

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (STUDI DI KECAMATAN KARANGNONGKO KLATEN)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen**

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

PURNAMA SIDI SURYA

NIM : 2121100089

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JUNI 2024

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI DI KECAMATAN KARANGNONGKO KLATEN)**

Diajukan Oleh :

PURNAMA SIDI SURYA

NIM : 2121100089

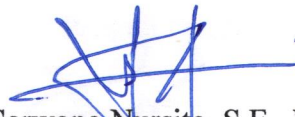
Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji
skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi
Universitas Widya Dharma Klaten
Pada tanggal 25 Juni 2024

Pembimbing I



Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

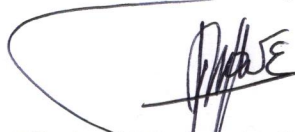
Pembimbing II



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.
NIP. 690 301 25019761215 200501 1 001

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen



Dr. Hj. Anis Marjulah, S.E., M.M.
NIK. 690 994 143

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI DI KECAMATAN KARANGNONGKO KLATEN)**

Diajukan oleh :

PURNAMA SIDI SURYA

NIM : 2121100089

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen
Pada tanggal 2 Juli 2024

Ketua



Dr. Hj. Anis Marjulah, S.E., M.M.,
NIK. 690 994 143

Sekretaris



Jarot prasetyo, S.E., M.Si
NIK 690 301 251

Penguji Utama



Dr. H . Arif Julianto SN., S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

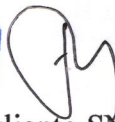
Penguji Pendamping



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.
NIP. 19761215 200501 1 001

Disahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. H . Arif Julianto SN., SE., M.Si
NIK. 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Purnama Sidi Surya
NIM : 2121100089
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Psikologi
Judul skripsi : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kecamatan Karangnongko Klaten)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul di atas adalah benar-benar asli karya tulis saya, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Klaten, Juni 2024

Yang membuat pernyataan,



Purnama Sidi Surya

MOTTO

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”

(Ridwan Kamil)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS Al Baqarah 286)

“Kerja keras adalah kunci untuk meraih kesuksesan, tetapi kerja keras tanpa disertai doa tidak akan sempurna.”

(Buya Hamka)

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan supportnya
2. Skripsi ini kupersembahkan untuk seseorang yang telah banyak memotivasi dan penyemangatiku.
3. Untuk Bapak/Ibu Dosen terima kasih atas bimbingannya
4. Teman-teman satu kelas manajemen malam, Terima kasih banyak untuk bantuan dan kerja samanya selama ini, serta semua pihak yang sudah membantu selama penyelesaian Skripsi ini
5. Almamater terhebatku. Yang selama ini mengajarkan ku ilmu yang bermanfaat bagi kehidupanku. Semoga ilmu yang saya dapat bermanfaat untuk saya sendiri dan semoga bermanfaat untuk semua orang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kecamatan Karangnongko Klaten)”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk penyempurnakan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan sekaligus pembimbing pertama, yang telah sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Ibu Dr. Hj. Anis Marjukah, S.E, M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin dan dukungannya

4. Bapak Sarwono Nursito, S.E., , M.Sc. selaku pembimbing kedua, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
5. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini
6. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen angkatan 2020 Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Klaten, Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| PERNYATAAN..... | iv |
| MOTTO..... | v |
| PERSEMBAHAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| ABSTRAK | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Alasan Pemilihan Judul | 5 |
| C. Penegasan Judul | 5 |
| D. Batasan Masalah | 6 |
| E. Rumusan Masalah | 7 |
| F. Tujuan Penelitian | 7 |
| G. Manfaat Penelitian | 8 |
| H. Sistematika Penulisan | 9 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 10 |
| B. Gaya Kepemimpinan Trasformasional | 13 |
| C. Komitmen Organisasi | 21 |

