

PERAN KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammad Irfan Nasution

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan
Email: muhammadirfan@umsu.ac.id

Abstract

One of the efforts made to improve the performance of the company's employees is to provide job satisfaction and applying transformational leadership style on the company, so this research aims to analyze the transformational leadership is partially influence on performance, analyzing the influence of the role of job satisfaction in mediate's leadership on performance. The population in this research totaled 959 employees, withdrawal of samples is done using the formula Slovin, the results retrieved 100 respondents. This research uses techniques of Linear Regression with Multiple analyses. Results of the study prove that partially job satisfaction and leadership Transformational has a significant influence on the performance of employees, and the simultaneous job satisfaction and transformational leadership has a significant influence on the performance of employees. Companies should enhance job satisfaction must first provide job satisfaction to the employees by way of applying transformational leadership style, because employees are more satisfied if the leader has a transformational style.

Keywords: *Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Dunia Usaha baik itu Badan Usaha Milik Pemerintah (BUMN, Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan Perusahaan Swasta selalu berkompetisi untuk terus melakukan perubahan-perubahan dalam segala sector Internal perusahaan guna menghadapi persaingan Global yang semakin komopetiti. Perubahan yang ada didalam perusahaan harus dimulai dari pimpinan, karena pimpinan merupakan penggerak perusahaan, ditangan pimpinanlah perusahaan akan mengalami kemandirian, Oleh karena itu pimpinan bukan sekedar memimpin bahwannya tetapi juga mampu menggerakkan seluruh elemen Sumber Daya Manusia yang berada pada perusahaan untuk untuk melakukan perubahan sesuai dengan kebutuhan pasar, selanjutnya keberlangsungan keberlangsungan hidup perusahaan akan ditentukan oleh pemimpinnya yang menjadi salah satu indikator untuk mencapai keberhasilan perusahaan. oleh perusahaan (Trang, 2013).

Sumber Daya Manusia yang ada di miliki oleh perusahaan tentunya memiliki peran yang sangat penting guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan, apabila karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan buat perusahaan begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan

akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Kartikaningdyah dan Utami, 2017). Novitasari dan Satriyo,(2016) berpendapat bahwa dampak positif yang dapat dirasakan oleh Perusahaan atas kinerja karyawan yang tinggi, sedangkan proses kinerja perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila telah mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya atau beril dalam jangka waktu tertentu (Sayd, et al., 2016)

Lebih lanjut Sayd, et al., (2016) berpendapat bahwa pada saat ini ini era manajemen telah berubah menjadi era manajemen berbasis kinerja, suatu sistem yang perlu diterapkan paa perusahaan adalah sistem manajemen yang berbasis kinerja (*performance based management*) ya berfokus kepada pengukuran *outcome* (hasil), tidak hanya sekedar pengukuran masukan (input) dan keluaran (*output*). Manajemen puncak harus mampu berorientasi pada *Result Oriented management*.

Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin-mesin produksi tanpa memperhatikan kualitas sumber daya mnusianya, tentunya sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, keterampilan, dan bertanggungjawab sebagai karyawan pada departemen-departemen kerja pada perusahaan, Sumber Daya manusia akan menentukan keberhasilan perusahaan dan diharapkan mampu untuk mencapai kinerja sesuai standar yang berlaku pada perusahaan (Suprihati, 2014).

Kepuasan kerja merupakan bentuk reaksi yang dirasakan oleh para karyawan agar dapat menjadi perhatian para pimpinan dalam perusahaan, Karena kepuasan kerja merupakan perilaku kerja yang menyenangkan dari sisi emosional yang positif atas penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, kepuasan kerja ditentukan oleh perbedaan antara semua yang dirasakan karyawan atas pekerjaan (Ritawati, 2013), karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negative (*negative thinking*) terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nasution, 2017).

Selanjutnya kepemimpinan transformasional akan mampu dan lebih sensitive merasakan lingkungan yang ada disekitarnya dalam membentuk sarana-srana strategy dan mampu menangkap perhatian para bawahan Saputra, (2013; Verasari, (2017). Pada penelitian Natan, (2014) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat bahwa kepepemimpinan transfromasional mampu membangkitkan semangat karyawannya dalam

melaksanakan tugas dan kewajiban, serta mampu menalin hubungan kerjasama yang harmonis dengan para karyawan (Dew dan Subudi, 2015).

Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan berdampak kepada kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan, ada perbedaan yang mendasar antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan serta biasanya akan memiliki prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan (Indrawati, 2013).

Chandraningtyas, et al., (2013) menjelaskan dalam penelitiannya terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya karakteristik situasi, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan, tujuan-tujuan penilaian kinerja, dan sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi dan kepuasan kerja, kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja. Pada Penelitian Khan et al., (2012) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan yang memiliki karyawan yang puas akan lebih efektif dibandingkan dengan perusahaan yang mempunyai karyawan yang tidak puas, sehingga karyawan yang puas akan bekerja lebih baik dan sesuai dengan standar perusahaan (Novita, et al., 2016). Telah banyak para peneliti mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. kepuasan yang dirasakan oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan tentunya akan bervariasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, dan bagaimana kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki peran terhadap peningkatan kinerja, pada penelitian sebelumnya telah diungkapkan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja.

Banyak faktor yang membentuk kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan, pada penelitian ini penulis membahas persoalan gaya kepemimpinan hanya pada gaya kepemimpinan transformasional seperti halnya pada penelitian Kartikaningdyah dan Utami, (2017) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat disebabkan empat komponen dalam kepemimpinan transformasional yaitu *Idealized Influence*, berarti para karyawan memiliki keyakinan diri yang kuat dan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan, berarti keyakinan diri yang kuat, selalu

memegang teguh nilai-nilai yang ia junjung tinggi, *Individualized Consideration*, berarti para pemimpin berusaha mengenali kemampuan karyawan dan selalu memberikan semangat belajar kepada karyawan, *Inspirational Motivation*, berarti para pemimpin hendaknya selalu memberikan inspirasi dan motivasi agar karyawan mencapai hal-hal yang tidak pernah dilakukan atau terbayangkan, *Intellectual Stimulation*, berarti para pemimpin selalu memberikan stimulus dalam melihat perpektif baru. Demikian juga halnya apa yang dikatakan Cahyono, et al., (2014) bahwa kesiapan pemimpin selalu dituntut agar perusahaan tetap bertahan, sehingga antara pimpinan dan bawahan memiliki hubungan yang erat, kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh para manager perusahaan akan memiliki peran yang penting dalam perusahaan, kepemimpinan transformasional akan mengarah kepada hubungan yang lebih dekat dengan bawahannya. Kepemimpinan mempunyai peranan yang penting bagaimana para pemimpin memiliki pemahaman agar dapat bekerja bersama-sama dengan bawahan guna mencapai kinerja yang tinggi (Soane, et al., 2013).

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki wilayah kerja di Sumatera Utara, bergerak dalam bidang usaha Agro Bisnis dan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet, berkeinginan setiap karyawan memiliki kinerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Harapan untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas salah satunya nya adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh para manager pada tiap-tiap bagian, disamping itu juga kepuasan kerja juga merupakan hal yang mendasar akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Tentunya secara administrasi karyawan yang diterima oleh perusahaan adalah individu-individu yang berkualitas dikarenakan dalam sistem rekretmen yang professional, tetapi saat menjadi karyawan belum tentu individu yang diterima bekerja memiliki kinerja sesuai yang diharapkan perusahaan, ini tidak terlepas peran kepemimpinan sesuai dengan teori yang telah dikemukakan.

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini bahwa kepemimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, masih jauh yang diharapkan karyawan. Ha ini dapat dilihat dari peran seorang maager yang masih kurang memiliki ketegasan dalam memberikan intruksi, selain itu juga para manager yang ada di perusahaan tidak memberikan stimulus-stimulus yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja bukan hanya dinilai dari kompensasi yang diberikan tetapi banyak faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja diantaranya gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan, hal ini akan berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan. Terlihat

dari adanya ketidakpuasan yang dialami karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.

