

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KEPUASAN K
ERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI
STANDARISASI DAN PELAYANAN JASA INDUSTRI
PEKANBARU (BSPJI)**

*(The Influence Of Leadership Style Transformational, Transactional Leadership Style And Job
Satisfaction On Employee Performance In Balai Standarisasi Dan Pelayanan Jasa Industri
Pekanbaru (Bspji))*

SKRIPSI

Oleh:

BERLIN FERNANDO SILITONGA

2061201046

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2024

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : BERLIN FERNANDO SILITONGA
NIM : 2061201046
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI STANDARISASI DAN PELAYANAN JASA INDUSTRI PEKANBARU

DISETUJUI :

PEMBIMBING I

Dr. AZNURIYANDI.S.E.M.Si
NIDN : 1021088602

PEMBIMBING II

Drs. SAFRUL RAJAB, M.M
NIDN : 1002076101



DEKAN

Dr. DINI ONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H., Ak., CA., ACPA
NIDN : 1006067101



Dr. AZNURIYANDI.S.E.M.Si
NIDN : 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

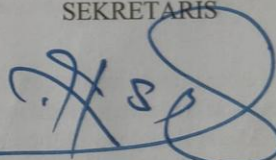
NAMA : BERLIN FERNANDO SILITONGA
NIM : 2061201046
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI
STANDARISASI DAN PELAYANAN JASA INDUSTRI
PEKANBARU

KETUA



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN : 1021088602

SEKRETARIS

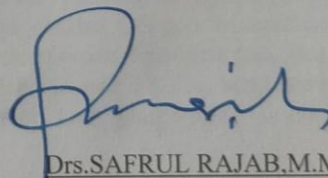


Dr. IDEL WADELM, SE., I.M.Si
NIDN : 1008078602

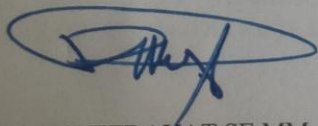
ANGGOTA



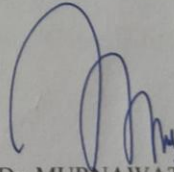
Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN : 1021088602



Drs. SAFRUL RAJAB, M.M
NIDN : 1002076101



PRAMAWIDAYAT, SE., MM., AAAIK
NIDN : 1025128504



Dr. MURNAWATI, SE., MM
NIDN : 1021036101

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI STANDARISASI DAN
PELAYANAN JASA INDUSTRI PEKANBARU (BSPJI)**

Oleh: Berlin Fernando Silitonga

2061201046

ABSTRAK

Suatu anggota organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan tergantung kepala anggota organisasinya. Apabila organisasi dapat mengelola pegawai dengan baik, besar kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebanyak 42 orang Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri Pekanbaru (BSPJI) yang dijadikan sampel seluruh pegawai dari jumlah populasi yaitu sebanyak 42 orang.

Penelitian ini menggunakan analisis data berupa regresi linier berganda serta uji hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayan Jasa Industri Pekanbaru dengan kontribusi sebesar 56,7%. Selanjutnya, variabel gaya kepemimpinan transaksional (X2) juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 39,4%. Demikian pula, variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 25,5%. Secara keseluruhan, kontribusi ketiga variabel independen tersebut (gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen adalah sebesar 63,3%, sementara sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BALAI STANDARISASI DAN PELAYANAN JASA INDUSTRI PEKANBARU (BSPJI)

Berlin Fernando Silitonga

2061201046

A member of an organization is said to be successful in achieving objectives depending on the leader of the organization. If the organization can manage its employees well, it is highly likely that the organizational goals that have been set can be achieved with satisfactory results. The aim of this research is to determine whether there is a significant influence of transformational leadership style, transactional leadership style, and job satisfaction on employee performance, with a sample of 42 employees from the Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri Pekanbaru (BSPJI), which represents the entire population of 42 employees.

