

ABSTRACT

Organization is a social entity consciously coordinated, with a relative limitation can be identified, working continuously to achieve the goals (Robbins, 2006. This study is used to measure job satisfaction on employee at Lakidende University on district Konawe.

Variables used in this study are variables of transformational leadership and transactional leadership. Transformational leadership and transactional leadership as independent variables in analyzing variable of employee engagement. The other variables used in this study is job satisfaction as a dependent variables.

Sampling technique of this study is census method with total 125 questionnaires were circulated, out of which 76 questionnaires returned back. Analyzing data used in this study is using software analyzing smart PLS (Partial Least Square).

The finding of this study conclude that transformational leadership have positive significant on job satisfaction, transactional leadership have positive significant on job satisfaction, transformational leadership positive significant on employee engagement, transactional leadership have positive non-significant to employee engagement, and employee engagement have positive significant on job satisfaction.

Key Words: *transformational leadership, transactional leadership, employee engagement and job satisfaction*

INTISARI

Employee Engagement merupakan variabel intervening dalam mengkaji penelitian tentang kepuasan kerja. Dalam posisinya sebagai variabel intervening *Employee Engagement* dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan sekaligus mempengaruhi variabel kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marn (2012) dalam penelitiannya menemukan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Barker, (2007) dalam penelitiannya menemukan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja, Papalexandris and Galanaki(2008) menemukan hubungan yang positif antara dua gaya pemimpin yaitu transformasional dan transaksional leadership terhadap *Employee Engagement*, Lamidi (2010) *Employee Engagement* terhadap kepuasan kerja menemukan hubungan yang signifikan antara *Employee Engagement* terhadap kepuasan kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja, bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Employee Engagement*, bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap *Employee Engagement* dan bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap kepuasan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Employee Engagement*, mengetahui dan Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap *Employee Engagement*, mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja, mengetahui dan Menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap kepuasan kerja.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus dimana jumlah populasi dijadikan sebagai jumlah sampel. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 125 responden, kuisioner responden yang terkumpul sebanyak 76 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transaksional memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif signifikan terhadap *employee engagement*, kepemimpinan transaksional memiliki hubungan positif tidak signifikan terhadap *employee engagement* dan *employee engagement* memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah Berkaitan dengan variabel kepemimpinan transformasional, kebijakan manajerial lebih diarahkan melalui upaya peningkatan stimulasi pemimpin terhadap karyawan dalam hal melakukan inovasi serta mampu menciptakan ide-ide baru dalam rangka melaksanakan tugas organisasi, berkaitan dengan variabel kepemimpinan transaksional, kebijakan manajerial lebih diarahkan melalui upaya peningkatan terhadap pertukaran yang

dilakukan antara pimpinan dan karyawan dimana dalam melaksanakan proses memimpin bawahannya, pemimpin memfokuskan perhatiannya pada proses pertukaran atau imbalan yang didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, Berkaitan dengan variabel *employee engagement* kebijakan manajerial lebih diarahkan melalui upaya peningkatan rasa memiliki terhadap organisasi berkaitan dengan hal ini karyawan yang bekerja pada Universitas Lakidende Kabupaten Konawe perlu meningkatkan lagi komitmen mereka terhadap organisasi, Berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, kebijakan manajerial lebih diarahkan melalui upaya peningkatan hubungan dengan karyawan lain atau dengan rekan kerja yang lain diantaranya dengan cara membina kembali rasa kekeluargaan yang lebih erat lagi.