

SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL INTERVENING
KEPUASAN KERJA
(Studi pada Nissan Datsun Bantul Yogyakarta)

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TO
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS
INTERVENING VARIABLE

(Studi of Employee Nissan Datsun Bantul Region Yogyakarta)


Diajukan Oleh:


Rizki Fauzi


20140410010

Skripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 25 Februari 2019


Yang terdiri dari


Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, S.E., MM.
Ketua Tim Penguji


Rr. Sri Handari W, S.E., M.Si.
Anggota Tim Penguji


Fauziah, S.E., M.Si.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta


Rizal Yaya, S.E., M.Sc., Ph.D., Ak., CA.
NIK 197312418199904 143 068

SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL INTERVENING
KEPUASAN KERJA
(Studi pada Nissan Datsun Bantul Yogyakarta)

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TO
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS
INTERVENING VARIABLE

(Studi of Employee Nissan Datsun Bantul Region Yogyakarta)

Diajukan Oleh:


Rizki Fauzi


20140410010


Skripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tanggal 25 Februari 2019


Yang terdiri dari


Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, S.E., MM.
Ketua Tim Penguji


Rr. Sri Handari W., S.E., M.Si.
Anggota Tim Penguji


Fauziyah, S.E., M.Si.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta


Rizal Yaya, S.E., M.Sc., Ph.D., Ak., CA.
NIK 197312418199904 143 068

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA

Rizki Fauzi

Prodi Manajemen – Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

e-mai: rizkifaz50@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of transformational leadership to the job performance with job satisfaction as an intervening variable on Nissan Datsun Bantul. Data analysis technique, the author used Path Analysis by using IBM SPSS 21.

The sampling technique that the author did was by the census method where the respondents used were all populations. Data collection was done using a questionnaire and obtained 46 respondents. Based on analysis that have been made the results the influence of transformational leadership to job satisfaction were positive and significant, the influence of transformational leadership to job performance were positive and significant, the influence of job satisfaction to job performance were positive and significant, and effect of transformational leadership and job performance through the mediation of job satisfaction of all staff on Nissan Datsun Bantul.

Keywords: Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Job Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama di dalam mengelola sebuah organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang profesional dan bertanggung jawab, tentunya sebuah perusahaan akan terbantu dalam menjalankan roda organisasinya. Sumber daya manusia yang profesional juga dapat menjadi salah satu faktor dalam keberhasilan bisnis perusahaan tersebut dan dapat membawa perusahaan itu meraih tujuan pada jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang sekalipun. Pada saat ini, tingkat persaingan pada dunia bisnis sangatlah dinamis. Maka dari itu, perusahaan semestinya memiliki strategi yang seefisien mungkin supaya dapat mengikuti alur kompetisi yang saat ini sedang tingginya.

Di samping itu, perusahaan-perusahaan juga harus mengedepankan berbagai aspek perusahaan seperti halnya, operasional, pemasaran, keuangan, maupun sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sendiri merupakan aspek terpenting dalam perusahaan, karena jika perusahaan itu sumber daya manusianya baik, maka kinerja perusahaan tersebut tentunya akan terpengaruh baik, sedangkan jika sumber daya manusianya kurang baik atau bahkan buruk, maka bisa saja perusahaan itu bisa dikatakan merugi. Usaha menggapai tujuan dalam perusahaan atau organisasi tentunya perlu sumber daya manusia yang ditempatkan sebagai pengelola dalam sistem, yang dimana agar sistem dapat berjalan, tentunya di dalam pengelolaan harus memperhatikan beberapa aspek yang bisa dikatakan penting seperti

halnya, lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan aspek lainnya untuk menunjang kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini ke depannya, bisa menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting di dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien.

