

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Sari Segar Husada Lampung Selatan

Baginda Mulana Simatupang¹, Keumala Hayati^{2*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia
Email: keumala.hayati@feb.unila.ac.id
(* : coresponding author)

Abstrak – PT Sari Segar Husada Lampung Selatan merupakan salah satu produsen produk kelapa terbesar di Indonesia. Permasalahan pada PT Sari Segar Husada Lampung Selatan adalah mengenai tentang kepemimpinan transformasional, kurangnya kepuasan kerja pada karyawan yang dilihat dari menurunnya kinerja karyawan. Pentingnya kepuasan kerja dari pimpinan sudah disadari PT Sari Segar Husada, bahwa pencapaian kinerja yang tinggi akan tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada PT Sari Segar Husada Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan di dalam penelitian ini didapat dari hasil pengujian kuisioner 153 karyawan di PT Sari Segar Husada Lampung Selatan menggunakan perangkat lunak SPSS 27. Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada PT Sari Segar Husada Lampung Selatan. Implikasi dari penelitian ini adalah diharapkan pimpinan PT Sari Segar Husada Lampung Selatan lebih menghargai setiap kontribusi yang diberikan karyawan, memberikan sikap positif terhadap pencapaian kinerja karyawan, dan mengutamakan kesejahteraan untuk membantu karyawan mewujudkan rasa kepuasan kerja dan mempertahankannya.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract – PT Sari Segar Husada Lampung Selatan is one of Indonesia's largest coconut product manufacturers. The issue around PT Sari Segar Husada Lampung Selatan revolves around transformational leadership and the lack of employee job satisfaction, as evidenced by the decline in employee performance. The company acknowledges the importance of job satisfaction from leadership, understanding that high performance contributes to achieving corporate goals. This research aims to analyze the influence of transformational leadership on employee performance, mediated by job satisfaction at PT Sari Segar Husada Lampung Selatan. This research employs a quantitative approach and is analyzed using multiple linear regression analysis. The data for this study were obtained from the questionnaire administered to 153 employees at PT Sari Segar Husada Lampung Selatan, utilizing SPSS 27 software. The findings of this research support the proposed hypothesis that transformational leadership has a positive and significant impact on employee performance, mediated by job satisfaction at PT Sari Segar Husada Lampung Selatan. The implications of this study suggest that leaders at PT Sari Segar Husada Lampung Selatan should value each employee's contribution, maintain a positive attitude toward employee performance achievements, and prioritize well-being to assist employees in achieving and sustaining job satisfaction.

Keywords: Transformational Leadership; Job Satisfaction; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era bisnis yang dinamis, organisasi dituntut untuk tidak hanya bertahan tetapi juga berkembang melalui peningkatan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dalam hal kepemimpinan maupun karyawan yang memiliki pola tugas, tanggung jawab, dan produktivitas yang sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan (Siti, 2021).

Prestasi yang baik dalam kinerja tidak bisa dilepaskan dari berbagai faktor, termasuk di antaranya ialah penerapan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memegang peran penting dalam operasional manajemen perusahaan, dan secara langsung memengaruhi hasil kerja karyawan

dalam mencapai tujuan perusahaan. Humphrey (2012) mengungkapkan bahwa kekuatan langsung yang dimiliki oleh pemimpin memiliki dampak signifikan pada anggota timnya. Kepemimpinan menjadi faktor krusial dalam membentuk dan memberikan dukungan kepada orang lain untuk bekerja dengan semangat guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kesuksesan keseluruhan organisasi. Jufrizen (2017) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Pemimpin memiliki berbagai opsi dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi untuk memengaruhi anggotanya. Salah satu opsi gaya kepemimpinan yang dapat digunakan dalam mengelola perusahaan adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai suatu proses di mana pemimpin dan anggota kelompok saling mendorong untuk meningkatkan moral dan motivasi mereka ke tingkat yang lebih tinggi (Tintami et al., 2013). Menurut penjelasan Hughes et al. (2012), pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memiliki visi dan berinteraksi secara positif dengan karyawan, sehingga dapat memotivasi mereka untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Kepemimpinan transformasional, sebagai suatu gaya kepemimpinan yang menekankan pada visi, inspirasi, dan pengembangan potensi individu, telah menjadi fokus perhatian dalam memahami bagaimana organisasi dapat mencapai tujuan mereka. Namun, kendati kepemimpinan transformasional telah dikenal memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, masih perlu dijelajahi lebih lanjut bagaimana mekanisme internal seperti kepuasan kerja dapat menghubungkan kedua variabel ini secara lebih rinci.

Seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk memotivasi anggota timnya agar mereka dapat menunjukkan kemampuan terbaik mereka demi pencapaian hasil kinerja yang optimal. Karyawan yang memberikan kontribusi optimal dalam aspek fisik, mental, dan intelektual menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, pemimpin juga harus dapat memastikan kepuasan kerja anggota timnya sebagai bagian dari upaya untuk mencapai hasil kinerja yang baik. Kepuasan kerja karyawan merujuk pada evaluasi umum, baik positif maupun negatif, yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas atau pekerjaannya dalam periode tertentu. Jika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi, hal ini akan berdampak pada efektivitas kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya, yang pada gilirannya memengaruhi hasil kinerja perusahaan atau organisasi secara langsung. Mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi melibatkan pengaruh dari berbagai faktor, di antaranya adalah gaya kepemimpinan dalam perusahaan dan tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja tidak dapat dipandang sebagai variabel tunggal yang berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam organisasi maupun yang berasal dari individu karyawan itu sendiri (Yakup, 2017). Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja mencakup jenis pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang untuk memberikan ide, tingkat gaji, dan peluang pengembangan (Lantara, 2018). Kepuasan kerja dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat menghasilkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Imbalan yang dianggap wajar dan adil dapat meningkatkan tingkat kepuasan karena karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima sejalan dengan kontribusi prestasi mereka.

Selanjutnya, kepemimpinan transformasional juga dipercayai memiliki dampak pada aspek non-keuangan dalam perusahaan, seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya untuk melampaui ekspektasi biasa (*beyond normal expectation*) melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka. Menurut Robbins & Timothy A. Judge (2016), seseorang yang merasakan kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas cenderung memiliki pandangan negatif terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya lebih mungkin menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bidangnya, perusahaan

membutuhkan dukungan dari karyawan yang memiliki keahlian dan kompetensi (Obasan, 2012). Peran karyawan sangat penting dalam menjalankan semua kegiatan perusahaan untuk memastikan pertumbuhan, keberlanjutan, dan kelangsungan perusahaan. Penciptaan tenaga kerja yang handal memerlukan manajemen yang efektif agar kinerja karyawan mencapai tingkat optimal. Karyawan harus terus meningkatkan kinerjanya agar perusahaan tetap kompetitif dan relevan dalam dunia bisnis. Selain itu, kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Cavazotte et al. (2013) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dianggap sebagai faktor penting dan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan, serta dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja. Salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan aktif dari pemimpin dan penerapan model kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan menjadi faktor krusial. Karyawan menginginkan pemimpin yang memiliki visi dengan tujuan yang jelas, pemahaman tentang cara mencapai tujuan tersebut, dan kemampuan memberikan arahan. Peran pemimpin di perusahaan diharapkan mampu menciptakan rasa memiliki di kalangan karyawan, dan pemimpin yang memenuhi karakteristik ini dapat berdampak pada iklim kerja perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti apakah kepemimpinan transformasional memiliki dampak pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator.