This study uses multiple linear regression analysis and hypothesis testing through t-tests (partial) and F-tests. The results show that the transformational leadership style (X1) has a positive and significant effect on employee performance at the Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri Pekanbaru, contributing 56.7%. Furthermore, the transactional leadership style (X2) also has a positive and significant effect on employee performance, contributing 39.4%. Similarly, job satisfaction (X3) has a positive and significant effect on employee performance, contributing 25.5%. Overall, the contribution of these three independent variables (transformational leadership style, transactional leadership style, and job satisfaction) to the dependent variable is 63.3%, while the remaining 36.7% is influenced by other variables not studied in this research.

Keywords: Transformational Leadership Style, Transactional Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Performance.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana magister, dan atau doctor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karna tulisan ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah disebutkan nama pengarang dan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.



Berlin Fernando Silitonga
2061201046

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur serta nikmat pada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya yang melimpah serta memberi penulis kesempatan dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Yang terhormat Bapak Dr. Dini Onasis, S.E.,M.M.,M.H.,AK.,ACPA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. Yang terhormat Bapak Dr. Aznuriyandi, SE, M. Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Yang terhormat Bapak Dr. Aznuriyandi, SE, M. Si selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Yang terhormat Bapak Drs. SAFRUL RAJAB, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dalam skripsi ini.

5. Bapak / Ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
6. Terimakasih kepada Kedua orang tua tercinta, untuk Bapak Anggiat silitonga dan mamak Lomoria Manurung terimakasih banyak telah membesarkan serta mendidik saya dengan kasih sayang dan kesabaran hingga saat ini, serta doa yang mamak dan bapak panjatkan dan dukungan selama ini untuk keberhasilan bisa dengan selesai mengerjakan skripsi ini dengan baik dan lancar.
7. Terimakasih kepada saudara tercinta kakak Mega Waty Silitonga, Nadia Juliana Silitonga, Adelina dan Firman yang dimana banyak sekali motivasi, membantu, dan turut mendoakan agar penulis cepat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman seperjuangan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah menemani saya selama berkuliah, terima kasih untuk suka duka selama berkuliah, dan kerja samanya.
9. Kepada seluruh Pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri pekanbaru (BSPJI), yang telah banyak membantu saya dan selalu bersikap ramah tamah kepada saya ketika melakukan penelitian.
10. Terimakasih untuk semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang juga telah banyak membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun

proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini pencapaian yang patut di banggkan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini, masih banyak kekuarangan. Akhir kata dari penulis mengucapkan terima kasih, semoga Tuhan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermamfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, ...2024

Penulis.

Berlin Fernando Silitonga

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN HIPOTESIS	9
2.1 Telaah Pustaka	9
2.1.1 Manajemen.....	9
2.1.2 Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional	15
2.1.4 Kepemimpinan Transaksional.....	21
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	25
2.1.6 Kinerja Pegawai	27
2.1.7 Penelitian Terdahulu	31
2.2 Kerangka Pemikiran	32
2.2.1 Kinerja Pegawai	32
2.2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional	33
2.2.3 Gaya Kepemimpinan Transaksional	34
2.2.4 Kepuasan Pegawai	35
2.2.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
2.2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
2.2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	38
2.2.8 Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	39

2.3 Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Obejek Penelitian	43
3.2 Populasi Dan Sampel.....	43
3.2.1 Populasi.....	43
3.2.2 Sampel	43
3.3 Teknik Pengambilan Sampel	44
3.4 Jenis Dan Sumber Data	44
3.4.1 Jenis Data	44
3.4.2 Sumber Data	44
3.5 Teknik pengumpulan data.....	45
3.6 Identifikasi Dan Operasional Variabel.....	45
3.7 Analisis Data	47
3.7.1 Uji Validitas	48
3.7.2 Uji Reliabilitas	48
3.8 Uji Asumsi Klasik	49
3.8.1 Uji Normalitas.....	49
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	49
3.8.3 Uji Autokorelasi	50
3.8.4 Uji Heteroskedastisitas	50
3.9 Uji Hipotesis.....	51
3.9.1 Uji t (Uji Secara Parsial)	51
3.9.2 Uji F (Uji Secara Simultan)	51
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	53
4.1 Sejarah Balai Standarisasi Dan Pelayanan Jasa Industri Pekanbaru	53
4.2 Visi Dan Misi (Bspji)	54
4.3 Tugas Dan Fungsi.....	55
4.4 Struktur Organisasi.....	56
4.5 Pelayanan Jasa Balai Standarisasi Dan Pelayanan Jasa Industri Pekanbaru	57
4.6 Sumber Daya Manusia	57
4.7 Peralatan Dan Perlengkapan	57

