

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampak Bagi Kinerja Karyawan PT. Nusantara Globalindo Teknik Indonesia

Budi Djatmiko

Program Magister Manajemen Inovasi STIE Stembi Bandung
budidjatkiko@stembi.ac.id

Anisa Rahayu Maulani

Jurusan Manajemen STIE Stembi Bandung
anisarmaulani@gmail.com

Abstrak

Tujuan_ Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja dan dampak bagi kinerja karyawan PT. Nusantara Globalindo Teknik Indonesia

Desain/Metode_ Penelitian ini dilakukan dengan metode Kuantitatif pendekatan yang dilakukan ialah pendekatan Deskriptif

Temuan_ Di dalam hasil akhir dapat terlihat bahwasanya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, namun Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan atau berdampak terhadap Kinerja Karyawan.

Implikasi_ Perlu adanya Penelitian lanjutan untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel lain yang akan mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Originalitas_ Penelitian ini fokus pada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja dan dampak bagi kinerja karyawan PT. Nusantara Globalindo Teknik Indonesia menggunakan survey dengan kuisioner.

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : kepemimpinan Transformasional, kepuasan kerja, kinerja karyawan

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang terdapat di dalam suatu perusahaan. Dalam setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan dan pencapaian yang ingin mereka raih. Namun hal tersebut tidak akan tercapai tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai. Pola pikir manusia yang dapat ditingkatkan kualitasnya sehingga tercapai mutu perusahaan yang di inginkan, entah itu dalam hal kualitas maupun kuantitas. Tuntutan sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan saat ini tentunya tidak akan terlepas dari adanya motivasi dan peran serta pemimpin dalam menentukan kualitas kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi, dapat meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tercapai. Begitu pentingnya faktor manusia dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan, maka dalam suatu perusahaan industri, perdagangan maupun jasa akan selalu dihadapkan dalam permasalahan bagaimana usaha seorang pimpinan perusahaan menggerakkan bawahannya agar bekerja lebih efektif dan terarah kepada tujuan perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan

– kebutuhan karyawan dan sebaliknya karyawan akan di tuntutan agar tetap menjaga semangat kerja dalam suatu perusahaan dan disiplin kerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Lok dan Crawford (2004), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan. Chang dan Lee (2007) mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat mengatur perilaku karyawan dan dapat memprediksi kepuasan kerja karyawan. Chang dan Lee (2007) juga mengemukakan bahwa kepemimpinan yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Pandangan-pandangan tersebut memberikan arah pemahaman bahwa kepemimpinan (khususnya kepemimpinan transformasional) dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga kepemimpinan beserta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan perlu ditinjau dalam penelitian ini.

Penelitian ini berfokus pada semua Departemen di PT. Nusantara Globalindo Teknik Indonesia. PT. Nusantara Globalindo Teknik Indonesia atau biasa disingkat dengan PT. NGTI adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang utama mechanical, electrical, services, maintenance, dan manufacture Turbin & Pump, selain itu perusahaan ini juga mempunyai izin dalam ekspor dan impor serta perdagangan industri seperti beras, dan lain- lain. Dalam observasi awal yang dilakukan terlihat masih terjadi rendahnya tingkat kepuasan kerja, salah satu masalah yang ditemui adalah rendahnya karyawan dalam memahami tentang SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga menyebabkan penurunan kinerja seperti absensi karyawan yang sering telat masuk kerja karena kurangnya pengawasan dari pimpinan. Masalah kedua adanya beberapa karyawan yang tidak pada posisinya pada saat jam kerja. Ketika tidak ada pengawasan dari pimpinan. Adapun data tersebut dijelaskan dalam tabel 1.

Tabel 1 Absensi Karyawan tahun 2020
Periode bulan januari - September

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan telat
Januari	30	10
Februari	30	20
Maret	30	20
April	30	10
Mei	30	15
Juni	30	16
Juli	30	17
Agustus	30	18
September	30	19

Dalam kepemimpinannya Direktur PT. Nusantara Globalindo Teknik Indonesia cukup baik dan belum dapat menerapkan sanksi terkait masalah peraturan yang ditetapkan perusahaan sehingga karyawan menjadi kurang disiplin dalam segi waktu, hal ini dapat disebabkan oleh salah satu faktor karena perusahaan ini masih dalam tahap merintis dan berkembang, sebagai bukti penelitian yang dilakukan dalam wawancara bersama pimpinan perusahaan menyatakan, bahwa kepuasan karyawan adalah kebahagiaan bagi para pemimpin perusahaan, sebisa mungkin pemimpin ingin memberikan kepuasan bagi para karyawan dari segi gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, dan lingkungan kerja. Akan sejumlah masalah yang ditemui dilapangan menjadi fenomena yang layak dikaji lebih mendalam.

Mengenai kepuasan karyawan berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa karyawan belum merasakan puas dari segi gaji karena perusahaan baru berkembang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas , peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja dan dampak bagi kinerja karyawan PT. Nusantara Globalindo Teknik Indonesia”

Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya bagi kinerja karyawan PT. NGTI?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. NGTI?
3. Apakah Kepuasan kerja berdampak bagi kinerja karyawan PT. NGTI?

Maksud dan Tujuan

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya bagi kinerja Karyawan PT. NGTI
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan Transformasional berdampak bagi kinerja karyawan PT. NGTI
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja bagi kinerja karyawan PT. NGTI

II. Kajian Teori

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass 1990 dalam Rosnani (2012) selanjutnya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Dengan mengungkapkan suatu visi, pemimpin transformasional membujuk para pengikut untuk bekerja keras mencapai sasaran yang digambarkan. Visi pemimpin memberikan motivasi bagi pengikut untuk bekerja keras, yakni memberikan penghargaan kepada diri sendiri.

Menurut Insan (2019) Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan yang mampu mengubah lingkungan kerja motivasi kerja nilai-nilai kerja pola kerja yang di persepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja dalam organisasi

Menurut Yenny dan Elisabeth (2013) Kepemimpinan transformasional merupakan persepsi bawahan terhadap perilaku pemimpin dalam memperlakukan bawahan dengan lebih menyadari adanya hasil usaha, mendahulukan kepentingan kelompok dan meningkatkan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi serta lebih memperhatikan faktor individual. Kepemimpinan transformasional menunjuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Teori transformasional mempelajari juga bagaimana para pemimpin mengubah budaya dan struktur organisasi agar lebih konsisten dengan strategi-strategi manajemen untuk mencapai sasaran organisasional.