Banyak hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti dikatakan oleh Indarwati (2014), hal tersebut bisa berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang dapat dikatakan berpengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri ialah disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja, *self esteem*, *self efficacy*, kemampuan intelektual. Sedangkan faktor eksternal adalah bisa berupa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sistem manajemen yang berada di perusahaan atau organisasi tersebut. Beberapa faktor yang tersedia itu dikerucutkan oleh penulis agar berhubungan dengan kondisi di objek di mana penulis melakukan penelitian. Faktor yang pada akhirnya diambil penulis, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Nissan Datsun Bantul adalah gaya kepemimpinan yang lebih di spesifikkan ke kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

Agar tercapainya tujuan organisasi, tentunya para karyawan pasti dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Kinerja karyawan ialah hal yang sentral agar setiap organisasi memperhatikan, karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan dan kemajuan setiap organisasi di dalam setiap persaingan global yang kerap berubah-ubah. Mangkunegara (2000) mengutarakan kinerja berasal dari "*actual performance*" atau "*job performance*" yang artinya adalah prestasi sesungguhnya yang seharusnya dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Faktor pertama yang akan diidentifikasi oleh penulis yang berpengaruh dengan kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan adalah hal mutlak yang harus dimiliki kepada setiap seorang pemimpin. Hal tersebut disebabkan kepemimpinan adalah suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh setiap orang yang bertujuan dapat mempengaruhi orang lain supaya bisa melakukan pekerjaan yang tepat sasaran mupun tujuan (Handoko, 2011).

Selanjutnya tentang kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2011) adalah sesuatu perasaan yang menopang atau tidak menopang pegawai yang berhubungan terhadap pekerjaan ataupun kondisi dirinya. Perasaan yang hubungannya dengan pekerjaan dapat melibatkan aspek-aspek seperti halnya upah atau gaji yang diterima, kesempatan adanya pengembangan karir, hubungan kepada pegawai lainnya, jenis pekerjaan, penempatan pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan juga mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri adalah kesehatan, faktor usia, pendidikan, kemampuan.

Apabila seorang pemimpin mampu memberikan kenyamanan terhadap karyawannya, karyawan merasa puas dengan perhatian dari pemimpinnya sehingga otomatis akan berpengaruh terhadap kinerjanya yang semakin meningkat.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Luthans (2006) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan cara melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat, dan memotivasi bawahannya untuk berusaha dengan ekstra ketika sedang berusaha mencapai tujuan organisasi, tetapi tidak merasa adanya tekanan. Pemimpin transformasional memberikan motivasi kepada bawahan agar berbuat lebih dari apa yang sejatinya diharapkan, yang bisa diartikan sebagai, dapat meningkatkan arti penting dan nilai tugas di mata bawahan, dengan cara mendorong setiap bawahan agar dapat mengorbankan kepentingan individu setiap bawahan demi kepentingan organisasi, tim, atau kebijakan yang lebih besar dan dengan menaikkan tingkat kebutuhan kita yang lebih tinggi seperti contoh, aktualisasi diri.

Menurut Robbins and Judge (2008) mengatakan bahwa ada setidaknya empat komponen kepemimpinan transformasional yaitu:

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal) yang bisa diartikan sebagai pemimpin yang membangkitkan rasa atau aura mempunyai visi dan misi, memunculkan perasaan bangga, serta mendapat hormat dari bawahannya, dan juga kepercayaan dari bawahannya.
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional) adalah pemimpin yang dapat berkomunikasi menyampaikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik, dan menginspirasi setiap bawahan agar mencapai tujuan yang dapat memberi hasil kemajuan penting bagi organisasi
3. *Intellectual Stimulation* (Simulasi Intelektual) adalah sifat pemimpin yang dapat memberi peningkatan kreatifitas dan bawahan mampu berinovasi, meningkatkan rasionalitas, dan memecahkan masalah secara cermat.
4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual) ialah seorang pemimpin yang memberlakukan setiap individu dengan perlakuan yang berbeda karena setiap bawahan mempunyai sifat dengan kebutuhan, aspirasi, kemampuan, serta melatih dan cara memberikan arah yang berbeda-beda.