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
5.1 Hasil Penelitian.....	60
5.1.1 Identifikasi Responden	60
5.1.2 Analisis Deskripsi Variabel	62
5.1.3 Kualitas Data.....	85
5.1.4 Uji Asumsi Klasik	89
5.1.5 Uji Hipotesis	94
5.2 Pembahasan	97
5.2.1 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transformasioanal (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	97
5.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	99
5.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	101
5.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksioanal dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai	103
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
6.1 Kesimpulan.....	104
6.2 Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi kegiatan pegawai	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3. 1 Identifikasi Dan operasional variabel.....	46
Tabel 5. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 5. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Umur	61
Tabel 5. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	62
Tabel 5. 4 Tanggapan Responden Tentang Kharisma	64
Tabel 5. 5 Tanggapan Responden Tentang Motivasi inspirasi	65
Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Tentang Stimulasi Intelektual.....	66
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Tentang Pertimbangan Individual	67
Tabel 5. 8 Rekapitan Hasil Tanggapan Responden Gaya kepemimpinan Transformasional	67
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Tentang Kejelasan kerja	68
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Tentang Pemantauan kerja	69
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Tentang Memelihara Kinerja.....	70
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Tentang Penyediaan Fasilitas kerja	71
Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Tentang Perbaikan Kesalahan	72
Tabel 5. 14 Rekapitan Hasil Tanggapan Responden Gaya kepemimpinan Transaksional	73
Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Tentang Kemangkiran atau Absensi	74
Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Tentang Keinginan Pindah	75
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden Tentang Kinerja	76
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja.....	77
Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Tentang Kenyamanan Kerja	78
Tabel 5. 20 Rekapitan Hasil Tanggapan Responden Kepuasan Kerja.....	79
Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Tentang Orientasi	80
Tabel 5. 22 Tanggapan Responden Tentang Integritas.....	81
Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Tentang Komitmen.....	82
Tabel 5. 24 Tanggapan Responden Tentang Disiplin	83

Tabel 5. 25 Tanggapan Responden Tentang Kerjasama	84
Tabel 5. 26 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan	85
Tabel 5. 27 Rekapitan Hasil Tanggapan Responden kinerja	84
Tabel 5. 28 Hasil Uji Validitas	87
Tabel 5. 29 Hasil Uji Reabilitas	88
Tabel 5. 30 Hasil Uji Normalitas.....	89
Tabel 5. 31 Hasil Uji Multikolinearitas.....	90
Tabel 5. 32 Hasil Uji Autokorelasi	91
Tabel 5. 33 Hasil Uji Heteroskedasitas	92
Tabel 5. 34 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	93
Tabel 5. 35 Uji t.....	94
Tabel 5. 36 Uji F.....	96
Tabel 5. 37 Hasil Uji Determinasi.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kesuksesan atau keberhasilan merupakan impian terbesar dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai suatu keberhasilan pada dasarnya hal yang paling berperan penting adalah memulai dari hal yang paling menunjang untuk mencapai keberhasilan tersebut. Adapaun cara yang sering dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan seperti mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Untuk itu maka perlu melakukan pengelolaan atau pengembangan untuk menciptakan manusia yang produktif.