Dengan adanya fenomena tersebut maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan Cavazotte, et al., (2013) bahwa kepemimpinan transformasional dianggap sebagai fasilitator penting dan berpengaruh terhadap organisasi, dan dapat membantu peningkatan kinerja. Karena salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

Penulis telah memaparkan *gap research* pada penelitian sebelumnya sehingga manfaat dan tujuan dari penelitian ini sebagai salah satu solusi guna mengurai permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan Variabel kepemimpinan Transformasional dan kepuasan kerja, walaupun telah banyak dilakukan penelitian tetapi penulis akan memberikan sesuatu yang berbeda pada penelitian ini baik metode maupun penyajian sehingga penelitian ini menjadi sesuatu hasil yang baru dan dapat menambah temuan-temuan yang baru.

1.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kinerja karyawan akan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan saat karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan, karyawan akan merasakan bagian dari organisasi sehingga mereka akan memberikan sepenuhnya diri mereka terhadap organisasi (Susanti dan Palupiningdyah, 2016), karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan akan memiliki energi emosional yang dapat diperlihatkan dengan rasa peduli (*sains of belonging*) terhadap organisasi (Indrawati, 2013), pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rosita dan Yuniati, (2016), Novita, et al, (2016), Chandraningtyas, et al, (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan perusahaan, maka kinerja juga akan meningkat, berdasarkan pengembangan Hipotesis yang dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

1.2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Definisi kepemimpinan menunjukkan bahwa proses ini melibatkan kemampuan individu untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain, sementara definisi dasar kepemimpinan secara konsisten telah digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kepemimpinan, para ahli telah mengembangkan dasar-dasar teori kepemimpinan dalam praktek seperti Sifat, perilaku, situasional, transaksional dan transformasi (Orabi, 2016) , Cavazotte, et al., (2013), (Cahyono, Maarif dan Suharjono, 2014). Tucunan, et al., (2014), Cahyono, et al., (2014), Amri, et al., (2016) membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kartikaningdyah dan Utami, (2017) menjelaskan beberapa hal yang harus dimiliki oleh kepemimpinan transformasional antara lain seorang pemimpin harus peka, inisiatif, kreatif dalam menemukan ide-ide baru dan memiliki pandangan yang positif serta mampu menyelesaikan masalah dan memiliki gaya komunikasi yang efektif terhadap bawahan, demikian juga hal hal bahwa kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh perilaku pimpinan sebagai seorang yang memimpin di dalam perusahaan, berdasarkan pengembangan Hipotesis yang dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

1.3. Pengaruh Kepuasan kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja

Kepuasan kerja pada prinsipnya akan berkaitan dengan upaya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan perasaan senang, puas dalam menjalankan pekerjaan, kepuasan kerja merupakan ukuran yang dirasakan oleh karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan mana yang sesuai dan tidak sesuai dengan apa yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri (Barlian, 2017), demikian juga seperti yang dijelaskan oleh Widodo, (2006) karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda satu sama lainnya, kepuasan kerja penting untuk dievaluasi oleh manajemen perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja. Demikian juga dengan kepemimpinan transformasional yang memiliki nilai moral yang akan berupaya guna meningkatkan kesadaran bawahan dalam melakukan pekerjaan, kepemimpinan transformasional juga akan mampu memberikan motivasi bawahan yang akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan Aini dan Sosilo, (2014), Barlian, (2017), Widodo, (2006), Khairiyah dan Annisa, (2013) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H3: Kepuasan kerja dan Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan

2. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan cara melakukan survey secara langsung dan menyebarkan angket, angket yang digunakan menggunakan skala likert dengan rentang jawaban 1-5. Populasi pada penelitian ini berjumlah 925 karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan, penarikan sampel dilakukan dengan rumus slovin, diperoleh 100 sampel, maka dapat ditentukan sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Analisis lebih lanjut pada penelitian ini adalah melakukan penyebaran angket, setelah angket dikembalikan kepada penulis, maka dilakukan uji validitas dengan korelasi *product moment*, untuk menentukan butir-butir instrumen yang valid, dalam pengujian validitas *korelasi product moment* dibantu dengan aplikasi SPSS, dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir instrument penelitian ini dinyatakan valid, karena semua nilai-nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (0.197), Karena seluruh butir pernyataan valid maka keseluruhan butir-butir pernyataan tersebut dilanjutkan dengan Uji reliabilitas, hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, tiap-tiap variabel memperoleh nilai $> 0,6$ hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Ghazali, (2005), sebelum dilakukan analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda akan, maka dilakukan Uji Asumsi Klasik yang dimulai dari Uji normalitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, yang dilanjutkan dengan Pengujian hipotesis (uji t dan uji F).

