

ABSTRAK

Mei Puji Lestari (2006). Hubungan antara Persepsi Karyawan Terhadap Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Fakultas Psikologi , Jurusan Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Sanata Dharma.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan. Asumsinya adalah apabila semakin positif persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan P.T Tupai Adyamas Indonesia yang mempunyai masa kerja minimal 2 tahun dan pendidikan minimal SLTA. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan skala. Alat pengumpulan data terdiri dari 2 skala, yaitu skala kepemimpinan transformasional dan skala kepuasan kerja. Uji kesahihan butir reliabilitas skala penelitian menghasilkan koefisien reliabilitas 0,923 untuk skala kepemimpinan transformasional dan 0,944 untuk skala kepuasan kerja. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kedua skala tersebut valid dan reliabel.

Data penelitian dianalisis dengan tehnik korelasi *product moment* dari pearson. Hasil analisis data menyatakan bahwa data yang ada normal dan mempunyai korelasi linier. Koefisien korelasi yang diperoleh dalam penelitian ini $r = 0,463$ dengan taraf signifikansi 0,01. Hal ini berarti bahwa hipotesa dalam penelitian ini diterima, yaitu bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan.

ABSTRACT

Mei Puji Lestari (2006). A Study of the Correlation of Employee's Perception Toward The Transformational Leadership and Employee's Job Satisfaction. Yogyakarta : Sanata Dharma University.

This research intends to test whether there is a correlation between transformational leadership and the Job satisfaction. It is assumed that when the transformational is high, the Job satisfaction is supposed to be high. The hypothesis of this research is that there is a correlation between them.

The subject of this research was the employees of P.T Tupai Adyamas Indonesia who finished their last study in Senior High School and had at least two year job experience. There are two scales that the writer uses as the methods in collecting the data. They are the scale of transformational leadership, and the scale of the job satisfaction. The test of validity and reliability of the research scales produce a coefficient of reliability. It is 0.923 for the scales of transformational leadership. Whereas, the coefficient of reliability for the job satisfaction is 0,944. The results indicate that those two scales are valid and reliable.

The research data is analyzed with Pearson's Product Moment Correlation. Thus, the result proves that the data is normal and has a linier correlation. The coefficient correlation is 0.463 within the significant 0.01. It means that the hypothesis, which state that there is a correlation between transformational leadership and the job satisfaction are acceptable. Based on this study, it can be concluded that there is a correlation between the employee's perception toward the transformational leadership and employee's job satisfaction.