| | | |
|---------|---|----|
| | D. Kepuasan Kerja..... | 26 |
| | E. Kinerja Pegawai | 33 |
| | F. Penelitian Terdahulu | 40 |
| | G. Rerangka Pemikiran | 41 |
| | H. Hipotesis | 42 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | 43 |
| | A. Sumber Data..... | 43 |
| | B. Metode Pengumpulan Data..... | 43 |
| | C. Variabel Penelitian | 44 |
| | D. Populasi dan Sampel | 45 |
| | E. Skala Pengukuran Variabel | 45 |
| | F. Uji Instrumen Penelitian | 46 |
| | G. Teknik Analisis Data | 48 |
| | H. Gambaran Umum Obyek Penelitian | 53 |
| BAB IV | HASIL DAN PEMBAHASAN | 59 |
| | A. Deskripsi Data Responden..... | 59 |
| | B. Uji Instrumen Penelitian..... | 72 |
| | C. Analisis Data..... | 76 |
| BAB V | SIMPULAN DAN SARAN | 89 |
| | A. Simpulan..... | 89 |
| | B. Saran..... | 90 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 93 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 4.1 Deskripsi Responden berdasarkan usia | 60 |
| Tabel 4.2 Deskripsi Responden berdasarkan jenis kelamin | 61 |
| Tabel 4.3 Deskripsi Responden berdasarkan pendidikan | 61 |
| Tabel 4.4 Deskripsi Responden berdasarkan masa kerja | 62 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Responden berdasarkan status perkawinan | 63 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional | 64 |
| Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden mengenai komitmen organisasi | 67 |
| Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden mengenai kepuasan kerja..... | 69 |
| Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden mengenai kinerja karyawan | 70 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas | 73 |
| Tabel.4.11 Hasil Uji Reliabilitas | 75 |
| Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda | 77 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji t | 79 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji F | 86 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 87 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran | 41 |
| Gambar 3.1 Daerah Penolakan dan Penerimaan pada HO | 50 |
| Gambar 3.2 Daerah Penolakan dan Penerimaan pada HO pada t | 50 |
| Gambar 3.3 Daerah Penolakan dan Penerimaan pada HO pada F | 51 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Lampiran 3 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Lampiran 4 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Lampiran 5 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 7 Reliability Statistik Per Variabel

Lampiran 8 Correlations Per Variabel

Lampiran 9 Tabel R, T, F

ABSTRAK

Nama : **PURNAMA SIDI SURYA** NIM : **2121100089** Skripsi dengan judul: “**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI DI KECAMATAN KARANGNONGKO KLATEN)** Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2024.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di kecamatan Karangongko Klaten, 2) untuk mmenguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di kecamatan Karangongko Klaten, 3) untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan Karangongko Klaten, 4) untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Karangongko Klaten

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 pegawai kecamatan Karangnongko Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : gaya kepemimpinan transformasional (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) serta variabel terikat (Y) : kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai karena t hitung gaya kepemimpinan transformasional = 2,199, untuk t hitung kepuasan kerja =4,481 hasil tersebut berada di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih besar dari t tabel 2,021, Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : 1) ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, 2) ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai keduanya terbukti. Sedangkan komitmen organisasi tidak terbukti karena t hitung = -0,510 dan -1,133 lebih kecil dari t tabel 2,021.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan industri yang ketat merupakan tantangan sekaligus pemacu setiap perusahaan atau institusi untuk terus berkembang demi eksistensinya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau pun target yang telah ditentukan.

Setyorini, Maghfiroh & Farida (2012) Seluruh prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan digolongkan kinerja, termasuk ketika seorang *office boy* (OB) yang sudah membersihkan *lobby* kantor. *Lobby* kantor yang bersih tersebut merupakan kinerja *office boy* (OB) tersebut. Setiap karyawan memiliki tugas pekerjaan dan targetnya masing – masing, ketika suatu *sales* motor berhasil menjual sepuluh motor dalam sebulan sedangkan targetnya adalah delapan, dapat dikatakan bahwa *sales* tersebut memiliki kinerja yang baik dengan karakteristik pekerjaan yang dimilikinya.

Selain pemaparan teori – teori terdahulu penelitian ini memprediksi bahwa gaya kepemimpinan memiliki ikatan erat dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Menurut Porras & Robertson (2003) dalam Mas'ud (2004) menyatakan bahwa visi berdasarkan pada keyakinan dan nilai dasar organisasi dan merupakan komitmen jangka panjang untuk

para anggota organisasi. Peran pemimpin yang motivasional dan karismatik didukung dengan lingkungan kerja yang tidak membosankan sangat dibutuhkan untuk memberikan arahan, semangat, dan motivasi bagi para karyawan.

Hal-hal mendukung lainnya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah menciptakan program bagi para karyawan baru yang diprospek menjadi calon manajer. Program ini sering disebut *management traineeship* bagi perusahaan - perusahaan multinasional atau punswasta lainnya dan *officer development program* bagi beberapa perusahaan perbankan baik negeri maupun swasta di Indonesia. Program yang tergolong baru ini memiliki beberapa tujuan yang memberikan banyak keuntungan baik bagi perusahaan maupun para karyawan baru. Perusahaan dapat lebih intens dalam menyampaikan visi dan misi perusahaan, menanamkan *mindset* positif tentang perusahaan serta mengikat karyawan dengan kontrak kerja sehingga pada akhirnya membangun komitmen organisasi terhadap perusahaan. Di sisi lain para karyawan baru akan mendapatkan pelatihan *softskill* maupun *hardskill* yang bermanfaat bagi karirnya ke depan dan juga kepastian karir pada perusahaan tersebut bila mereka mengikuti program tersebut dengan baik.