Peneliti melakukan studi di PT Sari Segar Husada di Lampung Selatan. Perusahaan ini memperkerjakan sumber daya manusia yang bergerak dibidang produksi dan penjualan nata de coco, santan, dan tepung terigu dengan bahan baku utamanya yaitu kelapa. Melayani pasar lokal dan interlokal di daerah Lampung, seperti restoran, agen, dan sebagainya, serta di luar Lampung Pada PT Sari Segar Husada Lampung Selatan memperkerjakan 250 karyawan dengan 14 departemen. wawancara awal dengan Manajer HRD memperoleh permasalahan dalam perusahaan berkaitan dengan kinerja seperti: terdapat karyawan yang datang masih terlambat; mengeluh tentang masalah kecil dalam pekerjaan di tempat kerja; membuat masalah menjadi lebih besar; dan jarang mengambil tanggung jawab ekstra. Kurangnya koordinasi dan komunikasi kerja antar karyawan juga masih menjadi masalah dalam proses produksi di PT Sari Segar Husada, misalnya ketika sedang melakukan proses produksi barang ada karyawan yang masih melakukan kesalahan yang mengakibatkan terjadi ketidaksesuaian hasil barang yang diinginkan yang membuat kerugian karena harus memproduksi ulang. Keberadaan karyawan yang terlihat sedang menggunakan ponsel saat jam kerja mengindikasikan adanya potensi masalah terkait kinerja, memberikan kesan lamban, dan kurang antusias dalam menjalankan tugas. Jika perusahaan tidak berhasil mengatasi perhatian terhadap kinerja karyawan ini dalam jangka waktu yang lebih lama, dampaknya akan dirasakan oleh pihak manajemen dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Masalah kepemimpinan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang dialami PT Sari Segar Husada berdasarkan hasil wawancara pendapat dari lima karyawan yaitu, dimana atasan terlalu membiarkan bawahan terus bekerja dengan cara yang sama atau monoton dan kurang peduli dengan apa yang dilakukan bawahannya, sehingga jarang memberikan solusi yang tepat pada permasalahan yang dialami karyawan. Karyawan lebih memilih tugas-tugas yang menantang, di mana mereka percaya bahwa dapat mengaplikasikan keterampilan dan keahlian mereka serta meningkatkan kemampuan. Pekerjaan yang bersifat monoton dan kurang menantang bisa menyebabkan kebosanan atau kejenuhan di kalangan pegawai, sementara tugas yang terlalu berat dapat menimbulkan perasaan frustrasi. Pekerjaan yang sesuai dan tidak terlalu memberatkan dapat menciptakan kenyamanan dan kepuasan di tempat kerja, mendorong totalitas dalam bekerja, dan pada gilirannya meningkatkan pencapaian kinerja pegawai. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kinerja pemimpin dalam mengelola organisasi dan tingkat penerimaan kompensasi. Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagian sebagai perantara antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima karyawan, perusahaan saat ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja. Ditemukan bahwa

karyawan yang merasa kurang puas dengan tingkat upah yang mereka terima berharap agar perusahaan meningkatkan besaran upah. Selain itu, perbedaan antara gaji dan beban kerja yang dijalankan oleh karyawan juga menjadi salah satu isu, di mana gaji tetap tanpa mempertimbangkan tingkat kerumitan tugas yang diemban. Pentingnya kepuasan kerja dalam konteks perusahaan ditekankan, karena ketidakpuasan dapat menghambat kinerja optimal karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung menjadi individu yang produktif, berkontribusi pada pembentukan budaya kerja yang positif di organisasi. Pekerja yang memiliki tingkat kepuasan juga umumnya memiliki sikap positif terhadap tugas yang diemban. Oleh karena itu, perhatian serius dari atasan perusahaan terhadap kepuasan karyawan sangatlah penting, karena hal ini merupakan faktor penentu dalam mencapai kinerja optimal karyawan dalam struktur organisasi.

Hasil penelitian Hartatik (2014) menyimpulkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya secara tidak langsung akan meningkatkan tingkat produktivitasnya, sementara kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Karyawan akan menganggap pemberian dari perusahaan sebagai sesuatu yang pantas dan wajar, yang kemudian akan tercermin dalam upaya mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan berharap memiliki pegawai yang bersedia dan mampu menjalankan tugas mereka dengan kualitas yang baik, bahkan melebihi ekspektasi yang telah ditetapkan. Karena itu, komunikasi yang efektif antara karyawan dan pimpinan sangat penting untuk saling mendukung dan berkolaborasi.