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Setelah penyebaran angket dilakukan kepada karyawan sesuai dengan sampel yaitu 100 sampel, maka jawaban responden ditabulasi sesuai dengan rentang skala jawaban yaitu 1-5 yang menggunakan skala likert. Untuk Kuisioner Kepuasan Karyawan ada 12 butir pertanyaan, butir pertanyaan kepemimpinan transformasional ada 10 pertanyaan dan butir pertanyaan kinerja ada 10 pertanyaan. Jawaban responden tersebut di uji tingkat validitas dan reliabilitas butir-butir pertanyaan. Hasil Validitas yang diperoleh dari jawaban responden kesemuanya dinyatakan valid karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0.1654), selanjutnya butir-butir pertanyaan yang valid dilanjutkan dengan uji reliabilitas, hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* diperoleh untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai 0,891, variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai 0,837 dan

variabel kepuasan kerja diperoleh nilai 0,800, ketiga variabel tersebut > 0,6 maka semua butir pertanyaan variabel dinyatakan reliabel pada penelitian ini. Kemudian dilakukan Uji asumsi klasik yang dimulai dengan Uji Normalitas dengan menggunakan pendekatan Histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan grafik menunjukkan bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas Pada uji normalitas Nilai Plot, hal ini juga didukung dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan pendekatan Histogram yang menunjukkan distribusi data mengikuti garis garis diagonal yang tidak melenceng (skewness) kiri maupun menceng kanan. Uji asumsi klasik selanjutnya adalah Uji multikolinieritas dimana nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan $VIF > 10$. Hasil dari uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF kepuasan kerja dan Kepemimpinan Transformasional sebesar $2,505 < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Uji asumsi klasik berikutnya adalah dengan uji Heteroskedastisitas, dengan melihat grafik Scatterplot jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi ini. Setelah uji Asumsi Klasik selesai maka penelitian ini dilanjutkan dengan pengolahan data menggunakan teknik analisa data regresi linier berganda, Hasil analisis regresi linier berganda dapat sebagai berikut : $Y = a + bx_1 + Bx_2 + e$, maka $Y = 6,130 + 0,215X_1 + 0,610X_2 + e$, persamaan regresi ini menunjukkan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dengan dengan kinerja. Dapat Interpretasi persamaan tersebut adalah *Pertama*, Nilai Kostantan positif (6,130) menunjukkan pengaruh positif variabel independen (kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional), bila variabel independen mengalami kenaikan atau berpengaruh maka variabel kinerja akan naik atau terpenuhi. *Kedua*, semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan, dengan asumsi variabel kepeimpinan transoformasional konstan, maka kecendrungan kinerja karyawan akan meningkat, atau dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan, *Ketiga*, Semakin optimalnya kepemimpinan transformasional didalam perusahaan, dengan asumsi kepuasan kerja konstan, maka kecendrungan kinerja karyawan akan meningkat, sehingga

dengan demikian semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dari biasanya.

Selanjutnya penulis melakukan uji Hipotesis pada penelitian ini, perolehan uji Hiptoesis dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6,130	1,507			4,067	,000
Kepuasan kerja	,215	,043	,302		4,970	,000
Kepemimpinan Transformasional	,610	,055	,672		11,074	,000

Hipotesis 1: Tabel 1 memperlihatkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menentukan nilai t_{tabel} , diperoleh dengan melihat df (n-k), $100-3 = 97$ maka nilai t_{tabel} sebesar 1.66071 dengan probabilitas sig $\alpha = 0,05$, maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,970 > 1.66071$ atau probabilitas taraf signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 2: Tabel 1 memperlihatkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan menentukan nilai t_{tabel} , diperoleh dengan melihat df (n-k), $100-3 = 97$ maka nilai t_{tabel} sebesar 1.66071 dengan probabilitas sig $\alpha = 0,05$, maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $11,074 > 1.66071$ atau probabilitas taraf signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Begitu juga dengan melihat nilai beta diantara variabel lain kontribusi terbesar diberikan oleh variabel kepemimpinan transformasional dengan nilai sebesar 0,672.

