

**KONTRIBUSI PERSEPSI KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN UMKM BIDANG INDUSTRI  
PENGOLAHAN DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Pembimbing:**

Dr. Muhammad Tamar, M.Psi  
Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog

**Oleh:**

**Muh. Albar**  
**NIM: C021181304**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
MAKASSAR  
2023**

**KONTRIBUSI PERSEPSI KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN UMKM BIDANG INDUSTRI  
PENGOLAHAN DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
pada Fakultas Kedokteran  
Program Studi Psikologi  
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:**

Dr. Muhammad Tamar, M.Psi  
Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog

**Oleh:**

**Muh. Albar**

**NIM: C021181304**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
MAKASSAR  
2023**

## HALAMAN PERSETUJUAN

KONTRIBUSI PERSEPSI KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN UMKM BIDANG INDUSTRI  
PENGOLAHAN DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

**Muh. Albar**  
**C021181304**

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing untuk diseminarkan  
pada tanggal seperti tertera dibawah ini:

Makassar, 2 Februari 2023

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Muhammad Tamar, M.Psi  
NIP. 19641231 199002 1 004



Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP. 19900711 201803 2 002

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Affandi, MA  
NIP. 19810725 201012 1 004

## LEMBAR PENGESAHAN

### SKRIPSI

#### KONTRIBUSI PERSEPSI KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN UMKM BIDANG INDUSTRI PENGOLAHAN DI KOTA MAKASSAR







Disusun dan diajukan oleh:

**Muh. Albar**  
**C021181304**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

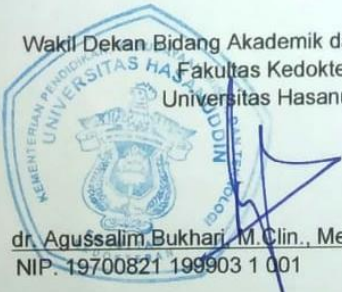
Pada tanggal 2 Februari 2023

**Menyetujui,**  
Panitia Penguji,

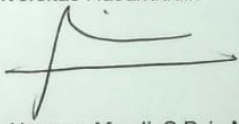
No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	
2.	Grestin Sandy R, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	2. 
3.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	6. 

**Mengetahui,**

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

  
dr. Agussalim Bukhari, M.Clin., Med., Ph.D., Sp, GK(K)  
NIP. 19700821 199903 1 001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA  
NIP. 19810725 201012 1 004

## LEMBAR PERNYATAAN

### PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 2 Februari 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Muh. Albar  
NIM. C021181304

## ABSTRAK

Muh. Albar, C021181304, Kontribusi Persepsi Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan UMKM Bidang Industri Pengolahan di Kota Makassar, *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2023.

xvi + 96 halaman, 9 lampiran.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dijuluki sebagai pahlawan ekonomi yang menyelamatkan bangsa dari keterpurukan. UMKM terbukti menyerap tenaga kerja lebih besar dalam kancah perekonomian bangsa. Salah satu UMKM di Indonesia adalah UMKM yang bergerak di bidang industri pengolahan. Berkembangnya dan meningkatnya kinerja dari UMKM industri pengolahan dapat dikaitkan dengan sikap kerja karyawan salah satunya kepuasan kerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu kepemimpinan transaksional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi persepsi kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM bidang industri pengolahan di Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu 115 karyawan UMKM bidang industri pengolahan di Kota Makassar. Persepsi kepemimpinan transaksional diukur menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* dan kepuasan kerja diukur menggunakan *Job Satisfaction Survey (JSS)*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi skor persepsi kepemimpinan transaksional maka skor kepuasan kerja akan meningkat. Kepemimpinan berkontribusi sebesar 26,7% terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci:** kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, karyawan, UMKM industri pengolahan.

Daftar Pustaka: 49 (1985-2022)

## **ABSTRACT**

Muh. Albar, C021181304, The Contribution of Transactional Leadership Perceptions on Job Satisfaction in MSMEs Employees in the Processing Industry in Makassar City, *Bachelor's Thesis*, Faculty of Medicine, Department of Psychology, Hasanuddin University Makassar, 2023.  
xvi + 96 pages, 9 appendices.

*Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) are dubbed as economic heroes who save the nation from adversity. MSMEs are proven to absorb a larger workforce in the nation's economy. One of the MSMEs in Indonesia is MSMEs engaged in the processing industry. The development and increased performance of the MSME processing industry can be linked to employee work attitudes, one of which is job satisfaction. One of the factors that can influence job satisfaction is transactional leadership.*

*This study aims to determine contribution of transactional leadership perceptions on job satisfaction of MSME employees in the processing industry in Makassar City. This research is a quantitative research with a correlational research design. The subjects involved in this study were 115 MSMEs employees in the processing industry in Makassar City. Perceptions of transactional leadership measured using Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) and job satisfaction was measured using Job Satisfaction Survey (JSS). The results of this study indicate that transactional leadership has a significant positive contribution to job satisfaction. This shows that the higher the transactional leadership score, the job satisfaction score will increase. Leadership contributes 26.7% to job satisfaction.*

**Keywords:** *transactional leadership, job satisfaction, employees, MSMEs processing industry.*

*Bibliography: 49 (1985-2022)*

## KATA PENGANTAR

Pertama-tama, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT., atas segala petunjuk, rahmat, dan ridha-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Kontribusi Persepsi Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan UMKM Bidang Industri Pengolahan di Kota Makassar”**. Tidak lupa pula, shalawat dan salam tetap tercurahkan kepada Rasulullah SAW., sebagai sosok teladan terbaik bagi umat manusia.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam perkuliahan jenjang S-1 (Strata 1) di Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti memperoleh begitu banyak pembelajaran serta pengalaman dari segala proses yang dilalui. Peneliti telah banyak menerima bimbingan, bantuan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan segala kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua peneliti yaitu Bapak H. Hasmedi Rasyid dan Ibu Hj. Sanawiah, serta dua adik peneliti yaitu Fitri Awalia dan Muh. Ahsan yang senantiasa memberikan doa dan semangat kepada peneliti dalam berproses selama kuliah dan pengerjaan skripsi.
2. Bapak Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi, selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, serta



memberikan kepercayaan dan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi.

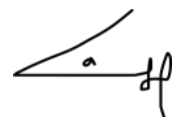
4. Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu menjawab setiap pertanyaan peneliti ketika bimbingan, serta selalu memberikan masukan dan arahan demi perbaikan skripsi peneliti yang lebih baik.
5. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc, selaku dosen pembahas pada seminar proposal dan seminar hasil yang telah memberikan tanggapan dan arahan yang sangat berarti demi perbaikan skripsi peneliti yang lebih baik.
6. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pendamping akademik yang senantiasa memberikan bimbingan yang sangat berarti kepada peneliti selama masa perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang telah memberikan banyak pembelajaran yang sangat bermanfaat bagi peneliti selama berkuliah di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
8. Teman-teman Closure 2018, selaku teman angkatan peneliti yang kebersamai peneliti dalam berproses maupun berkolaborasi selama berkuliah di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
9. Himapsi FK Unhas yang telah memberikan pengalaman kepada peneliti untuk berorganisasi selama berkuliah di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Khususnya untuk Mario Fernando R, Adek Titiek C, Tabita Nazara, Indri Alviolita, Mario Muhammad N.F, Ainun

Saadah, Fajriah Rahmah B. Arafah, Nur Fauzyah, Nur Faizah, Ameliah Ahmad, Muhammad Imran R, A. M. Amril Alguzhasi, dan Andi Agung Qifary terima kasih telah kebersamai peneliti dalam berproses dan berdinamika dalam kepanitiaan maupun berorganisasi selama berkuliah.

10. Pusat Layanan Psikologi Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk belajar dan memberikan pengalaman berharga yang sangat bermanfaat.
11. Yayasan Karya Salemba Empat (KSE) dan PT. PLN (Persero) yang telah memberikan pengalaman dan beasiswa kepada peneliti selama dua tahun ketika berkuliah di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
12. Pihak yang terlibat dan mendukung penelitian skripsi ini, yaitu pemimpin dan karyawan UMKM bidang industri pengolahan di Kota Makassar yang telah menyempatkan waktunya untuk membantu distribusi dan mengisi skala penelitian.

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak. Namun, kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT., dan meskipun manusia tidak pernah jauh dari kesalahan, namun di situlah tugas sesama manusia untuk saling mengingatkan, memberi umpan balik, kritik dan saran, agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi.