PT Sari Segar Husada berusaha untuk menciptakan keseimbangan dan keadilan bagi karyawan mereka dengan harapan dapat menjaga kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat. Peneliti memilih PT Sari Segar Husada sebagai sampel penelitian untuk memverifikasi teori dengan fokus pada pembuktian empiris hubungan dan pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Pada penelitian terdahulu Menurut Mangkunegara & Huddin (2016) kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja secara simultan berpengaruh. Menurut Belias & Koustelios (2014) di sektor perbankan, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian Atmojo (2015) kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal tersebut juga menjadi landasan peneliti dalam melakukan penelitian dengan variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Peran kepemimpinan sangat krusial dalam sebuah organisasi karena pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menggerakkan dan membimbing organisasi menuju pencapaian tujuan, tugas ini juga diakui sebagai tantangan yang tidak mudah. Salah satu tipe kepemimpinan yang berperan di dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Semakin meningkatnya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil dari penelitian ini mendukung temuan yang telah diungkap oleh Nasution (2018); Jufrizen (2017); dan Lukita (2017) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks teoritis, kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan di mana seorang pemimpin cenderung memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahannya untuk bekerja lebih baik, dengan penekanan pada perilaku yang membantu transformasi individu atau karyawan dengan organisasi atau perusahaan.

H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

1.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Peningkatan usaha karyawan dapat disebabkan oleh adanya motivasi kerja intrinsik yang mendorong mereka untuk bekerja secara mandiri. Gaya kepemimpinan transformasional yang efektif mencakup perilaku karismatik, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap individu dalam memperlakukan karyawan. Mangkunegara & Huddin (2016) melakukan penelitian kepemimpinan transformasional secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja. Juga

diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Jyoti & Dev (2015), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional lebih berhasil dalam mendorong pengikut untuk mempertimbangkan ide-ide yang berbeda dan mengadopsi proses berpikir generatif dan eksploratif, yang menghasilkan lebih banyak gagasan dan solusi kreatif guna meningkatkan kepuasan karyawan di lingkungan kerja.

H2 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

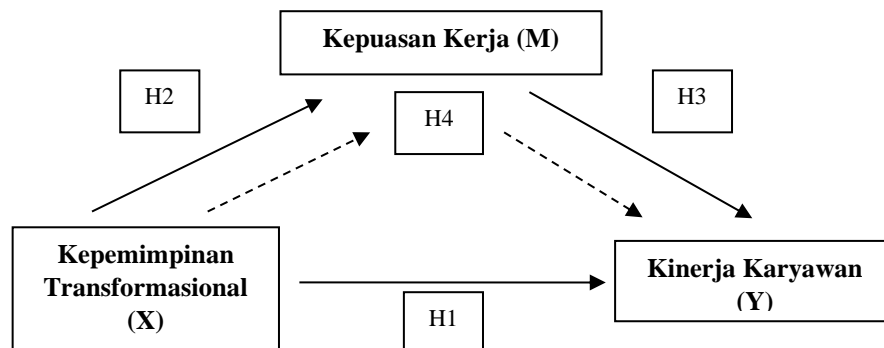
Perasaan puas terhadap pekerjaan menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan memberikan dorongan untuk berkontribusi secara optimal, secara bersamaan memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Atmojo (2015), melakukan penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja. Didukung penelitian lain yang dilakukan oleh Belias & Koustelios (2014), menjelaskan bahwa tindakan organisasional, seperti atmosfer positif di antara rekan kerja, tingkat kepercayaan yang tinggi, sikap saling menghormati, dan hubungan yang baik antara karyawan dan atasan, dapat berperan sebagai faktor prediksi yang penting terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan dapat meningkatkan kinerja mereka.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

1.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional dapat membentuk persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja mereka melalui pengaruh positif terhadap faktor-faktor seperti kepercayaan, motivasi, dan pengembangan diri. Kepuasan kerja, sebagai hasil dari pengaruh kepemimpinan transformasional, dapat berperan sebagai mediator yang menghubungkan antara gaya kepemimpinan tersebut dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat, berinovasi, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Ini sesuai dengan temuan dari penelitian Paracha et al. (2012); Risambessy et al. (2012); dan Elgelal & Noermijati (2015), yang menunjukkan bahwa baik kepemimpinan transaksional maupun transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan signifikan lainnya adalah bahwa, meskipun kepuasan kerja tidak bertindak sebagai penghubung antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan, namun, kepuasan kerja berperan sebagai penghubung antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

H4 : Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Bass & Avolio (1995); Wrigth & Corpanzano dalam Lund Daulatram (2003); dan Koopmans dalam Villagrana et al. (2019)

