



**PENGUJIAN *MEDIATING EFFECT* VARIABEL KEPUASAN KERJA
DALAM HUBUNGAN ANTARA
PRILAKU KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMITMEN ORGANISASI
PADA PT. TELKOM KANDATEL SUMATERA BARAT**

*Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi*

Oleh :

ANDRI MANSYUR

04 152 033

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2009**

Foto 4x6	No Alumni Universitas ANDRI MANSYUR	No. Alumni Fakultas
a). Tempat/Tanggal Lahir : Batusangkar / 4 mei 1986 b). Nama Orang Tua : Mansyur Samin,SH dan Kasmiasi c). Fakultas : Ekonomi d). Jurusan : Manajemen e). NoBP : 04 152 033 f).Tgl Lulus : 3 Maret 2009 g). Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h). IPK : 3,00 i). Lama Studi : 4 tahun 6 bulan j). Alamat : Perumnas Dobok blok i no. 10 Batusangkar, Sumbar		

**PENGUJIAN *MEDIATING EFFECT* VARIABEL KEPUASAN KERJA
DALAM HUBUNGAN ANTARA
PRILAKU KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMITMEN ORGANISASI**

Skripsi SI Oleh Andri Mansyur,




Pembimbing DR. Harif Amali Rivai, SE, Msi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengujian mediating effect variable kepuasan kerja dalam hubungan antara perilaku kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi pada PT. Telkom Kandatel Sumatera Barat di Padang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari kuisioner yang disebarikan pada karyawan dan data sekunder yang didapat dari buku teks, internet, jurnal dan skripsi terdahulu. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Kandatel Sumatera Barat yang ada di Padang yang berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel Non Probability Sampling dengan metode Purposive Sampling. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan sebagai variable intervening, sedangkan variabel independen adalah gaya kepemimpinan transformasional. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis model persamaan struktural (structural equation modeling) dengan bantuan program aplikasi AMOS. Analisis model yang ditawarkan peneliti memenuhi semua kriteria goodness of fit model yang disyaratkan, sehingga model ini dapat diterima sebagai model penelitian. Secara spesifik, penelitian menghasilkan semua penemuan yang mendukung hipotesis yang diajukan. Pertama, gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua, kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan, dan terakhir kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada PT. Telkom Kandatel Sumatera Barat.

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 3 Maret 2009

Abstrak telah disetujui oleh penguji :

Tanda Tangan			
Nama Terang	DR. Harif Amali Rivai, SE, Msi	DR. Vera Pujani, SE, MM, TECH	MA'RUF, SE, M. BUS

Mengetahui
Ketua Jurusan

DR. Harif Amali Rivai, SE, Msi
NIP. 132 164 008


Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapat Nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas/Universitas	
Nomor Alumni Fakultas	Nama :	Tanda Tangan
Nomor Alumni Universitas	Nama	Tanda Tangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan perusahaan pada masa kini tidak saja dituntut bergerak di bidang dan profesi yang digelutinya, tetapi juga harus bisa menganalisis dan mengamati kejadian dan peristiwa di sekitarnya. Peristiwa tersebut dapat langsung bersentuhan dengan bidangnya, atau sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan karyawan perusahaan dituntut untuk memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas. Hal ini sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berpengaruh terhadap sumber informasi dan sekaligus merupakan masalah yang sangat vital dalam kelangsungan hidup perusahaan, serta peran manajer sebagai penggerak organisasi ke arah pencapaian tujuan.

Perekonomian global yang mengalir begitu cepat dan didukung oleh perkembangan dan kemajuan teknologi membuat lingkungan bisnis menjadi cepat berubah dan tidak menentu. Kondisi inilah yang mengharuskan organisasi/perusahaan menyesuaikan secara terus-menerus terhadap perubahan tersebut (Swain, 1999 dalam Hermastho, 2001). Salah satu kunci perusahaan untuk bertahan dan berhasil dalam situasi yang tidak pasti tersebut adalah kepemimpinan (Hermastho, 2001)

Sejak tahun 80-an kajian manajemen kontemporer mulai beranjak keluar dari bahasan yang sempit tentang kepemimpinan ke arah dimensi yang lebih luas. Kepemimpinan tidak lagi dipandang sebagai pemimpin terhadap manusia semata, tetapi juga pemimpin terhadap perubahan. Seorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi bawahan, akan tetapi sebagai titik sentral yang menentukan arah

perjalanan organisasi dalam kaitannya dengan berbagai kemungkinan perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi.