Makassar, 2023



Muh. Albar  
C021181304

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Kepuasan Kerja.....	7
2.2 Kepemimpinan Transaksional.....	12
2.3 Keterkaitan Antar Variabel .....	14
2.4 Kerangka Konseptual.....	15
2.5 Hipotesis Penelitian.....	16
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	17
3.1 Jenis Penelitian .....	17
3.2 Desain Penelitian .....	17

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian .....	18
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	18
3.5 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	19
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	20
3.7 Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur.....	21
3.8 Teknik Analisis Data.....	27
3.9 Prosedur Kerja .....	28
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>30</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	30
4.2 Pembahasan .....	57
4.3 Limitasi.....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>71</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Data Demografi Subjek berdasarkan Jenis Kelamin .....	30
Gambar 4.2 Data Demografi Subjek berdasarkan Bidang Pengolahan .....	30
Gambar 4.3 Data Demografi Subjek berdasarkan Masa Kerja .....	31
Gambar 4.4 Data Demografi Subjek berdasarkan Jam Kerja Per Hari .....	32
Gambar 4.5 Data Demografi Subjek berdasarkan Bekerja di Akhir Pekan .....	33
Gambar 4.6 Data Demografi Subjek berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	33
Gambar 4.7 Data Demografi Subjek berdasarkan Jumlah Rekan Kerja .....	34
Gambar 4.8 Data Demografi Subjek berdasarkan Status Pernikahan .....	35
Gambar 4.9 Deskriptif Persepsi Kepemimpinan Transaksional .....	36
Gambar 4.10 Gambaran Persepsi Kepemimpinan Transaksional berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Gambar 4.11 Gambaran Persepsi Kepemimpinan Transaksional berdasarkan Bidang Pengolahan.....	38
Gambar 4.12 Gambaran Persepsi Kepemimpinan Transaksional berdasarkan Masa Kerja .....	39
Gambar 4.13 Gambaran Persepsi Kepemimpinan Transaksional berdasarkan Jam Kerja Per Hari.....	40
Gambar 4.14 Gambaran Persepsi Kepemimpinan Transaksional berdasarkan Bekerja Ketika Akhir Pekan .....	41
Gambar 4.15 Gambaran Persepsi Kepemimpinan Transaksional berdasarkan Jumlah Rekan Kerja.....	42
Gambar 4.16 Deskriptif Kepuasan Kerja .....	43
Gambar 4.17 Gambaran Kepuasan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Gambar 4.18 Gambaran Kepuasan Kerja berdasarkan Bidang Pengolahan .....	45
Gambar 4.19 Gambaran Kepuasan Kerja berdasarkan Masa Kerja .....	46
Gambar 4.20 Gambaran Kepuasan Kerja berdasarkan Jam Kerja Per Hari .....	47

Gambar 4.21 Gambaran Kepuasan Kerja berdasarkan Tetap Bekerja Ketika Akhir Pekan .....	48
Gambar 4.22 Gambaran Kepuasan Kerja berdasarkan Penghasilan Per Bulan	49
Gambar 4.23 Gambaran Kepuasan Kerja berdasarkan Jumlah Rekan Kerja ....	50
Gambar 4.24 Gambaran Kepuasan Kerja berdasarkan Status Pernikahan.....	51

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Skala Kepemimpinan Transaksional (dalam <i>Multifactor Leadership Questionnaire</i> .....	20
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja .....	21
Tabel 3.3 Korelasi Aitem Total Skala Kepemimpinan Transaksional .....	21
Tabel 3.4 <i>Factor Loadings</i> Aitem Skala Kepemimpinan Transaksional .....	22
Tabel 3.5 Kriteria <i>Goodness of Fit</i> Skala Kepemimpinan Transaksional .....	22
Tabel 3.6 Korelasi Aitem Total Skala Kepuasan Kerja .....	23
Tabel 3.7 <i>Factor Loadings</i> Aitem Skala Kepuasan Kerja .....	24
Tabel 3.8 Kriteria <i>Goodness of Fit</i> Skala Kepuasan Kerja .....	25
Tabel 3.9 Koefisien Reliabilitas .....	26
Tabel 3.10 Reliabilitas Skala Kepemimpinan Transaksional .....	26
Tabel 3.11 Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja .....	27
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Persepsi Kepemimpinan Transaksional .....	35
Tabel 4.2 Skor Standar Persepsi Kepemimpinan Transaksional .....	36
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja .....	43
Tabel 4.4 Skor Standar Kepuasan Kerja .....	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas .....	53
Tabel 4.7 Model Regresi .....	54
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi .....	54
Tabel 4.9 Persamaan Model Regresi Linear Sederhana .....	55
Tabel 4.10 Matriks Korelasi Persepsi Kepemimpinan Transaksional dengan Data Demografi .....	56
Tabel 4.11 Matriks Korelasi Kepuasan Kerja dengan Data Demografi .....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian .....	72
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Skala Kepemimpinan Transaksional .....	80
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja.....	83
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas .....	87
Lampiran 5. Hasil Uji Deskriptif.....	88
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas .....	93
Lampiran 7. Hasil Uji Linearitas .....	94
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis.....	95
Lampiran 9. Matriks Korelasi .....	96