Komitmen organisasi yang dipegang dan diimplementasikan oleh karyawan dapat dilihat dari perilaku sehari - hari karyawan beraktivitas dalam perusahaan. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*) yang terlihat dari para karyawan umumnya mencerminkan nilai-nilai dari perusahaan tersebut. Misalkan perbankan, pada umumnya dapat terlihat para karyawan akan terlihat formal

dalam, berpakaian, cara bicaranya tersusun secara sistematis dan seterusnya. Bila kitamelihat contoh dari perusahaan swasta atau multinasional, pada umumnya para karyawan akan berbicara lebih luwes karena umumnya perusahaan swasta atau multinasional tersebut mengedepankan inovasi, fleksibilitas, dan kreativitas menyesuaikan dengan dinamisasi persaingan industri.

Pencapaian hasil kinerja yang baik diperlukan perilaku yang baik pula oleh para karyawan. Perilaku karyawan yang baik ini tentunya dipengaruhi pula oleh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan para manajer atau pun supervisi di atasnya. Pada zaman sekarang ini, baik faktor komitmen organisasi maupun gaya kepemimpinan memiliki peran penting dan menjadi fokus internal perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Pada akhirnya yang menjadi alasan utama perusahaan memfokuskan kedua hal tersebut adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara bersamaan. Hal ini berdampak pada produktivitas kerja dari setiap karyawan untuk menunjang maksimalisasi aktivitas suatu perusahaan secara keseluruhan. Menilik dari sisi pemanfaatan sumber daya manusia (SDM), bahwasannya *Quality of Work Life* (QWL) memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi seperti kompensasi finansial, peluang untuk maju, lingkungan kerja, nilai - nilai organisasi, karakteristik pekerjaan, dan kepemimpinan.

Bass (1990) dalam Luthans (2006), selain pengaruh, kepemimpinan, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal-hal tersebut. Burns (1978) dalam Desianty (2005) menjelaskan kepemimpinan transformasional

sebagai sebuah proses yang padanya para pemimpin dan pengikut saling menaikan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat besar dalam mempengaruhi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin seperti ini umumnya merupakan seorang yang sangat vokal, *humble*, *extrovert* dan bersifat persuasif sehingga timbul rasa percaya diri dalam diri karyawan karena dari sisi mental sudah terbiasa menghadapi pemimpin yang memberikan energi positif. Hal ini menunjukkan betapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dalam membawa organisasinya dalam mencapai visi organisasi dan tentu saja ada variabel – variabel lain yang mendukung, seperti komitmen organisasi. Selain dari gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi untuk mencapai visi misinya suatu perusahaan/institusi memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Kepuasan kerja emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di kecamatan Karangnongo Klaten).**

B. Alasan Pemilihan Judul

Penelitian ini penulis mempunyai beberapa alasan dalam mengambil judul diatas antara lain :

1. Alasan Obyektif

- a. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan serta informasi tentang gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja
- b. Penulis merasa tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dengan kinerja di kecamatan Karangnongko Klaten.

2. Alasan Subjektif

- a. Menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan/institusi.
- b. Ingin mendalami tentang bidang yang terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dengan kinerja di kecamatan Karangnongko Klaten.

C. Penegasan Judul

Penulis memberikan penegasan judul sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi parapengikutnya untuk mencapai hasil - hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal (Mondiani, 2012).

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Karyawan akan menunjukkan keberpihakannya atas keunggulan sehingga dia ingin mengembangkan perusahaannya dan dapat dilakukan dengan pengembangan kapasitas orang yang berada pada subordinatnya (Robbins (2003).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan (Handoko, 2006).

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005:9)

D. Batasan Masalah

Penulis membatasi agar tidak terjadi perluasan dan pengkaburan masalah karena keterbatasan waktu, biaya, tenaga serta kemampuan maka penulis membatasi permasalahan hanya pada analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai di kecamatan Karangongko Klaten?.
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai di kecamatan Karangongko Klaten?.
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di kecamatan Karangongko Klaten?.
4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan dengan kinerja pegawai di kecamatan Karangongko Klaten?.

F. Tujuan Penelitian

Menemukan, mengembangkan dan menguji sesuatu pendapat yang benar dan nyata pada objek yang diteliti.

Namun secara spesifikasi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di kecamatan Karangongko Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di kecamatan Karangongko Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan Karangongko Klaten.

4. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Karangongko Klaten.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi

Perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen SDM pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi pihak akademis

Sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Sebagai pengembang pendidikan dan praktisi khususnya di konsentrasi sumber daya manusia dan jurusan lain yang berhubungan.