2. METODE

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kausal dengan menggunakan metode analisis kuantitatif. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tertentu. Penelitian ini difokuskan pada pembuktian adanya keterkaitan timbal balik antara variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2.2 Populasi dan Sampel

Penelitian ini difokuskan pada populasi karyawan PT Sari Segar Husada Lampung Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik ini guna memastikan ilustrasi riset dengan sebagian pertimbangan tertentu yang bertujuan supaya informasi yang diperoleh nantinya dapat lebih representatif (Sugiyono, 2010). Pertimbangan-pertimbangan dalam menerapkan teknik *purposive sampling* dapat bervariasi sesuai dengan kebutuhan penelitian yang akan dilaksanakan. Sampel penelitian terdiri dari 153 karyawan PT Sari Segar Husada dengan menggunakan rumus Slovin. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data utama yang diperoleh melalui responden yang mengisi kuesioner dengan skala Likert.

2.3 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) untuk menilai signifikansi variabel-individual dan uji Sobel untuk menilai signifikansi pengaruh variabel mediasi.

3. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen Data

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner memiliki validitas atau tidak (Ghozali et al., 2018). Kevalidan kuesioner dianggap tercapai jika pertanyaan dalam kuesioner mampu secara akurat mencerminkan konsep atau variabel yang diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen yang valid menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dengan tepat dan benar mengukur aspek yang ingin diukur. Keputusan pengujian item dilakukan dengan mengacu pada kriteria berikut:

- Jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, maka instrumen atau pernyataan item memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total (dianggap valid).
- Jika nilai r hitung lebih kecil daripada r tabel, maka instrumen atau pernyataan item tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total (dianggap tidak valid).

Tabel 1. menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X), kepuasan kerja (M), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,103). Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk diteliti.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Hasil
Kepemimpinan Transformasional (X)	X.1	0,472	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.2	0,368	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.3	0,456	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X.4	0,477	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

	X.5	0,54	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	X.6	0,379	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	X.7	0,3	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	X.8	0,523	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	X.9	0,544	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	X.10	0,404	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	X.11	0,52	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	X.12	0,57	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	X.13	0,412	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	X.14	0,408	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	X.15	0,592	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	X.16	0,596	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	X.17	0,608	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	X.18	0,679	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	X.19	0,421	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	X.20	0,439	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	X.21	0,325	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Kepuasan Kerja (M)	M.1	0,709	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		M.2	0,738	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		M.3	0,625	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		M.4	0,749	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
M.5		0,618	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,359	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.2	0,439	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.3	0,382	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.4	0,413	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.5	0,45	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.6	0,355	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.7	0,483	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.8	0,446	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.9	0,48	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.10	0,547	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.11	0,493	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.12	0,568	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.13	0,582	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.14	0,76	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	

	Y.15	0,83	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.16	0,838	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.17	0,797	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.18	0,821	0,133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2023)

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebagai suatu alat untuk menilai kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali et al., 2018). Keandalan atau reliabilitas kuesioner dianggap baik jika jawaban responden terhadap pertanyaan tetap konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan melalui program SPSS dengan menggunakan pengukuran Cronbach alpha, dan hasilnya dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 27 pada Tabel 2., menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kepemimpinan transformasional 0,829, variabel kepuasan kerja sebesar 0,721, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,884. Oleh karena itu, karena semua nilai Cronbach's alpha > 0,60, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel. Dengan demikian, semua pernyataan dapat dipercaya dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya. Hasil uji tersebut menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional (X), kepuasan kerja (M), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Simpulan
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,829	Reliabel
Kepuasan Kerja (M)	0,721	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,884	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2023)

3.1.3 Uji Regresi Linear Berganda

Penggunaan metode analisis regresi linear berganda dilakukan untuk memahami arah dan seberapa besar dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan variabel mediasi yang mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Ghozali et al., 2018). Tabel 3 dan 4 menunjukkan angka koefisien untuk setiap variabel independen dapat dijabarkan sebagai berikut: Standardized Coefficients Beta pengaruh X terhadap Y sebesar 0,714; pengaruh X terhadap M sebesar 0,601. Tabel 5 dan 6 menunjukkan pengaruh M terhadap Y sebesar 0,647; dan pengaruh X dan M terhadap Y sebesar 0,509 dan 0,341.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi I (X terhadap Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,940	5,432		-0,357	0,722
	Kepemimpinan Transformasional (X.Total)	0,841	0,067	0,714	12,538	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y.Total)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2023)