Agar dapat maju dan berkembang, perusahaan-perusahaan yang ada di kota Padang baik perusahaan milik pemerintah daerah maupun perusahaan swasta dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terus berlanjut, dan penuh ketidakpastian tersebut. Untuk itulah diperlukan seorang pemimpin yang tangguh, yang mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dan perubahan lingkungan bisnis, mampu berkompetisi di tengah derasnya arus perekonomian global dan persaingan yang semakin ketat. Dalam banyak literatur masa kini gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah gaya kepemimpinan transformasional (Hermastho, 2001).

Penerapan kepemimpinan transformasional, menurut Bass & Avolio (1997) dapat membangun kepercayaan bawahan terhadap pemimpin melalui sifat yang ideal/ *idealized attributes*, menjadi teladan bagi bawahan untuk percaya diri dalam bekerja melalui dimensi *idealized behavior*, mampu memberi motivasi dan menginspirasi untuk berupaya ekstra melalui dimensi kepemimpinan transformasional *inspirational motivation*, juga mampu mengembangkan pola pikir bawahan dengan melihat dan menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru yang mendukung kreativitas dan inovasi melalui dimensi *intellectual stimulation* dan mampu memenuhi kebutuhan bawahan sehingga karyawan terpuaskan melalui perhatian pemimpin (*individualized consideration*).

Mowday et al: 1982 dalam Rivai 2005 mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Dengan kata lain,

BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji mediating effect variable kepuasan kerja dalam hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi pada PT. Telkom Kandatel Sumatera Barat. Penelitian ini melibatkan 110 responden. Di mana mayoritas responden berjenis kelamin pria (56 %). Usia responden mayoritas 41 % berusia 26 sampai 35 tahun. Mempunyai status kawin 68 % yaitu sebanyak 75 orang. Kemudian mayoritas berlatar belakang pendidikan Sarjana S 1 yaitu 70 %, mayoritas responden sudah bekerja di perusahaan 6 – 10 tahun yaitu 38 %. Lalu dari segi unit / bagian tugas, mayoritas responden 21 % dari Divisi Community Development Center(CDC). Dengan tingkat penghasilan 73 % berpenghasilan diatas 2 juta. Dan 71% karyawan berstatus pegawai tetap.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis model persamaan struktural (*structural equation modeling*) dengan bantuan program aplikasi SPSS 13.0 for window dan AMOS ver.5.0. Pengujian hipotesis yang diajukan, semuanya mendukung ekspektasi peneliti. Hasil pengujian terhadap hipotesis disajikan pada tabel 5.16. Analisis model yang ditawarkan peneliti memenuhi semua kriteria *goodness of fit* model yang disyaratkan, yaitu nilai *chi-square* dengan tingkat kesesuaian pada nilai *p* nya dan *df* yang menyertai, dan GFI,

DAFTAR PUSTAKA

- Bass B. M & Avolio, B. J. 1997. *Full Range of Leadership Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Atho, CA: Mind Garden.
- Hersmasto, B. 2001. *Memahami Kepemimpinan Transformasional Dalam Perspektif Manajemen Perubahan*. Jurnal Bisnis Strategi, Vol. 7 Juni No 5, hal: 89-95.
- Kuntjoro, Z. S. 2002. *Komitmen Organisasi*. E- Psikologi. Jakarta.
- Lee, R. H. 2000. *An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationship among Leader-Member Exchange and job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in the Lodging Industry*. Dissertation Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Manning, M & Munro, D. 2004. *The Business Survey Researcher's SPSS. Cook Book*. May.
- Margi, S. 2003. *Analisa Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Skripsi Manajemen Universitas Andalas, Padang.
- Natsir, Syahrir. 2006. *Kepemimpinan Transformasional dan Kharismatik terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan : Studi Kasus*. Majalah Usabawan No.01 TH XXXV, Januari 2006. Jakarta.
- Nugroho, B.A, 2004. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Andi. Yogyakarta.
- Pace, Wayne dan Faulus, Don. 2005. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.