Hipotesis 3: Untuk melihat pengaruh secara simultan antara variabel kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja dapat dilihat dari uji F (simultan), hasil yang

diperoleh dari perhitungan menggunakan alat bantu SPSS, diperoleh nilai yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1374,934	2	687,467	291,419	,000 ^a
	Residual	228,826	97	2,359		
	Total	1603,760	99			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh secara simultan kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan menentukan nilai F_{tabel} , diperoleh dengan melihat df_1 ($k-1=3-1=2$), df_2 ($n-k-1=100-3-1=96$), maka nilai F_{tabel} sebesar 3.09 dengan probabilitas $\alpha=0,000$, maka dapat ditentukan pengaruh secara simultan dengan melihat $F_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $291,419 > 3,09$ atau probabilitas taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti secara bersama-sama (simultan) kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension01	,926 ^a	,857	,854	1,53591

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi (R^2) pada Tabel 3 diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.926, Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, hal ini didasarkan oleh pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut. 0,00– 0,199 (sangat rendah), 0,20 – 0,399 (rendah), 0,40 – 0,599 (sedang), 0,60 –

0,799 (kuat) dan 0,80–1,000 (sangat kuat). Untuk lebih akuratnya prediksi pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,854 atau 85,4% pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Selanjutnya pada tabel *Model Summary* memperlihatkan tingkat keakuratan model regresi dapat dilihat pada kolom *Standard Error of The Estimate*, tertera nilai 1,53591. Nilai ini semakin mendekati angka 0 (nol) semakin akurat, dengan angka sebesar itu maka dapat dikatakan model yang terbentuk akurat sebesar 98,46409%.

3.2 Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Robbins, (2012) menjelaskan apabila seseorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan itu sendiri begitu juga sebaliknya apabila seseorang tidak memiliki kepuasan kerja maka akan memiliki perasaan negative terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan kata lain karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaan akan cenderung memberikan pekerjaan yang lebih baik, hal ini sependapat juga dengan Indrawati, (2013) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja yang diberikan perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosita dan Yuniati, (2016), Novita, et al, (2016), (Rosita dan Yuniati, 2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan perusahaan, maka kinerja juga akan meningkat, hal ini telah dilakukan oleh perusahaan dengan membuat Standar Operasional Perusahaan dan memberikan reward-reward yang ada di perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja. Apabila pekerjaan dilakukan sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP) dan dilakukan evaluasi secara terus menerus serta karis karyawan sesuai yang diharapkan, maka karyawan akan merasakan puas, jadi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan keadaan emosional karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, saat karyawan menemukan apa yang diharapkan dari pekerjaan tersebut dan apa yang diberikan perusahaan buat karyawan (Rosita dan Yuniati, 2016).

3.2.2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja

Gaya kepemimpinan harus mampu menginspirasi bawahan dengan memberikan prioritas untuk pengembangan organisasi daripada kepentingan pribadi dan memberikan

perhatian yang lebih kepada bawahan dan mampu mengubah persepsi karyawan untuk bekerja lebih baik dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Muchran dan Muchran, 2017), kemudian diperjelas lagi oleh Novitasari dan Satriyo, (2016) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dianggap mampu untuk memberikan peningkatan kinerja adalah gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transformasional akan mampu memberikan membangkitkan kinerja yang lebih baik, karena gaya kepemimpinan transformasional akan memberikan cerminan adanya kepercayaan, loyalitas dan akan membuat karyawan hormat terhadap pemimpin tersebut sehingga dapat membawa perubahan didalam diri karyawan yang terlibat pada seluruh bagian organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tucunan, et al., (2014), Cahyono, et al., (2014), Amri, et al., (2016) yang memberikan kesimpulan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, apabila kepemimpinan transformasional diterapkan secara optimal maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3.2.3. Pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja secara simultan

Robbins dan Judge, (2009) menjelaskan kepemimpinan memiliki empat karakteristik yaitu “*“idealized influence (attributed or behavioral), inspirational motivation, intellectual stimulation dan individualized consideration”*”, konsep kepemimpinan tersebut menekankan bahwa pada bawahan akan memiliki rasa kepercayaan, kagum, bangga, loyal dan menghormati atasan kemudian bawahan akan termotivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan hasil yang telah ditargetkan perusahaan dan akhirnya karyawan akan merasakan kepuasan (Indrawati, 2013). Para pemimpin transformasional juga dapat membantu karyawan untuk menjadi kreatif dan inovatif yang bisa membawa perusahaan untuk bertumbuh secara kompetitif dan menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal yang terus mengalami perubahan, sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional bisa meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja (Indrawati, 2013). Hasil penelitian Widodo, (2006), Khairiyah dan Annisa, (2013), Aini dan Sosilo, (2014), (Barlian, 2017), mengemukakan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini juga terbukti bahwa korelasi dari hasil perhitungan koefisien determinasi bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan tranformasional memiliki

korelasi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Secara parsial dan simultan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa para Manager perusahaan harus bisa memberikan kepuasan karyawan dengan mengoptimalkan berbagai fasilitas yang ada pada perusahaan, demikian juga halnya kepemimpinan transformasional harus diterapkan dalam perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat, sedangkan yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan transformasional. Sehingga kepemimpinan transformasional harus mampu diterapkan para manager di perusahaan, agar seiring dan sejalan karyawan akan memperoleh kepuasan dan berdampak kepada kinerja yang meningkat, sehingga peran kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional sangat penting untuk diterapkan. Pada penelitian selanjutnya agar mengembangkan variabel pada penelitian kepuasan kerja dan variabel kepemimpinan transformasional sehingga pada penelitian selanjutnya indikator-indikator kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional bisa dijadikan variabel penelitian, agar teori tentang kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional dapat berkembang dan bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Daftar Pustaka

- Aini, Q. and Sosilo, H. (2014) ‘Influence Of Leadership Style And Job Satisfaction Toward Nurse Performance Of Inpatient Ward A Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten’, *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 3(1), pp. 1–17.
- Amri, R. F., Suharnomo and Rahardja, E. (2016) ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada PT . Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang)’, *Jurnal Bisnis STRATEGI*, 25(1), pp. 36–48.
- Barlian, N. A. (2017) ‘Faktor Determinan Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang’, *Asset: Jurnal Ilmiah Akuntansi, Keuangan dan Pajak*, 1(2), pp. 47–55.
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S. and Suharjono (2014) ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember’, *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), pp. 68–76.
- Cavazotte, F., Moreno, V. and Bernardo, J. (2013) ‘Transformational Leaders and Work Performance : The Mediating Roles of Identification and Self-efficacy’, *BAR: Brazilian Administration review, Rido de Janeiro*, 6(4), pp. 490–512.
- Chandraningtyas, I., Musadieg, M. A. and Utami, H. N. (2013) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang outsourcing