Indikator Kepemimpinan Transformasional

Indikator gaya kepemimpinan transformasional **menurut Yukl 2009:305 dalam Astuti (2015)** yaitu:

- 1) Pengaruh ideal/kharismatik: perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin
- 2) Pertimbangan individual meliputi pemberian dorongan, dukungan dan pelatihan terhadap pengikut
- 3) Motivasi inspirasional yang meliputi penyampaian visi yang menarik, untuk memfokuskan bawahan, dan model perilaku yang tepat
- 4) Stimulasi intelektual perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Menurut Bass dan Avolio 1994, dalam buku **(Suwatno dan Doni Juni Priansa, 2011:159)** dimensi dan indikator kepemimpinan transformasional yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini:

1. *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.

2. *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.
3. *Intellectual simulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus 27 membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.
4. *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan.

Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins dalam Astuti (2015) :

- 1) Kharisma
 Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya
- 2) Motivasi Inspiratif
 Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.
- 3) Stimulasi Intelektual
 Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.
- 4) Perhatian yang Individual
 Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Pengertian Kepuasan kerja

Robbins and Judge (2011) dalam **Lie dan Siagian (2018)** mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja menurut **Moyes, Shao & Newsome (2008)** dalam **Pella (2020)** . Kepuasan pegawai dapat digambarkan sebagai seberapa senang seorang pegawai terhadap posisi pekerjaannya.

Menurut Locke (1976) dalam **Lie dan Siagian (2018)** , kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif sebagai hasil dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Di bawah ini terdapat beberapa ahli yang mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

1. Kepuasan kerja menurut **Robbins (2007)** dalam **Prabowo (2015)** diukur dengan menggunakan lima indikator:
 - a. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

- b. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- c. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- d. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- e. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

2. Menurut Hariandja (2002:291-292):

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis pekerja.

3. Menurut As'ad 2009 dalam Priansa (2017):

- a. Faktor psikologis, faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, antar sesama karyawan, atasan, maupun antar karyawan dengan atasan.
- c. Faktor fisik, faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, keadaan ruangan kerja, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, usia karyawan.
- d. Faktor keuangan, faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan-tunjangan, promosi, dan fasilitas yang diberikan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2012) dalam **Sumardjo dan Priansa (2018:193)** menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukann oleh pegawai dalam mengembann pekerjaannya.

Bernadin dan Russel (2011) dalam **Sumardjo dan Priansa (2018:193)** menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu.

Selanjutnya menurut **Robbins (2008:241)**, kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Pendapat Robbins mengenai kinerja melengkapi konsep yang diungkapkan oleh Rivai. Kinerja selain ditentukan oleh tingkat kemampuan dan kesediaan juga ditentukan oleh kesempatan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu dan peluang untuk mencapai hasil tertentu. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang dihadapi karyawan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernaddin dan Russel (2011) dalam **Sumardjo dan Priansa (2018)** menyatakan ada enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari pegawai yaitu : 1. Kualitas ; 2. Kuantitas; 3.

Ketepatan Waktu; 4.Efektifitas Biaya; 5.Kebutuhan untuk supervisi; 6. Dampak Interpersonal/ Kontekstual Kinerja .

Menurut Luthans (2006) dalam Priansa (2017:243) indikator kepuasan kerja adalah 1. Pekerjaan; 2. Upah/Gaji; 3.Promosi ; 4. Supervisi ; 5. Kelompok Kerja ; 6.Lingkungan Kerja .

Adapun ukuran kinerja menurut **Armstrong (1994)** dalam **Hery (2019:78)** sebagai berikut: 1. Ukuran uang, ukuran waktu,ukuran pengaruh , reaksi.

Dampak Bagi Kinerja

Dampak kinerja Menurut **Umam (2010)** dalam **Prabowo (2015)**, beberapa dampak dari adanya kinerja, adalah sebagai berikut:

- 1) Pencapaian target. Saat setiap pekerja dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target; maka saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.
- 2) Loyalitas. Loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain: adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan, tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik organisasi. Semakin baik kinerja seseorang, semakin tinggi tingkat loyalitasnya.
- 3) Pelatihan dan pengembangan. Semakin baik kinerja seseorang, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Semakin buruk kinerja seseorang, semakin tinggi kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.
- 4) Promosi. Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi.
- 5) Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kinerja.
- 6) Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin mempengaruhi pengikutnya dengan menimbulkan emosi yang kuat, mentransformasi nilai-nilai dengan bertindak sebagai pelatih, guru atau mentor, pemimpin senantiasa mendorong bawahan untuk menggunakan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan, pemimpin selalu mendengarkan dan penuh perhatian, membesarkan hati, dan memberikan pengalaman-pengalaman kepada pengikutnya untuk lebih berprestasi. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin, yang akhirnya dapat menciptakan perubahan ke arah yang lebih baik sehingga dapat menciptakan produktivitas pegawai dan akhirnya menciptakan kepuasan terhadap pekerjaan (**kepuasan kerja intrinsik**), (**Pawar dan Eastman,1997; Utomo, 2001; Suharto, 2005)** dalam **Rosnani (2012)**.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi terhadap pekerjaannya akan dapat melakukan pekerjaan dengan tenang, menangani permasalahan dengan cepat, dan memiliki kedewasaan psikologis yang matang dalam bekerja sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan akan sesuai dengan standard yang telah ditentukan dan pada gilirannya semua ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh **Bagia (2005)** dalam **Rosnani (2012)** yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

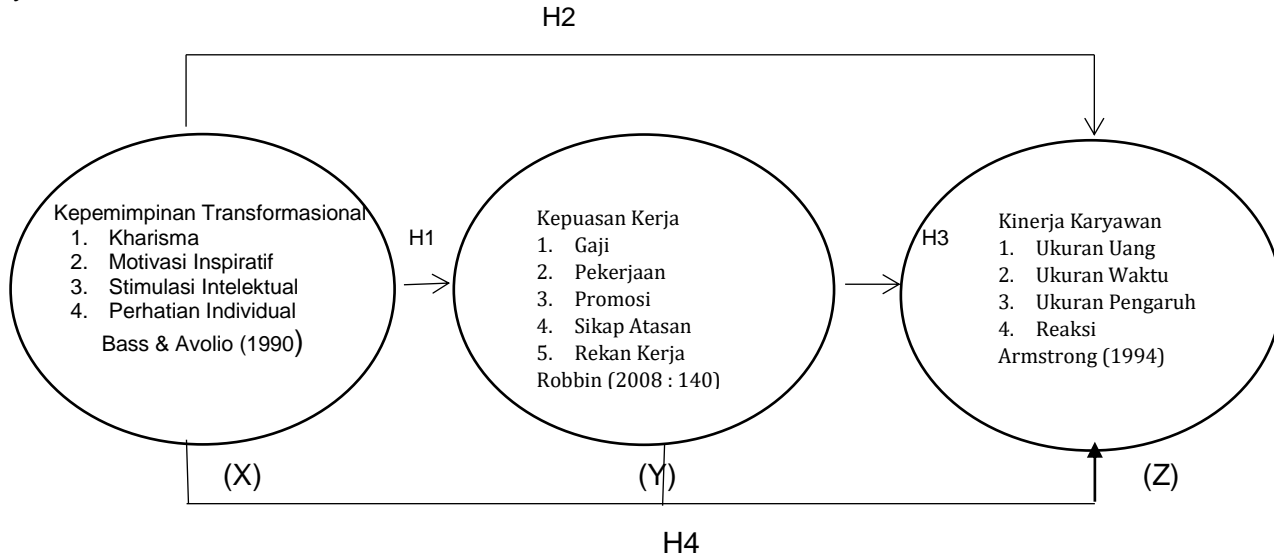
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Menurut (Daulay: 2017) Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja yaitu: Fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi terhadap bawahannya, kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap suatu organisasi, lembaga atau perusahaan dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional memotivasi karyawannya untuk melakukan suatu kinerja diluar dugaan melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka dalam mencapai kinerja diluar dugaan tersebut, salah satu

perilaku yang harus ditunjukkan oleh seorang pemimpin transformasional adalah pengaruh idealisme, motivasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual.

Paradigma Penelitian

Karena penelitian ini berfokus pada hubungan antara pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan dampak bagi kinerja, maka hipotesis yang diajukan, yaitu:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

- H1 : Diduga Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)
- H2 : Diduga Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z)
- H3 : Diduga Kepuasan Kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan bagi Kinerja Karyawan (Z).
- H4 : Diduga Kepemimpinan Transformasional (X) melalui Kepuasan Kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Metode Penelitian

Objek Penelitian dan Metode Penelitian

Variabel yang diteliti oleh penulis dari variabel bebas dan variabel terikat . objek penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebasnya sedangkan kepuasan kerja dan dampak bagi kinerja variabel terikatnya. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Deskriptif . Pada penelitian ini penjelasan dilakukan pengujian hipotesis dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya bagi kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT.Nusantara Globalindo Teknik Indonesia Pengumpulan data primer berupa kuesioner (Google Form). Teknik Analisis data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif. Dengan alat analisis yaitu Uji validitas, uji Reliabilitas, analisis Jalur, koefisien determinasi, uji signifikansi, uji normalitas, uji Multikolinearitas, uji autokorelasi.

Design Penelitian

Operasional Variabel

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

No	Variable/ Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
1	<p>Kepemimpinan transformasional (X1) Menurut Bass 1990 dalam Rosnani (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Dengan mengungkapkan suatu visi, pemimpin transformasional membujuk para pengikut untuk bekerja keras mencapai sasaran yang digambarkan</p>	<i>Idealized influence</i> (Bass & Avolio, 1990)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pemahaman visi misi 2. Tingkat Kebanggaan 3. Tingkat Penghormatan 4. Tingkat Kepercayaan 	Ordinal 1-5
		<i>Inspiration motivation</i> , (Bass & Avolio, 1990)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Komunikasi 2. Tingkat Inspirasi 3. Tingkat Contoh 	Ordinal 1-5
		<i>Intellectual stimulation</i> , (Bass & Avolio, 1990)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Mendorong Pembelajaran. 2. Tingkat Rasionalitas. 3. Tingkat Pemecahan Masalah 	Ordinal 1-5
		<i>Individualized Consideration</i> , (Bass & Avolio, 1990)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Memberikan perhatian pribadi 2. Tingkat melayani karyawan secara pribadi 3. Tingkat Pelatihan 4. Tingkat Frekuensi memberikan perhatian pribadi 	Ordinal 1-5
2	<p>Kepuasan Kerja (Y1) Robin/luttan Kemudian Locke dalam moch. As'ad (2004 : 105) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya.</p>	<i>Faktor psikologis</i> , Menurut As'ad 2009 dalam Priansa (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Minat 2. Tingkat ketentraman 3. tingkat bakat/keterampilan 	Ordinal 1-5
		<i>Faktor sosial</i> , As'ad (2004) Menurut As'ad 2009 dalam Priansa (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Interaksi sosial karyawan-atasan 2. Tingkat interaksi sosial atasan – karyawan 	Ordinal 1-5
		<i>Faktor fisik</i> , faktor Menurut As'ad 2009 dalam Priansa (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kondisi fisik lingkungan kerja 2. Tingkat Kondisi fisik karyawan dan jenis pekerjaan 3. Tingkat Waktu pekerjaan 4. Tingkat Kesehatan 	Ordinal 1-5
		<i>Faktor keuangan</i> , As'ad (2004) Menurut As'ad 2009 dalam Priansa (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. tingkat jaminan sosial 2. tingkat gaji dan promosi 3. fasilitas 	Ordinal 1-5

<p>Kinerja Karyawan (Y2) Bernadin dan Russel (2011) dalam Sumardjo dan Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu.</p>	<p>Kualitas <i>Bernadin dan Russel (2011) dalam Sumardjo dan Priansa (2018:193)</i></p>	<p>1. Tingkat Aktifitas 2. Tingkat Hasil Pekerjaan mendekati sempurna</p>	Ordinal 1-5
	<p>Kuantitas <i>Bernadin dan Russel (2011) dalam Sumardjo dan Priansa (2018:193)</i></p>	<p>1. Tingkat Target pekerjaan</p>	Ordinal 1-5
	<p>Ketepatan Waktu <i>Bernadin dan Russel (2011) dalam Sumardjo dan Priansa (2018:193)</i></p>	<p>1. Tingkat Memanfaatkan waktu</p>	Ordinal 1-5
	<p>Efektivitas Biaya <i>Bernadin dan Russel (2011) dalam Sumardjo dan Priansa (2018:193)</i></p>	<p>1. Tingkat memperoleh keuntungan</p>	Ordinal 1-5
	<p>Kebutuhan Supervisi <i>Bernadin dan Russel (2011) dalam Sumardjo dan Priansa (2018:193)</i></p>	<p>1. Tingkat ketepatan tanpa pengawasan</p>	Ordinal 1-5
	<p>Dampak Interpersonal/Konst ekstual Biaya <i>Bernadin dan Russel (2011) dalam Sumardjo dan Priansa (2018:193)</i></p>	<p>1. Itikad baik 2. Kerjasama</p>	Ordinal 1-5

Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. Nusantara Globalindo Teknik Indonesia dengan jumlah 32 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel total (*total sampling*). Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi yang relatif kecil. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi. total sampling, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada yaitu 32 orang.

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Departemen Keuangan	3
2	Departemen Produksi & outside	23
3	Departemen Bussiness and Development	2
4	Departemen Engineering	4
Total		32

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini adalah bersifat kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survey, yang artinya metode riset dimana kuisisioner dari penelitian dijadikan alat pengumpul datanya. Tujuan dilakukan kuisisioner ini untuk mengetahui informasi terkait dengan jumlah responden dari seluruh populasi yang ada. Sumber primer yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner, ini bersifat tertutup, dimana responden diberikan beberapa alternatif jawaban. Penelitian ini menggunakan skala ordinal yang digunakan peneliti untuk merumuskan beberapa pertanyaan dan nantinya responden harus memilih salah satu jawaban yang dianggap paling benar, seperti: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Metode pengumpulan data dalam kuisisioner terbagi dalam tiga bagian, yaitu kuisisioner kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan kerja yang diisi oleh 32 karyawan PT. Nusantara Globalindo Teknik Indonesia, dan kuisisioner Kinerja Karyawan diisi oleh Direktur PT, Nusantara Globalindo Teknik Indonesia.

Metode Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur. analisis Jalur yaitu suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X terhadap Y serta dampaknya terhadap Z. Metode analisis jalur akan dimanfaatkan untuk Melihat hubungan antar variabel baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dengan melakukan pemetaan variabel maka jalur yang akan dianalisa sebagai berikut.:

1. Model Persamaan Kepuasan Kerja

$$y = \rho_1 x + \varepsilon_1$$

2. Model Kinerja

$$z = \rho_1 x + \rho y + \varepsilon_2$$

Keterangan Metode Penelitian :

x = Kepemimpinan Transformasional

y = Kepuasan kerja

z = Kinerja Karyawan

ρ_1 = Koefisien Jalur

$\varepsilon_1, \varepsilon_2$ = Variabel lain yang mempengaruhi z selain x dan y

IV. Pembahasan

Pada bab ini disajikan deskripsi tentang identitas responden dan analisis data kuantitatif. Dalam penelitian identitas responden meliputi usia, bidang pekerjaan, jenis kelamin, dan masa kerja. Penelitian ini menggunakan sampel total (*total sampling*). Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi yang relatif kecil. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi. total sampling, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada yaitu 32 orang. Analisis kualitatif terdiri dari deskripsi variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional (X), dan variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). Analisis kuantitatif terdiri dari uji instrumen (uji Validitas dan Reliabilitas), analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji F, Uji t.

Penelitian ini menguji pengaruh variabel bebas yang meliputi Kepemimpinan Transformasional (X), terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *software* IBM SPSS Statistics 23 dan *Microsoft Office Excel 2010*.

A. Identitas Responden

1. Usia Responden

Dalam penelitian ini usia responden terbagi dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
20 tahun – 25 tahun	5	15,6%
26 tahun – 30 tahun	1	3,1%
31 tahun – 35 tahun	6	18,8%
36 tahun – 40 tahun	7	21,9%
Diatas 40 tahun	13	40,6%
Total	32	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh usia diatas 40 tahun sebesar 40,6% hal disusul dengan usia 36-40 tahun sebesar 21,9%, kemudian disusul dengan usia 31-35 tahun sebesar 18,8%, selanjutnya disusul dengan usia 20-25 tahun sebesar 15,6%, dan yang terakhir disusul dengan usia 26-30 tahun sebesar 3,1%.

2. Jenis Kelamin

Responden terdiri dari pria dan wanita, ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	28	87,5%
Wanita	4	12,5%
Total	32	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.2 menunjukkan jumlah responden wanita lebih sedikit, yaitu 4 orang (12,5%) dibandingkan dengan jumlah responden pria, yaitu sebanyak 28 orang (87,5%), hal ini disebabkan karena karyawan di bagian produksi dan Engineering lebih didominasi oleh pria.

3. Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan terakhir responden di setiap departement berbeda, ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMK	19	59,4%
D3	6	18,8%
S1	7	21,9%
S2	0	0%
Total	32	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan yang bekerja di PT. NGTI lebih didominasi Tingkat SMK yaitu sebesar 19 (59,4%) , Selanjutnya Tingkat S1 7 (21,9%) dan selanjutnya Tingkat D3 sebesar 6 (18,8%).

4. Masa Kerja

Dalam penelitian ini masa kerja responden ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.4 Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-3 bulan	11	34,4%
4-6 bulan	6	18,8%
1-2 tahun	9	28,1%
>2 tahun	6	0%
Total	32	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa masa kerja responden didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja 1-3 bulan yaitu sebesar 11 (34,4%) diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja 1-2 tahun (28,1%) kemudian diikuti responden yang memiliki masa kerja yang terakhir 4-6 bulan sebesar 6(18,8%).

B. Kriteria Deskriptif

Kriteria persentase interval dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini sebagai bagian dari penjelasan akan tingkat frekuensi untuk daftar pada masing-masing tabel variabel, diantaranya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 (a) Persentase Skor Interval Kepemimpinan

Persentase Interval	Tingkat Frekuensi
134,8 – 160	Sangat Efektif
109,1 – 134,7	Efektif
83,4 - 109	Cukup Efektif
57,7 - 83,3	Kurang Efektif
32 - 57,6	Sangat Kurang Efektif

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 4.5 (b) Persentase Skor Interval Kepuasan dan Kinerja

Persentase Interval	Tingkat Frekuensi
134,8 – 160	Sangat Tinggi
109,1 – 134,7	Tinggi
83,4 - 109	Cukup Tinggi
57,7 - 83,3	Rendah
32 - 57,6	Rendah Sekali

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Kepemimpinan Transformasional

Nama Variabel	Indikator	Persentase	Frekuensi
Kepemimpinan Transformasional (X)	Tingkat Pemahaman Visi dan misi (X ₁)	79%	Efektif
	Tingkat Kebanggaan (X ₂)	78%	Efektif
	Tingkat Penghormatan (X ₃)	78%	Efektif
	Tingkat Kepercayaan (X ₄)	73%	Efektif

	Tingkat Komunikasi (X. ₅)	76%	Efektif
	Tingkat Inspirasi (X. ₆)	75%	Efektif
	Tingkat Contoh (X. ₇)	77%	Efektif
	Tingkat Mendorong Pembelajaran (X. ₈)	76%	Efektif
	Tingkat Rasionalitas (X. ₉)	74%	Efektif
	Tingkat Pemecahan Masalah (X. ₁₀)	74%	Efektif
	Tingkat Memberikan Perhatian Pribadi (X. ₁₁)	76%	Efektif
	Tingkat Melayani karyawan pribadi (X. ₁₂)	74%	Efektif
	Tingkat Pelatihan (X. ₁₃)	74%	Efektif
	Tingkat Frekuensi Perhatian Pribadi (X. ₁₄)	74%	Efektif
Kepuasan Kerja (Y)	Tingkat Minat (Y. ₁)	74%	Tinggi
	Tingkat Ketentraman (Y. ₂)	78%	Tinggi
	Tingkat Bakat/ Keterampilan (Y. ₃)	79%	Tinggi
	Tingkat Interaksi Sosial Karyawan- Atasan (Y. ₄)	79%	Tinggi
	Tingkat Interaksi Sosial Atasan – Karyawan (Y. ₅)	79%	Tinggi
	Tingkat Kondisi Fisik Lingkungan kerja (Y. ₆)	79%	Tinggi
	Tingkat Kondisi Fisik Karyawan dan Jenis Pekerjaan (Y. ₇)	79%	Tinggi
	Tingkat Waktu Pekerjaan (Y. ₈)	77%	Tinggi
	Tingkat Kesehatan (Y. ₉)	76%	Tinggi
	Tingkat Jaminan Sosial (Y. ₁₀)	73%	Tinggi
	Tingkat Gaji dan Promosi (Y. ₁₁)	72%	Tinggi
	Fasilitas (Y. ₁₂)	76%	Tinggi
Kinerja Karyawan (Z)	Tingkat Aktivitas (Z. ₁)	78%	Tinggi

Tingkat Hasil Pekerjaan mendekati sempurna (Z ₂)	78%	Tinggi
Tingkat Target Pekerjaan (Z ₃)	76%	Tinggi
Tingkat memanfaatkan waktu (Z ₄)	69%	Tinggi
Tingkat Memperoleh Keuntungan (Y _{Z.5})	68%	Cukup Tinggi
Tingkat Ketepatan Tanpa Pengawasan (Z ₆)	74%	Tinggi
Itikad Baik (Z ₇)	78%	Tinggi
Kerjasama (Z ₈)	76%	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari data tabel 4.6 terlihat dengan jelas untuk variabel Kepemimpinan Transformasional dengan semua indikator berfrekuensi Tinggi dengan persentase paling tinggi yaitu 79% indikator Tingkat pemahaman visi dan misi.

Dapat dijelaskan mengenai tanggapan responden untuk variabel Kepuasan Kerja dengan semua indikator berfrekuensi Tinggi dengan presentase paling tinggi yaitu 79% dengan indikator Tingkat bakat/keterampilan , indikator tingkat interaksi sosial karyawan- atasan , indikator tingkat interaksi sosial atasan – karyawan, tingkat kondisi fisik lingkungan kerja, dan tingkat kondisi fisik karyawan dan jenis pekerjaan.

Dapat dijelaskan mengenai tanggapan responden untuk variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui data yang telah tersaji dengan dominan berfrekuensi tinggi dengan paling tinggi presentase 78% dengan indikator tingkat aktivitas , tingkat hasil pekerjaan mendekati sempurna, dan itikad baik , dan berfrekuensi cukup tinggi di presentase 68% dengan indikator tingkat memperoleh keuntungan.

Tabel 4.7 Total Tanggapan Responden

Nama Variabel	Total Skor	Persentase	Frekuensi
Kepemimpinan Transformasional (X)	1690	75,45%	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	1459	75,99%	Tinggi
Kinerja Karyawan (Z)	954	74,53%	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari data pada tabel 4.7 diatas dapat terlihat seluruh perhitungan persentase tanggapan responden untuk masing-masing variabel penelitian secara keseluruhan (berdasarkan total skor), diantaranya yaitu, untuk variabel Kepmimpinan Transformasional (X) sebesar (75,45%) yang berarti pada PT. NGTI termasuk baik/ tinggi, untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) pada PT. NGTI sebesar (75,99%) yang berarti baik/ tinggi, dan untuk variabel kinerja karyawan (Z) pada PT. NGTI sebesar (74,53%) yang berarti baik/ tinggi.

C. Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Ritem- total	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)			
Pernyataan 1	0,642	0,349	Valid
Pernyataan 2	0,757	0,349	Valid
Pernyataan 3	0,689	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,368	0,349	Valid
Pernyataan 5	0,553	0,349	Valid
Pernyataan 6	0,434	0,349	Valid
Pernyataan 7	0,668	0,349	Valid
Pernyataan 8	0,539	0,349	Valid
Pernyataan 9	0,578	0,349	Valid
Pernyataan 10	0,596	0,349	Valid
Pernyataan 11	0,720	0,349	Valid
Pernyataan 12	0,719	0,349	Valid
Pernyataan 13	0,747	0,349	Valid
Pernyataan 14	0,638	0,349	Valid
Kepuasan kerja (Y)			
Pernyataan 1	0,488	0,349	Valid
Pernyataan 2	0,514	0,349	Valid
Pernyataan 3	0,713	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,713	0,349	Valid
Pernyataan 5	0,590	0,349	Valid
Pernyataan 6	0,713	0,349	Valid
Pernyataan 7	0,531	0,349	Valid
Pernyataan 8	0,429	0,349	Valid
Pernyataan 9	0,492	0,349	Valid
Pernyataan 10	0,657	0,349	Valid
Pernyataan 11	0,368	0,349	Valid
Pernyataan 12	0,587	0,349	Valid
Kinerja Karyawan (Z)			
Pernyataan 1	0,707	0,349	Valid
Pernyataan 2	0,568	0,349	Valid
Pernyataan 3	0,805	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,607	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,670	0,349	Valid
Pernyataan 6	0,633	0,349	Valid
Pernyataan 7	0,549	0,349	Valid
Pernyataan 8	0,388	0,349	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa ada 34 item instrumen penelitian yang dinyatakan valid karena r item total lebih besar dari r tabel , dengan demikian semua item dapat digunakan dalam penelitian.

Untuk mengukur reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *Product Moment*. Dengan responden sebesar 32 dan alpha 5% diperoleh r tabel sebesar 0,349.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Item	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,805	14	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,464	12	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,648	8	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2020

Nilai koefisien alpha pada tabel 4.9 di atas lebih besar dari r tabel yaitu 0,349. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

D. Analisis Data

Uji Determinasi dan Analisis Jalur

1. Koefisien Jalur Model 1

Tabel 4.10
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 ^a	.571	.557	1.805	2.443

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 4.11
Coefficients^a

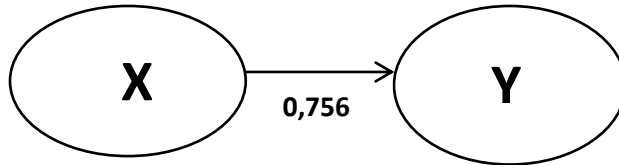
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.173	4.510		3.807	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.538	.085	.756	6.317	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Koefisien Jalur Model I

Mengacu pada output Regresi Model I pada bagian tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X = 0,000$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi model I, yakni Variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y. Besarnya Nilai R² atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,571, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X terhadap Y adalah 57,1% sementara sisanya 42,9%

merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai ϵ_1 dapat dicari dengan rumus $\epsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,571)} = 0,429$. dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut :



3. Koefisien Jalur Model 2

Tabel 4.12
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,693 ^a	,480	,444	1,544	1,810

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

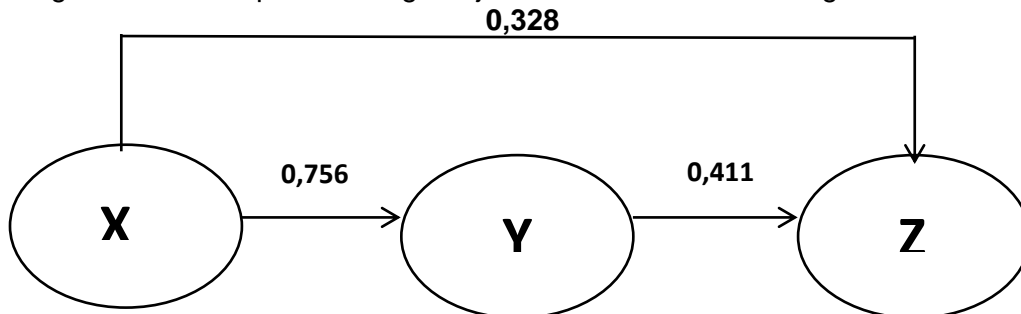
Tabel 4.13
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,082	4,698		1,294	,206		
	Kepemimpinan Transformasional	,178	,111	,328	1,603	,120	,429	2,330
	Kepuasan Kerja	,314	,156	,411	2,010	,054	,429	2,330

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien Jalur Model 2

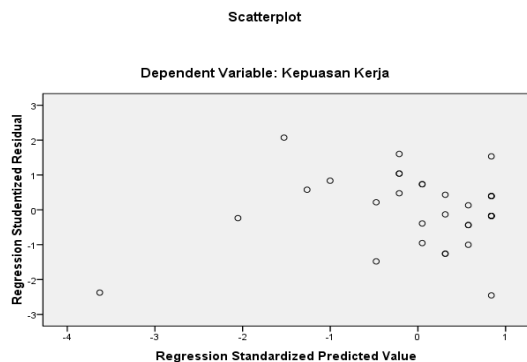
Berdasarkan output Regresi Model II pada bagian tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X=0,120$ dan $Y=0,054$ lebih besar dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni Variabel X dan Y tidak berpengaruh signifikan terhadap Z. Besarnya nilai R² atau R Square yang terdapat pada tabel Summary adalah sebesar 0,480 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X dan Y terhadap Z adalah sebesar 48% sementara sisanya 52% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk $\epsilon_2 = \sqrt{(1 - 480)} = 0,520$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut :



Uji Asumsi Klasik

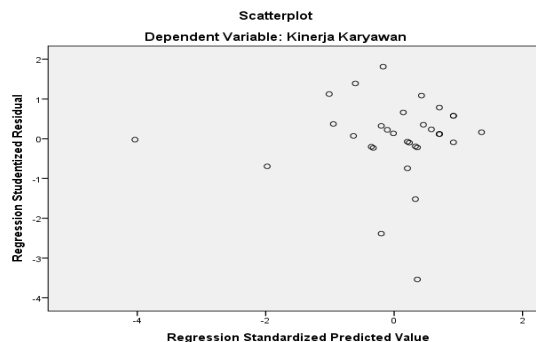
1. Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengolahan data (gambar scatterplot) menggunakan *software* IBM SPSS Statistics 23 didapatkan titik penyebar di bawah dan di atas dan tidak mempunyai pola teratur, jadi dapat disimpulkan regresi tidak ada heteroskedastisitas.



Gambar2

Hasil Uji Heteroskedastisitas : Kepuasan Kerja (Y) Karyawan(Z)

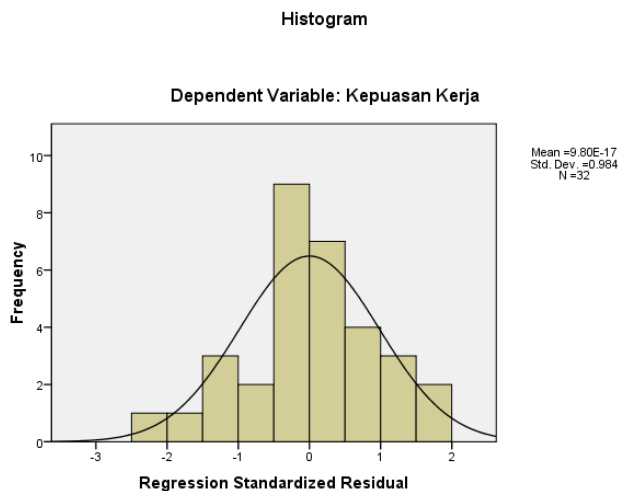


Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas : Kinerja Karyawan

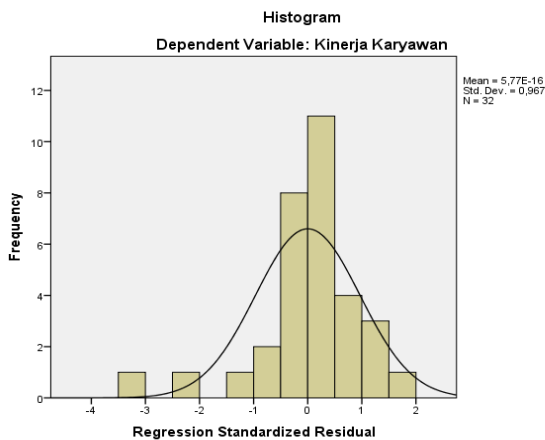
2. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas

Dari hasil pengolahan data menggunakan *software* IBM SPSS Statistics 23. diperoleh grafik histogram yang menunjukkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal. Demikian juga dengan melihat normal probability plot menunjukkan data berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Jadi data variabel bebas dari variabel terikat berdistribusi normal.



Gambar 4

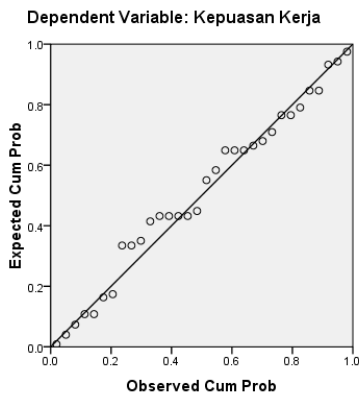
Gambar Histogram : Kepuasan Kerja



Gambar 5

Gambar Histogram : Kinerja Karyawan

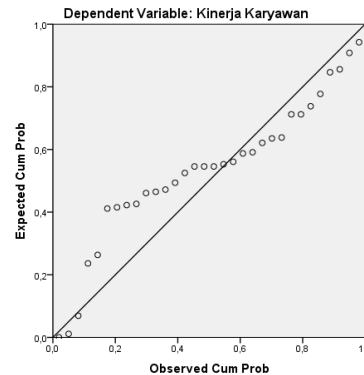
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 6

Hasil Normal Probability Plot :kepuasan Karyawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 7

Hasil Normal Probability Plot :kinerja Karyawan

3. Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Tabel 4.14

Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas Model 2 (XY-Z)

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,429	2,330
Kepuasan Kerja (Y)	0,429	2,330

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.14 diatas, dengan menggunakan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) kita bisa mendeteksi masalah multikolinieritas dalam sebuah model regresi berganda, jika nilai *VIF* melebihi angka 10 maka dikatakan ada multikolinieritas (Dengan melihat hasil perhitungan *VIF* pada variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 2,330 *VIF* dan pada Variabel Kepuasan Kerja sebesar 2,330 *VIF*, berdasarkan standar rumus yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel karena nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan pada nilai Tolerance Variabel Kepemimpinan Transformasional dan Variabel Kepuasan kerja lebih dari 0,1 maka dengan ini dinyatakan tidak terjadi Multikolinearitas.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Tabel 4.15

Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi Model 1(X-Y)

Model	Durbin-Watson
1	2,443

Sumber : Data primer diolah, 2020

$$Dl = 1,373 \quad du = 1,501 \quad 4-du = 2,499 \quad 4-dl = 2,627 \quad dw = 2,443$$

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2,443. Pada tabel Durbin Watson dengan nilai alpha 5% dan n = 32 dan k = 2 maka diperoleh nilai dl

= 1,373 dan nilai $du = 1,501$. Nilai DW terletak $du < dw < 4-du$. Maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi.

Tabel 4.16
Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi Model 2(XY-Z)

Model	Durbin-Watson
2	1,810

Sumber : Data primer diolah, 2020

$$DI = 1,309 \quad du = 1,574 \quad 4-du = 2,426 \quad 4-dl = 2,691 \quad dw = 1,810$$

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,810 Pada tabel Durbin Watson dengan nilai alpha 5% dan $n = 32$ dan $k = 2$ maka diperoleh nilai $dl = 1,309$ dan nilai $du = 1,574$. Nilai DW terletak $du < dw < 4-du$. Maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi.

5. Pengujian Signifikansi Pengaruh Simultan dengan Uji F

Tabel 4.17

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.997	1	129.997	39.908	.000 ^a
	Residual	97.722	30	3.257		
	Total	227.719	31			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pengaruh bersama-sama (simultan) pada tabel 4.17 untuk variabel X dengan uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} = 39,908$. Hal ini menunjukkan angka yang lebih besar dari pada angka F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($df1 : 3 - 1 = 2$ dan $df2 : 32 - 2 - 1 = 29$) yang bernilai 3,33. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas (kepemimpinan transformasional) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja).

Tabel 4.18

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,760	2	31,880	13,376	,000 ^b
	Residual	69,115	29	2,383		
	Total	132,875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Hasil pengujian pengaruh bersama-sama (simultan) pada tabel 4.18 untuk variabel X dan Y dengan uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} = 13,376$. Hal ini menunjukkan angka yang lebih kecil dari pada angka F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($df1 : 3 - 1 = 2$ dan $df2 : 32 - 2 - 1 = 29$) yang bernilai 3,33. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas X (kepemimpinan transformasional) dan Y (Kepuasan Kerja) secara Simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Z (kinerja karyawan).

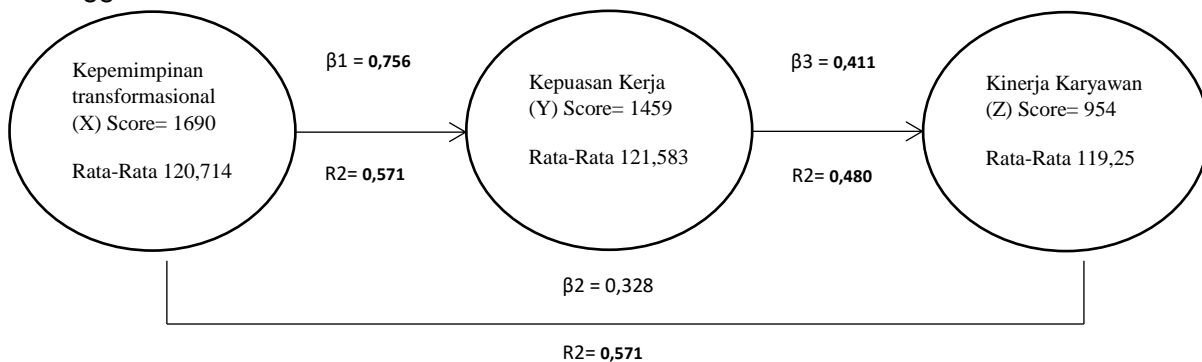
Implikasi

Implikasi penelitian ini secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut :

Analisis data menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian semakin efektif kepemimpinan Pimpinan maka akan semakin mempengaruhi kepuasan karyawan. Dalam pencapaian Kepemimpinan Transformasional Pimpinan jika dilihat dari hasil analisis tanggapan responden di PT. Nusantara Globalindo Teknik Indonesia paling tinggi adalah tingkat visi dan misi dan paling rendah adalah tingkat kepercayaan dan dalam pencapaian kepuasan kerja jika dilihat dari hasil analisis tanggapan responden paling tinggi dalam tingkat interaksi antara atasan dan bawahan maupun bawahan terhadap atasan, keterampilan, dan kondisi fisik perusahaan dan yang paling rendah tingkat gaji dan promosi. Dalam kinerja karyawan yang paling tinggi adalah aktivitas karyawan dan paling rendah pada tingkat memperoleh keuntungan.

**Penutup
Kesimpulan**

Berdasarkan Hasil Pembahasan diatas kondisi Kepemimpinan Transformasional PT. Nusantara Globalindo Teknik Indonesia Sudah Efektif, Kepuasan Karyawan Sudah Tinggi, dan Kinerja Karyawan Sudah tinggi.



Gambar 4.19 Resum Penelitian

Saran

1. Kepemimpinan Transformasional ternyata memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hendaknya keadaan seperti ini dipertahankan bahkan kalau bisa ditingkatkan, untuk menciptakan hal tersebut karyawan perlu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tentang kepemimpinan ini, baik atas inisiatif sendiri maupun prakarsa dari Pimpinan atau pihak pihak lain yang terkait.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini. Kepuasan kerja sendiri selain faktor pemimpin atau supervisor terdapat faktor dan variabel lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, serta kondisi kerja yang mungkin bisa diteliti oleh peneliti selanjutnya.

Daftar Pustaka

Buku :

As'ad, Moh., 2004, *Teori Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta

- Hariandja, M.T.E., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hery.(2019).*Manajemen Kinerja*.Jakarta:Grasindo
- Insan , A Nur. (2019). *Kepemimpinan Transformasional (Suatu Kajian Empiris Perusahaan)* .Bandung: Alfabeta
- Pella, Darmin Ahmad.2020. *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*. Jakarta :Infini –Aida Consultant
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia
- Sumardjo,Mahendro dan Priansa, Donni Juni . 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia konsep-konsep kunci*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno, Juni Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal :

- Astuti, Yuyun Fitri .2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7. Universitas Negeri Yogyakarta
- Chang, S. C. & Lee, M. S. (2007). A Study on Relationship Among Leadership, Organizational Culture, The Operation of Learning Organization and Employees' Job Satisfaction. *The Learning Organization*, 14(2), 155-185.
- Daulay, Siti Norma. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Seri Rampah). Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- Lie,T.F dan Siagian, H (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. Universitas Kristen Petra Surabaya
- Lok, P. & Crawford, J. (2004). The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management Development* 23(4), 321-338
- Prabowo, Gilang Adhi.2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman Yogyakarta. Universitas NEGERI YOGYAKARTA
- Rosnani, Titik. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan 2012, Vol. 3, No. 1, 1-28*
- Organizations: Impact on Profitability and Organizational Success. *Entrepreneurial Executive, V*
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku organisasi*. 10th Edition. Prentice Hall International Inc. *ol. 15.*
- Yenny Anggraeni*,T. Elisabeth Cintya Santosa.2013. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPUASAN KERJA KARYAWAN. Vol 10 . Universitas Kristen Maranatha Bandung .Akademi Entrepreneurship Terang Bangsa Semarang.