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Indonesia dengan jumlah penduduk yang sangat besar di kawasan Asia Tenggara memiliki peran penting bagi kemajuan bisnis. Banyak organisasi bisnis di Indonesia dengan beberapa ciri khas yang kontras antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Koerniawan et al., 2020). Bisnis atau usaha di Indonesia ini berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 terbagi menjadi usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah dan usaha besar.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dijuluki sebagai pahlawan ekonomi yang menyelamatkan bangsa dari keterpurukan. UMKM terbukti menyerap tenaga kerja lebih besar dalam kancah perekonomian bangsa. Banyaknya tenaga kerja yang terserap dalam UMKM, mampu meningkatkan pendapatan dari masyarakat (Sarfiah, Atmaja, & Verawati, 2019). Hal tersebut selaras dengan jumlah UMKM di Indonesia yaitu sebesar 65.465.497 usaha dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 119.562.843 orang (Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia, 2019). Berdasarkan hal tersebut, UMKM dianggap memiliki peran strategis dalam menekan angka pengangguran dan kemiskinan.

Salah satu UMKM di Indonesia adalah UMKM yang bergerak di bidang industri pengolahan. Industri pengolahan adalah suatu kegiatan ekonomi yang dilakukan untuk mengubah barang mentah menjadi barang jadi atau setengah jadi, baik itu menggunakan mesin atau tangan. UMKM industri pengolahan ini digolongkan menjadi beberapa bagian yaitu pengolahan tekstil, kulit, kayu, kertas, pencetakan, dan pengolahan lainnya (Badan Pusat Statistik, 2022).

Berdasarkan jumlah tenaga kerja/karyawan, industri pengolahan biasanya dikelompokkan menjadi: (1) industri besar dengan jumlah karyawan 100 orang atau lebih, (2) industri menengah dengan jumlah karyawan 20 sampai 99 orang, (3) industri kecil dengan jumlah karyawan 5 sampai 19 orang, (4) industri mikro dengan jumlah karyawan 1 sampai 4 orang (DPUM BI, 2015). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini difokuskan pada industri pengolahan yang bersifat usaha mikro, kecil, dan menengah.

Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan menyatakan bahwa pada tahun 2019 secara faktual jumlah usaha kecil dan menengah sektor industri pengolahan atau manufaktur di Makassar cukup banyak, yaitu 6287 usaha (Badan Pusat Statistik, 2021). Jumlah usaha tersebut mengalami peningkatan setiap tahunnya. Berdasarkan hal tersebut, usaha kecil dan menengah pada sektor industri pengolahan atau manufaktur ini memiliki potensi yang cukup signifikan apabila dikembangkan (Rachman, 2016).

Berkembangnya dan meningkatnya kinerja dari UMKM industri pengolahan dapat dikaitkan dengan sikap kerja karyawan salah satunya kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lamsah (2018) didapatkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja suatu usaha kecil dan menengah. Onyebuchi, Lucky, & Okechukwu (2019) pula menyatakan bahwa berkembang dan meningkatnya kinerja suatu organisasi salah satunya dihasilkan dari karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka di organisasi. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, seorang karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan, hasil *survey* di Indonesia menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum puas dengan pekerjaannya. *Survey* yang dilakukan oleh *jobstreet* terhadap 17.623 responden terkait kepuasan kerja, ditemukan bahwa 73% karyawan yang mengisi *survey* merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Faktor tersebut berupa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai latar belakang pendidikan, tidak ada jenjang karir, tidak memiliki *work-life balance*, serta karakter atasan (Jobstreet, 2022).

Dari hasil *survey jobstreet* tersebut salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu karakter atasan atau sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Karakter atasan terkait dengan cara seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Cara memimpin atau gaya kepemimpinan seseorang berbeda-beda. Salah satu gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transaksional (Robbins & Judge, 2013).