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi II (X terhadap M)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,773	1,769		1,568	0,119
	Kepemimpinan Transformasional (X.Total)	0,202	0,022	0,601	9,233	0,000

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja (M.Total)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2023)

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi III (M terhadap Y)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,668	4,182		5,421	0,000
	Kepuasan Kerja (M.Total)	2,270	0,218	0,647	10,425	0,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y.Total)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2023)

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi IV (X terhadap Y dengan mediasi M)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,257	5,061		-1,039	0,301
	Kepemimpinan Transformasional (X.Total)	0,600	0,078	0,509	7,736	0,000
	Kepuasan Kerja (M.Total)	1,196	0,231	0,341	5,178	0,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y.Total)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2023)

3.1.4 Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan uji sobel, uji ini digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung atau mediasi (Ghozali et al., 2018). Keputusan dalam pengujian Sobel dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi. Dalam

penelitian ini, akan diuji mediasi sebagai berikut: Pengaruh kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (M).

Diketahui:

$$a = 0,202; sa = 0,022$$

$$b = 2,270; sb = 0,218$$

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{2,270^2 \cdot 0,022^2 + 0,202^2 \cdot 0,218^2 + 0,022^2 \cdot 0,218^2}$$

$$Sab = \sqrt{5,1529 \cdot 0,0004 + 0,0408 \cdot 0,0475 + 0,0475 \cdot 0,0004}$$

$$Sab = \sqrt{0,0039}$$

$$Sab = 0,06$$

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0,202 \cdot 2,270}{0,06}$$

$$t = 7,633$$

3.1.5 Uji T

Pengujian statistik menggunakan uji t pada dasarnya menggambarkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individu dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Hasil dari nilai t yang dihitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat alpha 5%. Kriteria pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 dan ditetapkan sebagai berikut:

- Apabila thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima
- Apabila thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Uji statistik t digunakan dengan maksud mengukur sejauh mana variabel penjelas atau independen secara individual mempengaruhi variasi pada variabel dependen uji-t untuk menilai signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual dalam menjelaskan variabel terikat (Ghozali et al., 2018). Hipotesis dapat diterima jika nilai signifikansi kurang dari α 0,05 dan koefisien regresi sesuai dengan arah yang diajukan dalam hipotesis. Pada tingkat kepercayaan 95% atau (α) = 0,05, dengan derajat kebebasan (df) = n - k - 1 = 153 - 5 - 1 = 147, nilai ttabel yang diperoleh adalah 1,976. Jika nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai thitung < ttabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Tabel 7 memaparkan hasil pengujian hipotesis variabel independen terhadap variabel dependen dengan melibatkan variabel mediasi.

- Nilai thitung 12,538 > ttabel 1,976 dan nilai sig 0,000 < 0,05 artinya H1 diterima.
- Nilai thitung 9,233 > ttabel 1,976 dan nilai sig 0,000 < 0,05 artinya H2 diterima.
- Nilai thitung 10,425 > ttabel 1,976 dan nilai sig 0,000 < 0,05 artinya H3 diterima.
- Nilai thitung 7,633 > ttabel 1,976 dan nilai sig 0,000 < 0,05 artinya H4 diterima.

Tabel 7. Hasil Uji T

Hipotesis	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Hasil
Hipotesis (H ₁) : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	12,538	1,976	0,000	Hipotesis Diterima
Hipotesis (H ₂) : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	9,233	1,976	0,000	Hipotesis Diterima
Hipotesis (H ₃) : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	10,425	1,976	0,000	Hipotesis Diterima
Hipotesis (H ₄) : Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan	7,633	1,976	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2023)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis data penelitian, ditemukan bahwa nilai t hitung untuk pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan mencapai 12,538, yang lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 1,976. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 juga lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H₁) dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nasution, 2018; Jufrizen, 2017; Lukita, 2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka kinerja akan ikut meningkat.