- di PT. Sasa Inti Probolinggo’, *Jurnal Profit*, 6(2), pp. 32–43.
- Dew, N. K. N. C. and Subudi, M. (2015) ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada CV. Gita Karya Persada Denpasar’, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), pp. 4219–4244.
- Ghozali, I. (2005) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indrawati, A. D. (2013) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar’, *Managemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), pp. 135–142.
- Kartikaningdyah, E. and Utami, N. K. (2017) ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB)’, *Journal of Business Administration*, 1(2), pp. 110–123.
- Khairiyah and Annisa, N. S. (2013) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nutricia Indonesia Sejahtera’, in *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)*. Bandung 8-9 Oktober 2013, pp. 8–9.
- Khan, A. H. *et al.* (2012) ‘Impact of job satisfaction on employee performance : An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan’, *African Journal of Business Management*, 6(7), pp. 2697–2705. doi: 10.5897/AJBM11.2222.
- Metwally, A. H. and El-bishbishy, N. (2014) ‘The impact of transformational leadership style on employee satisfaction’, *The Business & Management Review International Trade & Academic Research Conference*, 5(3), pp. 3–4. doi: 10.5829/idosi.wasj.2014.29.01.1521.
- Muchran, B. . and Muchran, M. (2017) ‘The Influence of Transformational Leadership Style to Performance of Islamic Bank Bank with Work Motivation as a Mediating Variable’, *Review of European Studies*, 9(2), pp. 262–267. doi: 10.5539/res.v9n2p262.
- Nasution, M. I. (2017) ‘Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative’, *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), pp. 407–428.
- Natan, N. (2014) ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan’, *urnal Bisnis Teori & Implementasi*, 5(2), pp. 260–272.
- Novita, Sunuharjo, B. S. and Ruhana, I. (2016) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang) Novita’, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), pp. 38–46.
- Novitasari, P. and Satriyo, B. (2016) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(9), pp. 1–20.
- Orabi, T. G. A. (2016) ‘The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Evidence from Jordan’, *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), p. 89. doi: 10.5296/ijhrs.v6i2.9427.
- Purwaningsih, Y. E. and Liana, L. (2015) ‘No Title’, in *Prosiding Seminar Nasional & Call For Papers Kinerja Perbankan, Bisnis Dan Ekonomi Indonesia Menghadapai Asean Economic Community 2015*. Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang, pp. 1–18.
- Ritawati, A. (2013) ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero)

- Cabang Surabaya’, *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), pp. 82–93.
- Rosita, T. and Yuniati, T. (2016) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening’, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(1), pp. 1–20.
- Saputra, B. M. (2013) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja melalui Kepercayaan Karyawan Pada Atasan’, *Cahaya Aktiva*, 3(2), pp. 92–100.
- Sayd, G. A., Gana, F. and Kase, P. (2016) ‘Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Kantor Pertanahan Rote Ndao’, *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 19(3), pp. 264–274.
- Soane, E., Butler, C. and Stanton, E. (2013) ‘Followers’ personality, transformational leadership and performance’, *Sport, Business and Management: An International Journal*, 5(1), pp. 65–78. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/SBM-09-2011-0074>.
- Suprihati (2014) ‘Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen’, *Jurnal Paradigma*, 12(1), pp. 93–112.
- Susanti and Palupiningdyah (2016) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening.’, *Management Analysis Journal* 5, 5(1), pp. 77–86.
- Trang, D. S. (2013) ‘Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)’, *208 Jurnal EMBA*, 1(3), pp. 208–216.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G. and Riana, I. G. (2014) ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa)’, *E - Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), pp. 533–550.
- Verasari, D. G. (2017) ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pada Bank BCA’, *eJurnal Gunadarma*, 10(1), pp. 32–38.
- Widodo, U. (2006) ‘Influenced Leadership Style Analyze And Work Satisfaction With Lower Workers (Empiris Study On The University In Semarang)’, *Fokus Ekonomi*, 1(2), pp. 92–108.

BIOGRAFI PENULIS

Muhammad Irfan Nasution, SE, MM. adalah Dosen tetap Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sejak tahun 2016 sampai saat ini. Menyelesaikan Pendidikan Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Kemudian Tahun 2015 menyelesaikan Pendidikan Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 11 Tahun pernah bekerja pada Perusahaan Farmasi sebagai Medical Representative, dan Pada tahun 2010 Area Manager Pada perusahaan Farmasi, Tahun 2013-2015 Regional Manager (Head Branch Office) di Nanggroe Aceh Darussalam. Saat ini Fokus pada pengajaran Manajemen Sumber Daya Manusia, disamping itu juga aktif sebagai Peneliti pada bidang Sumber Daya Manusia dan aktif melaksanakan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat. Aktif juga sebagai pengelola Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Relawan Jurnal Indonesia (RJI) untuk Sumatera Utara. Untuk informasi lebih lanjut dapat dihubungi melalui: muhammadirfan@umsu.ac.id , muh_f4n@yahoo.co.id.