Kepemimpinan transaksional merupakan suatu dinamika pertukaran antara pemimpin dan bawahan yang dalam hal ini pemimpin menetapkan sasaran-sasaran khusus yang ingin dicapai, sehingga pemimpin akan menjelaskan kepada bawahan secara langsung (melalui arahan) yakni hal yang perlu dilakukan untuk mendapatkan *contingent reward*. Pemimpin yang transaksional pula dapat menerapkan *management by exception-active* maupun *management by exception-passive* (Bass, 1999). Kepemimpinan transaksional biasanya digunakan dalam industri manufaktur (pengolahan). Hal tersebut karena kepemimpinan transaksional memainkan peran penting dalam suatu organisasi / usaha khususnya dengan pekerjaan rutin dan berulang yang harus mengikuti panduan atau aturan yang telah ada dalam organisasi tersebut (Ahmed, 2022).

Gaya kepemimpinan transaksional ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja didukung dengan beberapa hasil penelitian. Penelitian yang menjelaskan hal tersebut yaitu penelitian dari Karnita (2012), Sarwar, Mumtaz , Batool, & Ikram (2015), Arianto (2018), Lumbantoruan, Kurniawan, Christi, & Sihombing (2020). Berdasarkan hal tersebut pula dapat diketahui bahwa idealnya pemimpin yang transaksional dapat membantu karyawan untuk puas terhadap pekerjaannya.

Gambaran tentang kepemimpinan pada UMKM industri pengolahan di Kota Makassar, dapat diketahui berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu karyawan berinisial NL. Hasil wawancara mengindikasikan bahwa pemilik UMKM sebagai pemimpin dalam usaha tersebut kadang memberikan hadiah berupa bonus ketika banyak kerjaan yang dikerjakan oleh karyawan, namun ketika pekerjaannya sedikit tidak ada bonus yang diberikan. Pemilik UMKM pula, kadang tidak mengawasi hal-hal yang dilakukan oleh karyawan karena ada urusan lain yang dilakukan. Padahal karyawan biasanya bingung mengerjakan suatu tugas yang caranya belum dipahami.

Hasil wawancara tersebut tidak sejalan dengan pendapat dari Bass (1999) tentang kepemimpinan transaksional yang menyatakan bahwa pemimpin hendaknya menjelaskan kepada bawahan secara langsung (melalui arahan) yakni hal yang perlu dilakukan. Pada kondisi tersebut pemimpin yang transaksional hendaknya menerapkan *management by exception-active* yang dalam hal ini pemimpin akan mengawasi bawahannya dan mencari penyimpangan yang terjadi dari aturan standar serta melakukan tindakan korektif jika bawahan menyimpang dari standar yang telah ditetapkan. Aspek tersebut pun menggambarkan peran pemimpin dalam mendorong kinerja bawahannya.

Suatu perusahaan pula memerlukan pemimpin yang dapat mengawasi dan mengontrol setiap karyawan. Karyawan dapat menunjukkan kinerja karena karyawan mempersepsikan atasan mereka mendukung dan memberikan pengawasan di perusahaan. Hanya saja hal tersebut tidak selalu terjadi karena masih ada karyawan yang kurang puas dengan sikap atasan.

Berdasarkan pertimbangan sebelumnya, kepemimpinan transaksional penting untuk diterapkan dalam sebuah UMKM bidang industri pengolahan yang dijalankan dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, secara keseluruhan, peneliti perlu untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Kontribusi Persepsi Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan UMKM Bidang Industri Pengolahan di Kota Makassar”. Hal ini perlu dilakukan karena kepuasan kerja karyawan sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah terdapat kontribusi persepsi kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM bidang industri pengolahan di Kota Makassar?

## **1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mengungkap kontribusi persepsi kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM bidang industri pengolahan di Kota Makassar.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi persepsi kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM bidang industri pengolahan di Kota Makassar.

### **1.3.3 Manfaat Penelitian**

#### **1.3.3.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi pada keilmuan psikologi terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja dalam bidang psikologi industri dan organisasi
2. Penelitian ini juga dapat memperkaya tinjauan pustaka mengenai kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja sehingga menambah wawasan dan referensi kepada penelitian selanjutnya.

#### **1.3.3.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti dapat mengetahui lebih dalam terkait dengan kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja pada karyawan.
2. Pemimpin suatu usaha dapat mengetahui lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan transaksional dalam sebuah organisasi, sehingga pemimpin tersebut memahami pentingnya kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Munandar (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pengalaman suka atau tidak suka terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga individu akan menunjukkan sikap sebagai tindakan atas perasaan yang dimiliki terhadap pekerjaan. Locke (dalam Levy, 2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hal yang menyenangkan atau emosi positif yang dirasakan individu terkait dengan penilaian atas sebuah pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Riggio (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja terkait dengan perasaan dan sikap positif yang dimiliki individu tentang pekerjaan, dapat dikonseptualisasikan secara keseluruhan atau global, atau dalam hal komponen atau aspek tertentu dan dapat diukur melalui wawancara atau dengan *self-report instrument*.

Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Individu yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki perasaan negatif. Spector (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan individu mengenai pekerjaannya secara keseluruhan termasuk aspek yang ada didalamnya, dengan kata lain kepuasan kerja memiliki nilai sejauh mana individu suka atau puas dengan

pekerjaannya dan sejauh mana individu tidak suka atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, dapat didefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dari individu terkait pekerjaannya yang ditentukan dari suatu evaluasi pada karakteristik / aspek yang ada di dalamnya.

### **2.1.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Spector (2012) menjelaskan terdapat sembilan aspek dari kepuasan kerja antara lain:

#### **a. Pekerjaan itu sendiri**

Pekerjaan adalah sumber utama kepuasan bagi individu, pekerjaan tersebut akan membuat individu mengerjakan tugas yang menarik, selain itu akan membuat individu mendapatkan pelajaran baru dan merasa mendapatkan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hal tersebut, individu akan mengerjakan tugas dan mendapatkan tanggung jawab langsung terhadap tugas yang diberikan. Setiap individu akan mengoptimalkan dirinya untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan dan mengoptimalkan keterampilan yang dia miliki untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga individu tidak merasa bahwa pekerjaan yang dia kerjakan tidak monoton dan lebih bervariasi sehingga tidak menimbulkan kebosanan bagi pekerja.

#### **b. Gaji**

Gaji merupakan faktor utama yang dapat menentukan kepuasan kerja individu. Gaji yang diterima oleh individu akan menjadi penilaian terhadap kepuasan kerjanya, hal tersebut biasanya dipandang sebagai hal yang dianggap pantas atau layak. Dengan hal ini maka individu akan merasa senang sehingga upah atau gaji sering kali dijadikan sebagai faktor utama yang akan meningkatkan



kepuasan kerja. Tambahan gaji akan diberikan kepada individu yang memiliki kinerja yang meningkat. Sehingga gaji bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup individu, namun juga dapat menaikkan tingkat kepuasan bagi individu.

c. Promosi Jabatan

Individu memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, sehingga terbukanya peluang untuk kenaikan jabatan dan bisa memperoleh macam-macam tunjangan dari perusahaan. Namun berbeda halnya promosi jabatan bagi karyawan biasa dan karyawan yang dipromosikan karena senioritas, kenaikan jabatan bagi karyawan biasa akibat promosi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar karena menduduki suatu jabatan dibandingkan dengan karyawan yang di promosikan karena senioritas yang hanya memperoleh imbalan.

d. Supervisor

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawannya. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para karyawannya

e. Rekan Kerja

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dalam bekerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja

f. *Benefit*

Kepuasan terhadap tunjangan, maksudnya yaitu sejauh mana perusahaan dapat memberikan kompensasi di luar gaji pokok kepada karyawannya yang bertujuan untuk memotivasi atau mempertahankan kinerja para karyawan agar produktivitas yang dihasilkan selalu maksimal.

g. Penghargaan

Aspek ini menekankan bahwa pentingnya penghargaan atau reward yang di dapatkan oleh karyawan pada perusahaan. Individu merasa puas apabila penghargaan yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan harapan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, individu akan memiliki keinginan dan berusaha maksimal untuk meningkatkan kinerja agar memperoleh penghargaan dari perusahaan, demi kemajuan suatu perusahaan dan penghargaan yang diberikan

h. Prosedur dan Peraturan

Prosedur dan peraturan dapat mempengaruhi kepuasan pada individu, bagi individu yang memiliki harapan terhadap prosedur dan peraturan yang berhubungan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Individu yang dapat mematuhi peraturan perusahaan akan merasakan adanya kepuasan pada pekerjaan dan perusahaannya. Selain itu aspek ini juga dapat

mempengaruhi kepuasan karyawan pada pertauran dan prosedur yang ada di perusahaan seperti birokrasi, beban kerja dan lain sebagainya.

i. Komunikasi

Kepuasan terhadap komunikasi yang terjalin baik dalam perusahaan maupun di dalam sebuah tim. Komunikasi di sini juga berlaku kepada atasan maupun rekan kerja. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi timbulnya konflik di dalam sebuah organisasi.