H. Sistematika Penulisan

- BAB I : Pendahuluan berisi latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, dan sistematika penulisan.
- BAB II : Tinjauan Pustaka
: Bab ini menguraikan tentang pengertian manajemen sumberdaya manusia, gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan
- BAB III : Metode Penelitian berisi tentang metode-metode yang dilakukan dalam penelitian serta gambaran umum perusahaan
- BAB IV : Hasil dan Pembahasan dalam bab ini akan dibahas metode analisis data serta pembahasannya.
- BAB V : Simpulan dan Saran, berisi kesimpulan dari keseluruhan bab skripsi yang ada beserta saran-sarannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Karangnongko Klaten. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan kantor kecamatan Karangnongko Klaten. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis dan interpretasi yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Karangnongko Klaten, dengan variabel kepuasan kerja yang lebih dominan. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif.
2. Hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk $X_1 = 2,199$, $X_2 = -1,113$ dan $X_3 = 4,481$. Untuk X_1 t hitung = $2,199 > 2,021$ dengan signifikansi $0,034 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Karangnongko Klaten. Untuk X_2 , t hitung sebesar $-1,113 < t$ tabel sebesar $2,021$ dengan

signifikansi $0,265 > 0,05$ maka H_0 diterima sehingga hipotesis ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk X_3 t hitung untuk = $4,481 > 20021$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Karangnongko Klaten.

3. Hasil pengujian didapat F hitung sebesar 12,234 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi F hitung lebih kecil dari signifikansi 0,05. Untuk itu F hitung 12,234 > dari F tabel 6,26 sehingga H_0 ditolak. Jadi hipotesis diterima maka dinyatakan variabel gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,466. Hal ini berarti 46,60% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 54,30% kinerja karyawan Kantor kecamatan Karangnongko Klaten dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran-saran

Analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan. Karena kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil - hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal (Mondiani, 2012). Kepemimpinan transformasional juga berupaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru
2. Kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kantor kecamatan Karangnongko Klaten dapat mempertahankan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti pemberian kompensasi yang adil, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Apabila itu semua dipenuhi karyawan berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan pada akhirnya pekerjaan akan cepat terselesaikan.

3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu komitmen organisasi perlu ditanamkan kepada setiap karyawan agar semua karyawan memahami pentingnya komitmen organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Komitmen organisasi menjelaskan seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Dan seorang karyawan akan berfikir ulang untuk meninggalkan organisasi, meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.
4. Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan dan menambah jumlah

respondennya lebih dari 100 responden, semakin banyak responden akan lebih melengkapi penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan..

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama.
- Amstrong dan Baron. (1998). *Perfect Management*. London: *Institute of Personal and Development*.
- Ardana. 2012. *Manajemen SDM*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto Suharsimi, 2013, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, RinekaCipta, Jakarta.
- Augusty Ferdinand, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Azhar Rizaldi, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mederasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Prtama Kepanjen *Skripsi* STIKMIK LIKMI Bandung
- Addina Fitriyani, 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Irian Group Medan *Skripsi* Universitas Muhammadiyah Medan
- Basir Barthos, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksar
- Dessler, Gary 1997, *Human Resource Management*, New Jersey, Prentice Hall Inc.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Fathoni Abdurrahmat, 2006, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Rineke Cipta, Jakarta.
- Fuad Mas'ud, 2004, "*Survai Diagnosis Organisasional*," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, 21 Update PLS Regresi Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hasibuan S.P. Malayu, 2016, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hendi Suhendi dan Anggara Sahya, 2010, *Perilaku Organisasi*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Hendro Noor Ivansyah, 2019 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Tunas Subur Utama Pacitan . *Skripsi* Universitas Islam Indonesia
- Khaerul Umam.2012. *Manajemen Organisasi*.Bandung: Pustaka Setia.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2014, *Evaluasi Kinerja Manajemen SumberDaya Manusia*, PT. RemajaRosDakarya, Bandung.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan IPWL, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen SDM*. Edisi 10 jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Nitisemito Alex. S, 2009, *Manajemen Personalia : Manajemen SumberDaya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nur Indrianto dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPF, Yogyakarta, 2014
- Nur Laily Fitriyah , 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Tunas Subur Utama Pacitan . *Skripsi* Universitas Islam Malang
- Prawirosentono Suryadi, 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPF, Yogyakarta.
- Riduwan, 2004, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen SDM Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Sedarmayanti, 2001, *SDM dan Produktivitas Kerja*, MandarMaju, Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang P Siagian, 2013, ‘*Manajemen Sumber Daya Manusia* ‘ , Bumi Aksara
- Subroto Bambang, 2005, *Good Corporate Governmance*, Elekmedia, Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Statistic Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Suwatno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitaif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Umar Husen, 2008, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Seri Desain Penelitian Bisnis No 1, PT. Raja grafindo Persada, Jakarta.
- Usman Husaini dan Akbar setiady Purnomo, 2008, *Metodologi Penelitian Sosial*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta.
- Yaomi dan Damopolli. (2014). *Action Research Teori, model dan Aplikasi*. Jakarta: Kencana