Temuan dari penelitian ini diperkuat oleh hasil analisis data mengenai tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional, khususnya pada aspek pernyataan X.2 yaitu "Pimpinan menyampaikan dengan kata sederhana apa yang bisa dan seharusnya dilakukan bawahan". Hasil rata-rata jawaban untuk pernyataan tersebut mencapai 3,97, mengindikasikan bahwa pimpinan mengutamakan komunikasi yang efektif, dengan menyampaikan pesan dengan kata-kata sederhana untuk memastikan bahwa informasi dan arahan dapat diakses dan dipahami oleh seluruh tim dengan arahan yang sederhana dan diharapkan karyawan dapat memahami tugas mereka dan melaksanakannya dengan baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Segar Husada.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak secara positif dan signifikan pada tingkat kepuasan kerja. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja mencapai 9,233, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,976. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 juga lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H₂) dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mangkunegara & Huddin (2016) dan Jyoti & Dev (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja dan kepuasan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa penelitian kepemimpinan transformasional secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja. dan Jyoti & Dev

(2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional lebih berhasil dalam merangsang para pengikut untuk mempertimbangkan sudut pandang yang berbeda dan mengadopsi proses berpikir generatif dan eksploratif, menghasilkan sejumlah besar ide dan solusi kreatif untuk meningkatkan kepuasan karyawan di lingkungan kerja.

Temuan dari penelitian ini diperkuat oleh hasil analisis data terkait tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional, khususnya pada pernyataan X.1 yang menyatakan "Pimpinan membuat orang lain merasa senang berada di sekitarnya". Rata-rata jawaban untuk pernyataan tersebut mencapai 4,02, menandakan bahwa pimpinan tidak hanya berfokus pada tugas dan tanggung jawab, tetapi juga pada hubungan interpersonal yang positif, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menginspirasi. Pemimpin mampu memberikan motivasi bagi orang di sekitarnya serta menciptakan atmosfer positif dan membuat bawahan merasa dihargai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Sari Segar Husada.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data penelitian, tercatat bahwa nilai t hitung untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 10,425, nilai ini lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 1,976. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 juga lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Atmojo (2015) dan Belias & Koustelios (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja. Didukung penelitian lain yang dilakukan oleh Belias & Koustelios (2014), menjelaskan bahwa tindakan organisasi, seperti terjalinnya hubungan hangat di antara rekan kerja, rasa saling percaya, sikap hormat, dan hubungan yang baik antara karyawan dan atasan, memiliki potensi sebagai faktor prediktor yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dipersepsikan oleh karyawan dan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Temuan dari penelitian ini diperkuat oleh hasil analisis data terkait tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja, khususnya pada pernyataan M.1 yang menyatakan "Secara keseluruhan, saya merasa puas terhadap pekerjaan saya." Rata-rata jawaban untuk pernyataan tersebut mencapai 4,10, menandakan bahwa karyawan merasa puas dengan situasi kerja mereka secara keseluruhan. Faktor-faktor seperti tugas pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan aspek-aspek lainnya terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Segar Husada.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi dari kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis uji Sobel, didapatkan nilai t hitung sebesar 7,633. Diketahui bahwa nilai t tabel untuk tingkat signifikansi alpha 0,05 adalah 1,976. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($7,633 > 1,976$). Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Paracha et al., 2012; Risambessy et al., 2012; dan Elgelal & Noermijati, 2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa peran kepuasan kerja sebagai mediator dapat menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, kepuasan kerja berfungsi sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana dampak positif dari kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengaruh psikologis, motivasi, dan keterlibatan yang diberikan oleh tingkat kepuasan kerja itu sendiri. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Sari Segar Husada Lampung Selatan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa manajemen PT Sari Segar Husada Lampung Selatan telah memberikan kepemimpinan yang transformasional pada karyawan sehingga mendorong kinerja para karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa pihak manajemen PT Sari Segar Husada Lampung Selatan telah menerapkan kepemimpinan transformasional yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan dapat mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan di PT Sari Segar Husada Lampung Selatan. Kepuasan kerja bertindak sebagai mediator dalam menghubungkan dampak positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Sari Segar Husada Lampung Selatan, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memengaruhi kinerja para karyawan.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan di PT Sari Segar Husada Lampung Selatan. Karenanya, temuan dari penelitian ini mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan pada perusahaan lain yang berbeda. Saran pada penelitian terkait variabel kepemimpinan transformasional yaitu, sebaiknya tidak menetapkan batasan atau hambatan yang signifikan terhadap kegiatan atau keputusan bawahan, dan memberikan kepercayaan penuh kepada mereka untuk mengambil inisiatif dan bertindak sesuai kebutuhan atau keinginan mereka. Terkait variabel kepuasan kerja, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi ulang terhadap sistem kompensasi dan memberikan insentif yang lebih baik bagi karyawan dalam perusahaan. Terkait variabel kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya mengembangkan sistem komunikasi terbuka dan transparan, seperti forum atau pertemuan rutin, untuk memberikan karyawan kesempatan untuk mengungkapkan masalah mereka.