Kepuasan Kerja

Robbins and Coulter (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja bisa diartikan sebagai sikap umum seseorang menghadapi pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai cara seseorang merasakan pekerjaannya (Yukl, 2005). Gibson dkk (1993) mendefinisikan kepuasan kerja sikap seseorang tentang pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya ataupun dapat menyokong individu pegawai yang ada dalam hubungannya dengan pekerjaan ataupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang mutlak dimiliki oleh setiap individu ketika melakukan pekerjaannya. Karena setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda-beda maka dari itu tingkat kepuasan kerja setiap individu tentunya pun berbeda

Ivanevich dkk, (2005) mengutarakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap yang dipunyai oleh setiap karyawan tentang pekerjaan yang dimiliki oleh mereka. Hal tersebut bisa saja terjadi karena dihasilkan dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Ditambahkan bahwa Ivanevich bahwasannya kepuasan kerja bergantung pada tingkat hasil intrinsik dan ekstrinsik bagaimana pemegang pekerjaan mereka memandang hasil tersebut

Pada hakikatnya, kepuasan kerja adalah perasaan senang setiap individu ketika memandang dan menjalankan pekerjaannya. Banyak faktor yang bisa dianggap dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menurut Blum (dalam Edison 2017) adalah:

1. Faktor Individual, yang meliputi watak, umur, harapan, dan kesehatan.
2. Faktor Sosial, yang meliputi pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, hubungan dalam kekeluargaan, hubungan dalam kemasyarakatan.
3. Faktor Utama Dalam Pekerjaan, yang meliputi pengawasan, kondisi kerja, upah, kesempatan untuk maju dan pengawasan kerja. Selain itu, juga masih ada penghargaan terhadap kecakapan, ketepatan di dalam menyelesaikan konflik diantara manusia, hubungan antar karyawan di dalam pekerjaan, diperlakukannya adil menyangkut individual ataupun ketika bertugas.

Gilmer (1996) mengatakan lain tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu:

1. Keamanan Kerja. Faktor ini bisa disebut sebagai penyokong kepuasan kerja, baik untuk karyawan. Keadaan yang aman tentunya akan menyebabkan perasaan karyawan tenang dalam bekerja.
2. Perusahaan dan Manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik tentunya mampu menciptakan kondisi kerja dan situasi yang kondusif dan stabil.
3. Pengawasan. Termasuk atasannya, pengawasan yang tidak baik dapat berakibat absensi dan turn over.
4. Gaji. Gaji yang terlalu banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan sangat jarang orang dapat mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang didapat.
5. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada atau tidaknya kesempatan ketika mendapatkan pengalaman dan juga kemampuan kerja yang meningkat
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut pekerjaan yang ada menonjolkan adanya keterampilan yang dimiliki individu tersebut. Sulit maupun mudah dan juga kebanggaan ketika mendapat tugas dan akan meningkatkan ataupun mengurangi kepuasan kerja.
7. Aspek sosial dalam pekerjaan. Sikap yang sulit digambarkan akan tetapi dapat dipandang sebagai komponen puas atau tidak puas ketika bekerja.
8. Kondisi kerja. Adanya atau baiknya kondisi tempat, ventilasi, kantin, dan tempat parkir.
9. Fasilitas. Fasilitas disini termasuk adanya cuti, dana pensiun, asuransi kesehatan di rumah sakit, atau bahkan adanya rumah dinas adalah standar jabatan dan ketika dapat terpenuhi akan timbulnya rasa puas.
10. Komunikasi. Lancarnya komunikasi antar karyawan dengan atasan atau pihak manajemen mayoritas dipakai untuk alasan menyukai jabatannya. Dapat diartikan adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, ataupun

mengakui pendapat dan prestasi bawahannya sangat berperan di dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Sekian dari beberapa besar orang merasakan kepuasan terhadap pekerjaan, meskipun adanya perbedaan kepuasan di antara mereka. Rasa puas akan pekerjaan lebih tinggi dirasakan oleh mereka yang berada di negara industri maju. Tingkat kepuasan menurun ketika awal abad XXI dikarenakan menurunnya perkembangan ekonomi. Penelitian yang dilakukan Greenberg dan Baron (2003) tentang kepuasan kerja ditunjukkan dengan indikasi sebagai berikut:

1. *White-collar personnel* (manajer serta profesional) cenderung lebih puas ketimbang *blue-collar personel* (pekerja fisik dan pekerja pabrik)
2. *Older people* yang secara umum lebih merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan dibanding orang yang lebih muda.
3. Orang yang jauh lebih berpengalaman merasa bahwa pekerjaan sangat memuaskan ketimbang yang minim pengalaman
4. Wanita serta anggota kelompok minoritas cenderung lebih tidak puas dengan pekerjaan daripada pria serta anggota kelompok mayoritas

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau bisa juga disebut dengan *Actual Performance*. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai ketika sedang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rue and Byar (1998) mengatakan bahwa kinerja ialah tingkat pencapaian hasil. Murphy dan Cleveland (1995) mengungkapkan bahwa kinerja ialah kualitas perilaku yang orientasinya pada tugas dan perusahaan.