Menurut Monday dalam Yoyo (2018:4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan – tujuan oerorganisasi. Pada dasarnya pemerintah membuat segala sesuatu pekerjaan dapat di lakukan melalui upaya – upaya orang lain, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan dalam dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan tabel 1.1 dibawah dapat dilihat bahwa hasil kinerja kegiatan pegawai antara target instansi dari realisasi penyelesaian selalu mengalami selisih setiap tahunnya. Pegawai pada instansi ini masih kurang dalam mempertahankan semangatnya, sehingga masih terlambat dalam penyelesaian pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka bisa dilakukan dengan pemberian motifasi untuk mempertahankan semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 1. 1
Perkembangan kinerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa
Industri Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Pelaksanaan sertifikasi Sistem Manajemen		Rata-rata kinerja
		Target (surat)	Realisasi (surat)	
2019	24	331	281	84
2020	25	345	291	84
2021	29	360	300	83
2022	40	375	310	82
2023	42	390	314	80

Sumber : BSPJI PEKANBARU, 2023

Meskipun adanya dukungan dari beberapa faktor lain seperti sarana dan prasarana namun tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak akan mencapai suatu tujuan yang di impikan. Selain itu kemajuan dalam sebuah perusahaan juga berkaitan dengan adanya pengaruh ataupun peran dari seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya. Seorang pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk memengaruhi kinerja bawahannya.

Setiap pemimpin pada umumnya memiliki sikap atau perilaku yang berbeda dalam memimpin bawahannya, perilaku tersebut dapat dikatakan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau aksi yang dilakukan seseorang dalam memengaruhi orang lain. Hal ini berkaitan dengan pendapat Mulyadi (2015:150) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang menunjukkan sikap yang menjadi ciri khas bagi seorang pemimpin tersebut dalam memengaruhi pegawainya untuk

mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana hal ini mempengaruhi karakteristik kepemimpinan seseorang yang dapat memberikan arahan berdasarkan tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

Jenis gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional yang dimana gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins dalam Emron Edison dkk (2016:98). Menurut Burns dalam Huseno (2016:14) perilaku kepemimpinan transaksional terbentuk dalam proses pertukaran antara pemimpin dan pengikut, dimana pemimpin memberikan penghargaan sebagai timbal balik dari upaya pengikutnya. Menurut Burns (2017:290) Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Menurut Burn (2017:290) gaya kepemimpinan transaksional adalah Kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka.

Setiap seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara pemimpin satu dengan lainnya. Berbagai jenis gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi kepuasan bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan.

Nurmansyah (2018:98) mengemukakan bahwa kinerja dalam bahasa Inggris disebut *job performance* dan *actual performance* yaitu Tingkat keberhasilan yang

dapat dicapai seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan. Mangkunegara (2014:62) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai dan kualitas yaitu mutu pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Sartika Ayu Adiwantar dkk (2019:101) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Marthen Yacob Lakahingdan Sri Widodo (2020:160) Gaya kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Zainul Qoim dkk (2023:327) menyatakan bahwa Kepuasan kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sinambela (2014:255) yang mengatakan bahwa kepuasan pegawai yang tinggi akan terus mempengaruhi kinerja pegawai. Menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh pada kinerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis ingin mengkaji ulang beberapa penelitian yang sudah ada hasilnya sama atau berbeda dengan penelitian yang sudah ada **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN**

**TRANSFORMASIONAL, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI
STANDARISASI DAN PELAYANAN JASA INDUSTRI PEKANBARU
(BSPJI)”.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis dapat menentukan rumusan masalah dalam penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri Pekanbaru (BSPJI)?
2. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri Pekanbaru (BSPJI)?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri Pekanbaru (BSPJI) ?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri Pekanbaru (BSPJI) ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri Pekanbaru (BSPJI).
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri Pekanbaru (BSPJI).
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri Pekanbaru (BSPJI).
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri Pekanbaru (BSPJI).

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Diharapkan dapat menjadi informasi dalam penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
2. Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh dari jenjang perkuliahan dengan keadaan yang sesungguhnya.
3. Bagi perusahaan, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami masalah kinerja pegawai.

1.4 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi proposal ini maka akan diuraikan dalam beberapa bab. Dimana masing-masing bab ini merupakan suatu rangkaian yang saling berhubungan. Sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan mengenai penulisan menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini membahas teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan di pecahkan terdapat pada perumusan masalah, dan pada bab ini berisikan tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjadi dugaan atau jawaban sementara pada penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai metode penelitian yang digunakan pada penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasional variabel, dan analisis data penelitian. termasuk di dalam pembuatan barang yang di lakukan oleh setiap

organisasi usaha dengan sebelumnya sudah menetapkan setiap sasaran/tujuan untuk kerja yang di sempurnakan sesuai dengan kondisi (fleksibel).