REFERENCES

- Atmojo, M. (2015). The influence of transformational leadership on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance. *International Research Journal of Business Studies*, 5(2).
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 6(2), 199–218.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Transformational leadership and job satisfaction in the banking sector: A review. *International Review of Management and Marketing*, 4(3), 187–200.
- Cavazotte, F., Moreno, V., & Bernardo, J. (2013). Transformational leaders and work performance: The mediating roles of identification and self-efficacy. *BAR-Brazilian Administration Review*, 10, 490–512.
- Elgelal, K. S. K., & Noermijati, N. (2015). The influences of transformational leaderships on employees performance (A study of the economics and business faculty employee at University of Muhammadiyah Malang). *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 3(1), 48–66.
- Ghozali, Z., Pebrianti, T., Mawarni, I., & Bangsawan, A. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Pembuatan Perijinan Terhadap Citra Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu (KPPT) Kota Palembang (Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening). *JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 97–112.
- Hartatik, I. P. (2014). Buku praktis mengembangkan SDM. *Yogyakarta: Laksana*.



- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2012). Leadership: Memperkaya pelajaran dari pengalaman. *Edisi Ketujuh, Jakarta: Salemba Humanika.*
- Humphrey, A. (2012). Transformational leadership and organizational citizenship behaviors: The role of organizational identification. *The Psychologist-Manager Journal, 15*(4), 247–268.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, 18*(2), 145–158.
- Jyoti, J., & Dev, M. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity: the role of learning orientation. *Journal of Asia Business Studies.*
- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10*(1), 231–240.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri, 7*(2), 116–123.
- Lukita, C. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 5*(1), 45–56.
- Lund Daulatram, B. (2003). Organizational culture and job satisfaction, the journal of business and industrial marketing, 18 (3), 219-236. *OnLine: Https://Doi. Org/10.1108/0885862031047313,(Visited 25/05/2017).*
- Mangkunegara, A. A. P., & Huddin, M. (2016). The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance. *Universal Journal of Management, 4*(4), 189–195. <https://doi.org/10.13189/ujm.2016.040404>
- Nasution, M. I. (2018). *Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.*
- Obasan, K. A. (2012). Effect of compensation strategy on corporate performance: Evidence from Nigerian firms. *Research Journal of Finance and Accounting, 3*(7), 37–44.
- Paracha, M. U., Qamar, A., Mirza, A., Hassan, I., & Waqas, H. (2012). Impact of leadership style (transformational & transactional leadership) on employee performance & mediating role of job satisfaction. Study of private school (educator) in Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research, 12*(4), 55–64.
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A., & Astuti, E. S. (2012). The influence of transformational leadership style, motivation, burnout towards job satisfaction and employee performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research, 2*(9), 8833–8842.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th Edition). Salemba Empat.
- SITI DANIATI UMAIYAH. (2021). PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Pegadaian Syariah di Bandar Lampung). *Undergraduate Thesis, UIN RADEN INTAN LAMPUNG, 1–60.*
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan.* Alfabeta.
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1*(1), 189–196.
- Villagrasa, Juan R. Barradaa, Elena Fernández-del-Ríoa, & Linda Koopmans. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology.*
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal, 1*(3), 273–290.