### 2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Munandar (2001) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja individu, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (ciri-ciri intrinsik pekerjaan), dalam hal ini ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja individu yaitu keragaman keterampilan, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*.
- b. Imbalan, dalam hal ini ketika imbalan dirasakan adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka hal tersebut dapat menghasilkan kepuasan kerja pada individu.
- c. Pengawasan (*supervisor*), dalam hal ini penyeliaan atau pengawasan dilakukan oleh pemimpin sehingga terdapat hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan tersebut dapat berupa hubungan fungsional atau hubungan keseluruhan (*entity*) yang kemudian dapat memengaruhi kepuasan kerja individu.

- d. Rekan kerja dan kondisi kerja yang menunjang, dalam hal ini komunikasi, bekerja sebagai satu tim, serta kondisi ruangan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja individu.

## **2.2 Kepemimpinan Transaksional**

### **2.2.1 Definisi Kepemimpinan Transaksional**

Bass (1985) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan suatu penjelasan bahwa pemimpin memberikan peranan bawahan dan memotivasi mereka melalui *reward* bagi kinerja yang baik serta memberikan *punishment* bagi sikap yang sangat buruk. Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa pemimpin yang transaksional merupakan pemimpin yang mampu membimbing atau memberikan motivasi kepada bawahan agar mereka kearah yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan pada setiap tugas atau pekerjaan yang dilakukan. Northouse (2010) pula menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional merujuk pada sebagian besar model kepemimpinan yang berfokus pada pertukaran yang terjadi antara pemimpin dengan bawahannya. Berdasarkan hal tersebut, dapat didefinisikan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan suatu dinamika pertukaran antara pemimpin dan bawahan yang dalam hal ini pemimpin membimbing atau memberikan motivasi kepada bawahan melalui *reward* bagi kinerja yang baik serta memberikan *punishment* bagi sikap yang sangat buruk.

### **2.2.2 Aspek-Aspek Kepemimpinan Transaksional**

Bass (1985) mengemukakan bahwa di dalam kepemimpinan transaksional terdapat dua aspek pokok, yaitu:

- a. *Contingent Reward*

*Contingent reward* diwujudkan melalui kesediaan pemimpin untuk mengarahkan bawahan dan memberikan pemahaman terkait hal yang perlu dilakukan untuk dapat memperoleh imbalan (*reward*) serta memberikan hukuman (*punishment*) atas perilaku yang tidak diinginkan serta mampu memberikan umpan balik positif dan promosi bagi kinerja yang baik. Berdasarkan hal tersebut, dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan, pemimpin meminta bawahan untuk bekerja berdasarkan kepentingan organisasi ataupun perusahaan yang pada akhirnya dapat memberikan keuntungan pada organisasi ataupun perusahaan, maka dari hal tersebut pemimpin kemudian menjanjikan sejumlah imbalan pula baik itu berupa penghargaan dari pimpinan yang dalam hal ini berupa bonus atau tambahan penghasilan / fasilitas. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan penghargaan maupun pujian untuk bawahan atas upaya-upaya yang telah dilakukan.

b. *Management by Exception*

*Management by exception* merupakan perilaku pemimpin yang menekankan pada usaha memastikan karyawan bekerja sesuai prosedur yang telah ditentukan. *Management by exception* ini terbagi atas dua, yaitu aktif dan pasif. Pada *management by exception* aktif memantau pelaksanaan tugas pekerjaan bawahannya agar tidak membuat kesalahan, atau agar kesalahan dan kegagalan tersebut dapat secepatnya diketahui untuk diperbaiki. Pada *management by exception* pasif, pemimpin bertindak setelah terjadi kegagalan dalam proses pencapaian tujuan, atau setelah benar-benar timbul masalah yang membawa dampak serius pada perusahaan atau organisasi. Perbedaan aktif dan pasif dalam hal ini tampak pada waktu tindakan dari pemimpin pada

karyawan yang dilakukan sebelum atau setelah terjadinya kesalahan/kegagalan.