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai gambaran umum Balai Standarisasi Dan Pelayan jasa Industri pekanbaru, sejarah, struktur organisasi dan aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil penelitian dan membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan Balai standarisasi dan pelayana jasa industri pekanbaru

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan masalah yang telah dibahas dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel Gaya kepemimpinan transformasional indikator dengan nilai diatas rata-rata adalah kharisma dan stimulasi intelektual dengan kategori setuju. Karismatik adalah Pemimpin dengan kharisma memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya. Mereka dihormati, dipercaya, dan sering kali dipandang sebagai model teladan, sehingga menciptakan loyalitas yang kuat. Stimulasi Intelektual adalah Pemimpin mendorong pengikut untuk berpikir kritis, berinovasi, dan menemukan solusi kreatif untuk masalah. Mereka menantang asumsi yang ada dan mempromosikan pembelajaran serta pengembangan pribadi. Dapat diartikan bahwa indikator tersebut yang paling mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Pada variabel Gaya kepemimpinan Transaksioanal indikator dengan nilai diatas rata-rata adalah kejelasan tugas dan penyediaan fasilitas dengan kategori setuju. Kejelasan Tugas adalah pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab, tujuan, dan harapan yang diberikan kepada seorang pegawai. Dengan tugas yang jelas, pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Penyediaan Fasilitas adalah Melibatkan penyediaan sumber daya yang diperlukan, seperti alat, teknologi, dan lingkungan kerja yang

mendukung. Fasilitas yang memadai membantu pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Dapat diartikan bahwa indikator tersebut yang paling mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Pada variabel Kepuasan kerja indikator dengan nilai tertinggi adalah kenyamanan kerja dengan kategori setuju. Kenyamanan kerja mengacu pada kondisi lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Ini mencakup faktor-faktor seperti lingkungan fisik (suhu, kebersihan, pencahayaan), hubungan sosial (kolaborasi dengan rekan kerja), dan keseimbangan kerja-hidup. Kenyamanan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja, serta mengurangi stres dan tingkat pergantian karyawan. Dapat diartikan bahwa indikator tersebut yang paling mempengaruhi kinerja pegawai.

6.1 Saran

Bedasarkan kesimpulan, maka saran dari penulis adalah:

1. BSPJI, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami masalah kinerja pegawai.
2. Akademik, untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh dari jinjang perkuliahan dengan keadaan yang sesungguhnya.
3. Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadi informasi dalam penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional ,Gaya kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja dan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv. Budi Utama.
- Burns, Yulk. (2017). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt. Indeks.
- Bass, B.M. (1985). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. Mahwah, NJ. Erlbaum.
- Enceng, D. (2014). *Kepemimpinan (Edisi 2)*. Banten: Universitas Terebuka.
- Emron, Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hadiyati. (2017). *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: Cv. Karya Nova.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Pt.Bumi Aksara.
- Huseno. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Hadari, N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabet.

- Northouse, P. (2013). *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik. Edisi Keenam*. Jakarta:Pt Indeks.
- Nurmansyah. (2011). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakanketiga, Pekanbaru: Unilak Press.
- _____. (2016). *Perilaku Organisasi (Edisi Revisi & Pengembangan)*. Pekanbaru: Unilak Press
- _____. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru:Unilak Press.
- _____. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi Revisi & Pengembangan*. Pekanbaru: Unilak Press.
- _____. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- _____. (2023). *Metodologi Riset Manajemen Bisnis*. Pekanbaru: UnilakPress.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. ManajemenPenilaian*, 260.
- _____. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13*. Jakarta: SalembaEmpat.
- _____. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Refiee,S.A. (2017). *Manajemen Dan Teori Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakrta: Bumi Aksara.
- Sinambela. (2014). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi PublikBisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triatna. (2015). *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Wijono. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yuniarsih. (2017). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rizqi Press.
- Sudaryo.Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi