4.1 Pengukuran Variabel

Penelitian ini penulis menggunakan kuisioner dengan skala Likert guna mendapatkan pendapat mengenai setiap item pertanyaan dari responden dengan

menggunakan lima opsi jawaban, sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.

3.4.2 Instrumen Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Kuisioner merupakan sumber dari data primer langsung yang akan diolah dengan variabel independen (*transformational leadership* dan *transaksional leadership*), satu variabel mediasi yaitu (Persepsi Politik Organisasi), dan variabel dependen (Kepuasan Kerja).

3.5 Metode Analisa Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menerapkan analisis statistik. Analisis statistik dapat membantu peneliti dalam menghitung dan menjelaskan sistematisa dalam menghitung data yang bersumber dari kuisioner. Penelitian ini menggunakan program SPSS dalam mengolah data.

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan:

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas
- Uji Multikolinearitas
- Uji Normalitas
- Uji Heteroskedastisitas
- Analisis Linier Berganda
- Uji Pariasl (Uji T)
- Uji Simultan (Uji F)
- Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Sobel Test Atau Uji Mediasi

BAB 4

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menjelaskan kriteria responden dalam penelitian ini yaitu para pekerja atau karyawan PT Indomarco Prismatama Bekasi sebanyak 112 responden.

4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Asal Kota

Responden berdasarkan asal kota terbanyak berasal dari kota Bekasi berjumlah 50 orang (44,6%), kota Klaten sebanyak 12 orang (10,7%), kota Tangerang sebanyak 4 orang (3,6%), kota Bandung, Cilacap, Yogyakarta masing-masing sebanyak 3 orang (2,7%), kota Cianjur, Cikarang, Cirebon, Kebumen, Medan, Purworejo sebanyak masing-masing 2 orang (1,8%), dan berbagai kota lainya sebanyak masing-masing 1 orang.

4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin untuk perempuan sebanyak 39 orang (34,8%) dan Laki-laki sebanyak 73 orang (65,2%) dengan total responden sebanyak 112 orang.

4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden berdasarkan pendidikan terakhir untuk Diploma sebanyak 13 orang (11,6%), S1 sebanyak 20 orang (20%), S2 sebanyak 1 orang (0,9%), SMA/SMK sebanyak 77 orang (68,8%), dan lainnya sebanyak 1 orang (0,9%).

4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia untuk 20-25 tahun sebanyak 60 orang (53,6%), usia 26-30 tahun sebanyak 38 orang (33,9%), usia 30-35 tahun sebanyak 6 orang (5,4%), dan usia diatas 35 tahun sebanyak 8 orang (7,1%).

4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden berdasarkan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 34 orang (30,4%), masa kerja 2-4 tahun sebanyak 18 orang (16,1%), dan masa kerja diatas 4 tahun sebanyak 60 orang (53,6%).

4.7 Statistik Deskriptif

1. Variabel *Transformasional Leadership* (X1) memiliki nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum 40, dan rata-rata 33,29 dengan standar deviasi sebesar 5.365.
2. Variabel *Transaksional Leadership* (X2) memiliki nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum 40, dan rata-rata 27,20 dengan standar deviasi sebesar 5.651.
3. Variabel Persepsi Politik Organisasi (M) memiliki nilai minimum sebesar 17, nilai maksimum 40, dan rata-rata 33,29 dengan standar deviasi sebesar 5.623
4. Variabel Kepuasan kerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 13, nilai maksimum 30, dan rata-rata 24,51 dengan standar deviasi sebesar 4.135.

4.8 Uji Validitas

Menyatakan seluruh item pertanyaan mengenai variabel *transformasional leadership* dinyatakan valid karena R hitung > R table 0,1857. Menyatakan seluruh item pertanyaan mengenai variabel *transaksional leadership* dinyatakan valid karena R hitung > R table 0,1857. Menyatakan seluruh item pertanyaan mengenai variabel persepsi politik organisasi dinyatakan valid karena R hitung > R table 0,1857. Menyatakan seluruh item pertanyaan mengenai variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena R hitung > R table 0,1857.

4.9 Uji Reliabilitas

Menunjukkan bahwa variabel *transformasional leadership*, *transaksional leadership*, persepsi politik organisasi, dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.9 Uji Normalitas

Tabel 4.1

	Transformasional Leadership	Transaksional Leadership	Persepsi Politik Organisasi	Kepuasan Kerja	
N	112	112	112	112	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.29	32.39	27.20	24.51
	Std. Deviation	5.365	5.651	5.623	4.135
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.098	.085	.147
	Positive	.105	.089	.085	.092
	Negative	-.102	-.098	-.062	-.147
Test Statistic	.105	.098	.085	.147	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.155	.214	.367	.114	
Point Probability	.000	.000	.000	.000	

4.10 Uji Multikolinearitas

Persamaan 1

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.000		
	Transformasional Leadership	.966	.229	4.372
	Transaksional Leadership	.131	.229	4.372

Persamaan 2

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.021		
	Transformasional Leadership	.287	.229	4.372
	Transaksional Leadership	.000	.224	4.465
	Persepsi Politik Organisasi	.061	.911	1.098

4.11 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *hetreoskedastisitas* dengan variabel dependen persepsi politik organisasi

Variabel	Sig.	Nilai α	Keterangan
Transformasional Leadership	0.653	0.05	Tidak Terdapat <i>hetreoskedastisitas</i>
Transaksional Leadership	0.074	0.05	Tidak Terdapat <i>hetreoskedastisitas</i>

Hasil uji *hetreoskedastisitas* dengan variabel dependen kepuasan kerja

Variabel	Sig.	Nilai α	Keterangan
Transformasional Leadership	0.434	0.05	Tidak Terdapat <i>hetreoskedastisitas</i>
Transaksional Leadership	0.100	0.05	Tidak Terdapat <i>hetreoskedastisitas</i>
Persepsi Politik Organisasi	0.871	0.05	Tidak Terdapat <i>hetreoskedastisitas</i>

4.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Regresi Model 1 Dengan variabel Dependen Persepsi Politik

Organisasi

R	<i>Adjusted R square</i>
0.444	0.434

Hasil Uji Regresi Model 2 Dengan variabel Dependen Kepuasan Kerja

R	<i>Adjusted R square</i>
0.776	0.592

4.13 Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan persamaan 1 mendapatkan nilai F sebesar 54.657 lebih besar dari F table sebesar 3.08. dapat di simpulkan variabel transformasional leadership, transaksional leadership secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap persepsi politik organisasi. Hasil uji simultan persamaan 1 mendapatkan nilai F sebesar 43.482 lebih besar dari F table sebesar 2.69. dapat di simpulkan variabel

transformatif leadership, transaksional leadership dan persepsi politik organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap persepsi kepuasan kerja.

4.14 Analisa Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda Persamaan 1 Variabel Dependen Persepsi

Politik Organisasi

	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Beta		
(Constant)	17.525		15.433	.000
<i>Transformatif Leadership</i>	.009	.018	.123	.902
<i>Transaksional Leadership</i>	.290	.650	4.351	.000

Uji Regresi Linier Berganda Persamaan 2 Variabel Dependen Kepuasan

Kerja

	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Beta		
(Constant)	4.160		2.335	.021
<i>Transformatif Leadership</i>	.105	.136	1.071	.287
<i>Transaksional Leadership</i>	.446	.610	4.761	.000
Persepsi Politik Organisasi	.088	.120	1.894	.061

4.15 Uji T (Uji Parsial)

1. Pengaruh *transformational leadership* (X1) terhadap persepsi politik organisasi (Y)

Variabel *transformational leadership* mempunyai t hitung $0.123 < t$ tabel 1.982 dengan tingkat signifikansi $0.902 > 0.05$.

2. Pengaruh *transaksional leadership* (X2) terhadap persepsi politik organisasi (Y)

Variabel *transaksional leadership* mempunyai t hitung $4.351 > t$ tabel 1.982 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$.

3. Pengaruh *Transformational leadership* (X3) terhadap kepuasan kerja (Y)

Variabel *transformational leadership* mempunyai t hitung $1.071 < t$ tabel 1.982 dengan tingkat signifikansi $0.287 > 0.05$.

4. Pengaruh *Transaksional Leadership* (X4) terhadap kepuasan kerja (Y)

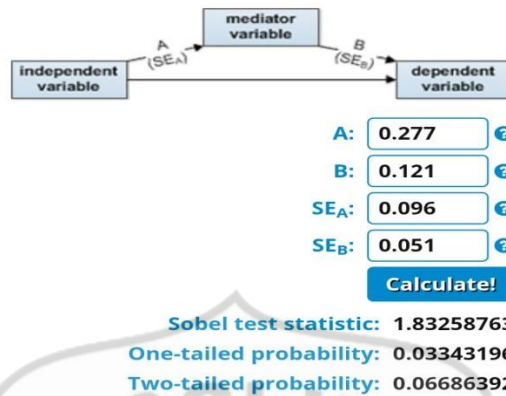
Variabel *transaksional leadership* mempunyai t hitung $4.761 > t$ tabel 1.982 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$.

5. Pengaruh Persepsi Politik Organisasi (X5) terhadap kepuasan kerja (Y)

Variabel persepsi politik organisasi mempunyai t hitung $1.894 < t$ tabel 1.982 dengan tingkat signifikansi $0.061 > 0.05$.

4.16 Uji Sobel atau Mediasi

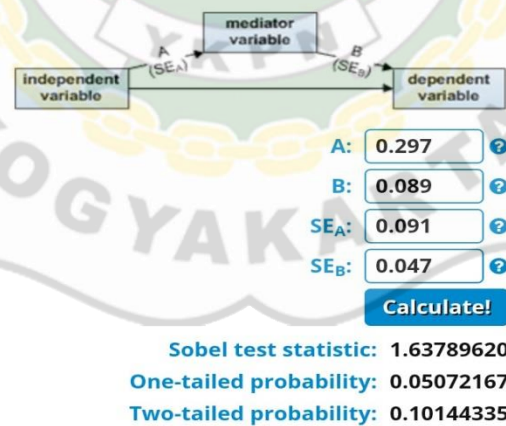
1. Mendekteksi Pengaruh *Transfromasional Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Persepsi Politik Organisasi Sebagai Variabel Mediasi



Hasil uji sobel test

Berdasarkan hasil uji sobel mendapatkan hasil tingkat $1.832 <$ dari t tabel 1.982 dengan tingkat signifikansi $0.066 > 0.05$.

2. Mendeteksi Pengaruh *Transaksional Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Persepsi Politik Organisasi Sebagai Variabel Mediasi



Hasil Uji Sobel Test

Berdasarkan hasil uji sobel menggunakan mendapatkan hasil tingkat $1.637 <$ dari t tabel 1.982 dengan tingkat signifikansi $0.101 > 0.05$.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diuraikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Transformasional leadership* secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja seseorang berasal dari kondisi kerja
2. *Transaksional leadership* secara parsial berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja di karenakan model kepemimpinan ini lebih mementingkan minat pribadi karyawan terhadap pekerjaannya.
3. *Transformasional leadership* secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan pada politik organisasi di karenakan kepemimpinan transformasional lebih mementingkan proses motivasi untuk menjalankan pekerjaan.
4. *Transaksional leadership* secara parsial berpengaruh positif politik pada organisasi. Merubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja merupakan bentuk dari model kepemimpinan ini.
5. Persepsi politik organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh kepuasan kerja yang di dapat oleh karyawan dirasa kurang bagi mereka.
6. Berdasarkan hasil uji sobel di artikan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi antara *transformasional leadership* dengan kepuasan kerja melalui persepsi politik organisasi sebagai variabel mediasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

7. Berdasarkan hasil uji sobel di artikan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi antara *transaksional leadership* dengan kepuasan kerja melalui persepsi politik organisasi sebagai variabel mediasi.
8. Berdasarkan uji *Adjusted R square* di peroleh data sebesar 0,434 atau 43,4%. Hasil tersebut dapat di asumsikan pengaruh variabel transformasional leadership, transaksional leadership terhadap kepuasan kerja sebesar 43,4% sisanya 46,6% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.
9. Berdasarkan uji *Adjusted R square* di peroleh data sebesar 0,592 atau 59,2%. Dari hasil tersebut dapat di asumsikan pengaruh variabel transformasional leadership, transaksional leadership, kepuasan kerja terhadap politik organisasi sebesar 59,2% sisanya 40,8% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat menyimpulkan, pemilihan model kepemimpinan yang cocok untuk organisasi akan menimbulkan suatu sistem politik organisasi yang kondusif. Kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab akan tercipta dengan sendirinya melalui faktor tersebut. Namun, riset kali ini menunjukkan kepuasan kerja kurang berpengaruh positif terhadap karyawan PT Indomarco Prismaatama. Peran perusahaan dirasa masih kurang dalam pemenuhan kepuasan kerja terhadap karyawan. Pemenuhan kepuasan kerja dapat di lakukan dengan sistem kepemimpinan yang di perbaiki atau sistem reward yang harus lebih di perhatikan oleh perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Peneliti hanya berfokus terhadap data yang hanya di peroleh dari PT Indomarco Prismatama.
2. Pengkajian menggunakan data primer yang di hasilkan melalui penyebaran kuesioner terhadap responden melalui media elektronik sehingga peneliti tidak bisa mengontrol jawaban yang di berikan responden dan terkadang jawaban yang diberikan tidak bisa di olah atau bias.
3. Sampel data yang di dapat hanya 112 responden dari keseluruhan karyawan PT Indomarco Prismatama sehingga data kurang terpenuhi.
4. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu transformasional leadership dan transaksional leadership, 1 variabel dependen kepuasan kerja dan 1 variabel mediasi Politik Organisasi. Peneliti menduga masih terdapat faktor variabel lain yang dapat memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja yang sudah dipakai dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50-60.
- Bass, B. M. & B.J. Avolio. 1994. Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 89(5), 901.
- Chen, Yei-Yi and Fang W. 2008. 'The Moderating Effect of Impression Management on the Organizational Politics-Performance Relationship'. *Journal Of Business Ethics* 79, 263-277.
- Dewi, K. S. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. KPM. *Jurnal manajemen, strategi bisnis, dan kewirausahaan*, 7(2), 116-125.
- Fitriastuti, T. (2011). Pengaruh Tipe Kepemimpinan pada Persepsi Politik dan Outcomes Organisasional dengan Ingrasiasi sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(2).
- Fitriastuti, T. (2011). Pengaruh Tipe Kepemimpinan pada Persepsi Politik dan Outcomes Organisasional dengan Ingrasiasi sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(2).
- Handoko, H., & Tjiptono, F. (1996). Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 11(1).
- Heru, Tri. 2004. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kepuasan Bawahan. *Jurnal Akuntansi & Manajemen*. STIE YKPN.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. *The essentials of school leadership*, 31-43.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. Seventh Ed. Singapore: McGraw-Hill
- Munawaroh. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru di SMP Katolik Wijana Jombang
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2014). Leadership styles. *Advances in management*, 7(2), 57.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43-53.
- Robbins, P. T. (2003). Transnational corporations and the discourse of water privatization. *Journal of International Development*, 15(8), 1073-1082.
- Underdal, A. (1994). Leadership theory. *International Multilateral Negotiation—Approaches to the Management of Complexity*.-San Francisco, 178-197.
- Utami, A. A., Suana, I. W., & Wayan, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan. *E-Jurnal manajemen Universitas Udayana*, 4(4), 960-975.
- Vigoda, E. 2006. Leadership Style, Organizational Politics and Employees Performance. *Personel Review*. Vol.36, No.5, pp.661-683.
- Wibawa, D. A., & SIP, M. (2012). Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional.
- Widodo, J. (2008). Kepemimpinan Pendidikan Transaksional dan Transformasional di SMK Non Teknik. *Dinamika Pendidikan*, 3 (1).