### **2.3 Keterkaitan Kepemimpinan Transaksional dengan Kepuasan Kerja**

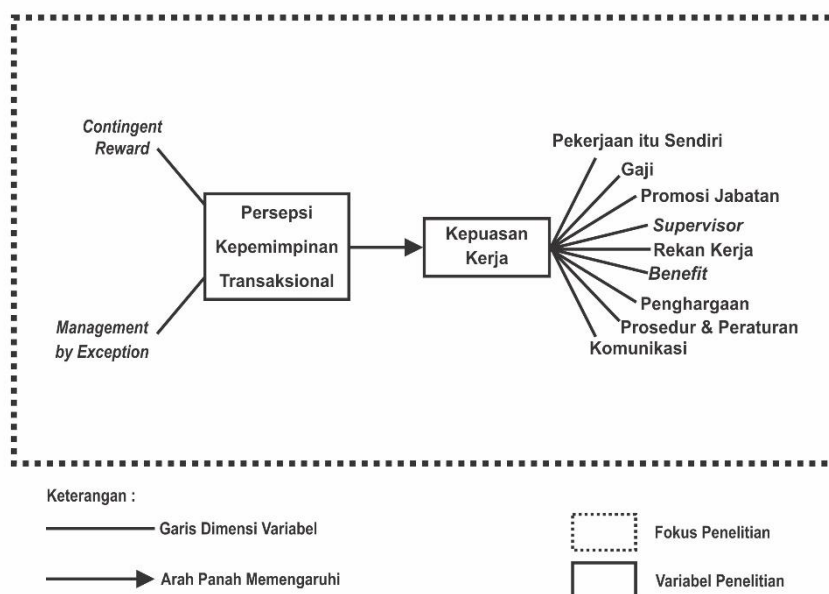
Pada penelitian yang dilakukan oleh Sarwar, Mumtaz, Batool & Ikram (2015) yang melakukan penelitian terkait dengan dampak gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja. Namun dalam kasus penelitian terhadap karyawan yang bergerak pada sektor pengembangan teknologi informasi ini, pengaruh yang lebih positif yaitu dari kepemimpinan transaksional. Hal tersebut karena ada dinamika dalam pertukaran pemimpin dengan karyawannya, yang dalam hal ini hukuman dan penghargaan adalah alat yang pada dasarnya digunakan untuk mempengaruhi orang tersebut secara negatif atau positif menuju tujuan tertentu.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Lumbantoruan, Kurniawan, Christi & Sihombing (2020) yang melakukan penelitian terkait dengan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan usaha dagang X di Medan, mendapatkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan tinggi apabila pemimpin dapat menunjukkan gaya kepemimpinan transaksional salah satunya memberikan bonus jika karyawan mencapai target yang ditetapkan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Promosi juga akan membuat karyawan merasa puas bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang dapat menghargai kinerja karyawan,

yang dapat mengawasi karyawan untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi, juga membuat karyawan merasa lebih diperhatikan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Spitzbart (2013) yang melakukan penelitian terkait dengan dampak kepemimpinan transaksional versus kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di *The Hotel Industry Netherlands*, mendapatkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel tersebut. Faktor *management by exception* dianggap sebagai faktor paling tinggi pada pemimpin hotel tersebut, sedangkan untuk *contingent reward* dianggap lebih rendah berdasarkan penilaian diri dari pemimpin di *The Hotel Industry Netherlands*. Pada penelitian ini ditemukan pula bahwa perlunya membuat pemimpin sadar akan gaya kepemimpinan yang diterapkan, dan sadar akan harapan serta persepsi dari karyawannya.

## 2.4 Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual dapat dilihat bahwa peneliti akan melakukan penelitian mengenai kontribusi persepsi kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM Industri Pengolahan di Kota Makassar. Model perilaku organisasi menjadi salah satu pendukung dari kerangka konseptual ini, yang menyebutkan bahwa kepemimpinan sebagai *processes* dalam kelompok dapat memengaruhi kepuasan kerja sebagai sikap secara individual. Dasar teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu *social exchange theory* yang menjelaskan bahwa perilaku maupun kepuasan seseorang dalam suatu hubungan ditentukan oleh *costs* dan *rewards* dari hubungan tersebut.

Pada penelitian ini dapat dijelaskan tinggi rendahnya kepuasan kerja dilihat dari aspek-aspek yang dinyatakan oleh Spector (2012) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan, supervisor, rekan kerja, benefit, penghargaan, prosedur & peraturan, serta komunikasi. Adapun kepuasan kerja ini dapat ditingkatkan dengan kontribusi dari persepsi kepemimpinan transaksional. Hal yang mendukung kontribusi tersebut adalah penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Karnita, 2012; Sarwar, Mumtaz, Batool, & Ikram, 2015; Arianto, 2018; Lumbantoruan, Kurniawan, Christi, & Sihombing, 2020).

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

$H_0$  = Tidak terdapat kontribusi persepsi kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM bidang industri pengolahan di Kota Makassar

$H_1$  = Terdapat kontribusi persepsi kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM bidang industri pengolahan di Kota Makassar