Bernadin and Russen (1995) mendefinisikan kinerja adalah catatan dari hasil yang didapat dari fungsi pekerjaan atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Abdullah (2014) mengartikan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang berasal dari akumulasi dari rencana kerja yang dibuat oleh suatu perusahaan dan dilaksanakan oleh pimpinan maupun karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut baik perusahaan swasta maupun non swasta untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Faktor-faktor kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah:

1. Faktor Motivasi. Motivasi akan terbentuk dari sikap seorang karyawan ataupun pegawai ketika menghadapi situasi kerja. Motivasi dapat diartikan juga sebagai kondisi yang dapat menggerakkan diri pegawai ke arah mencapai tujuan kerja
2. Faktor Kemampuan. Pegawai dengan potensi dan keterampilan yang ia miliki tentunya akan menunjang karyawan tersebut sehingga jauh lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional dapat dikatakan secara langsung berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan karena dengan kecermatannya dalam menciptakan

pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, menerapkan aturan yang baik serta pelimpahan tanggung jawab. Maka dapat diartikan, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menimbulkan kepuasan karyawannya terhadap pekerjaannya. Gaya kepemimpinan transformasional lebih ke arah dimana pemimpin mampu memberikan perhatian kepada setiap individu, melibatkan bawahan ketika mengambil sebuah keputusan, dan tidak sebatas hanya di hubungan pekerjaan sehingga timbulnya motivasi kerja karyawan dan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Jika sistem kepemimpinan berjalan dengan baik, maka para karyawan akan dibimbing, diarahkan, diajari, dan diberi contoh agar dapat bekerja lebih baik sesuai dengan kaidah dan ketentuan-ketentuan atau standar kerja yang akan berdampak kepada kinerja karyawan akan berjalan dengan baik. Seorang karyawan jika tidak ada sosok pemimpin yang menaunginya, maka akan berpotensi seenaknya dan kinerja karyawan tentunya tidak akan maksimal, maka dari itu sudah seharusnya di setiap organisasi diperlukan seorang pemimpin supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan porsi masing-masing sehingga tidak saling tumpang tindih. Kepemimpinan transformasional diharapkan dapat memotivasi bawahan agar dapat bekerja dengan baik dari apa yang dapat dilakukan, dengan maksud lain karyawan bisa meningkatkan kepercayaan dirinya atau keyakinan diri bawahan yang dampaknya dapat mempengaruhi kinerja sehingga akan meningkat.

H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja di dalam kegiatan organisasi, dianggap mampu mengangkat kualitas sumber daya manusia, dan akan berdampak terhadap kualitas kerja seorang karyawan pada akhirnya. Semakin tingginya kepuasan kerja karyawan, diharapkan dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, atau sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan berpengaruh dengan turunnya kinerja karyawan. Kepuasan bisa diartikan sebagai sekumpulan perasaan seorang karyawan tentang arti menggembirakan atau tidaknya pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Karyawan yang mempunyai kepuasan maksimal ketika sedang melakukan pekerjaan tentunya akan berpengaruh dengan membaiknya cara bekerja mereka dan bersemangat ketika bekerja sehingga akan memperoleh hasil kinerja yang maksimal.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja

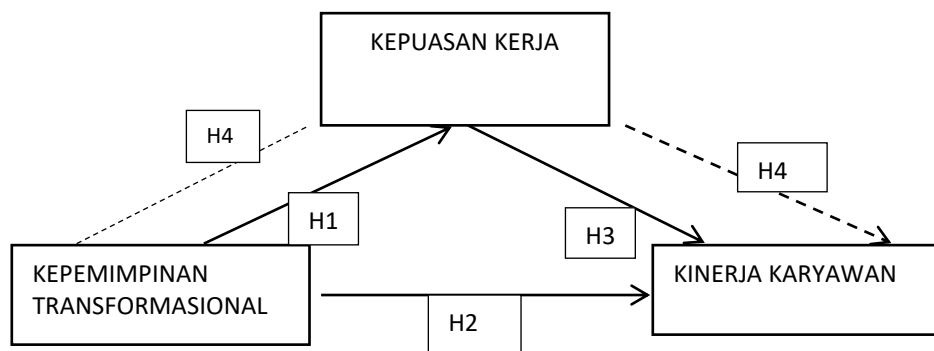
Dengan kedekatan emosional dan adanya pemimpin yang visioner, maka akan terjadi peningkatan semangat pada jiwa setiap karyawan sehingga karyawan merasa bahwa pimpinan mereka peduli karena selalu memotivasi dan menghargai keberadaan mereka di organisasi yang sedang ditempati tersebut sehingga dari hal tersebut akan timbulnya rasa puas dari dalam diri karyawan serta termotivasi dan juga terinspirasi ketika sedang bekerja,

maka dari itu secara tidak langsung akan adanya peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja tentunya juga ikut meningkat dikarenakan oleh perilaku pemimpin mereka.

H4: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Model Penelitian

Di dalam model penelitian yang penulis lakukan ini, terdapat 1 variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dan 1 variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.



H1: Penelitian terdahulu: Fanny (2013), Kurniawan (2013), Ritawati (2013), Titik (2012), Gita (2016), Kharis (2015), Mubarak & Darmanto (2016), Lestari Adistri (2018), Angelina Felika (2018).

H2: Fanny (2013), Kurniawan (2013), Ritawati (2013), Titik (2012), Gita (2016), Kharis (2015), Mubarak & Darmanto (2016), Lestari Adistri (2018), Angelina Felika (2018).

H3: Irvan (2014), Kurniawan (2013), Hamzah (2014), Fauzi (2016), Lestari Adistri (2018), Angelina Felika (2018).

H4: Hamzah (2014), Pambudi (2016), Lestari Adistri (2018), Angelina Felika (2018).

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Objek yang akan digunakan oleh penulis untuk penelitian pada kesempatan kali ini adalah Dealer Nissan Datsun Bantul yang lokasinya terletak di Jalan Ring Road Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Subjek dari penelitian kali ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Nissan Datsun Bantul berjumlah 52 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengumpulan data yang akan dipakai di dalam penelitian teramat penting. Pada teknik kali ini, akan menggunakan metode angket, yaitu dengan cara memberi beberapa pertanyaan di dalam kuesioner kepada para responden dan berharap para responden tersebut bersedia meluangkan waktunya untuk menulis jawaban dari pertanyaan yang diberikan oleh penulis dengan sebenar-benarnya.

Uji Kualitas Data dan Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk dapat mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dapat dikatakan valid jika saja signifikansi hasil dari korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) dan sebaliknya, jika signifikansi lebih besar dari 5% maka dari itu dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebenarnya alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau handal jika saja jawaban responden terhadap pernyataan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika sajak nilai *Cronboach Alpha* >0.70. Pengujian reliabilitas intrumen diolah dengan menggunakan SPSS 21 (Ghozali, 2018).

Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan untuk menganalisis data ialah *path analysis*. *Path analysis* adalah metode yang digunakan untuk menganalisis keterkaitan hubungan antar variabel untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis jalur perluasan dari analisis linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk dapat menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang sudah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur sendiri tidak dapat digunakan sebagai substitusi untuk peneliti yang ingin melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Ket
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Dibanggakan	0,000	Valid
	Amanah	0,000	Valid
	Menghormati	0,000	Valid
	Membuat Nyaman	0,000	Valid
	Berkomunikasi	0,000	Valid
	Simbol Jabatan	0,000	Valid
	Mendorong Kreatifitas	0,000	Valid
	Memotivasi	0,000	Valid
	Perhatian	0,000	Valid
	Penghargaan	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Menyenangkan	0,000	Valid
	Puas	0,000	Valid
	Menyukai	0,000	Valid
	Menarik	0,000	Valid
	Menikmati	0,000	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Sesuai Mutu Perusahaan	0,000	Valid
	Selesai Dengan Rapi	0,000	Valid
	Selesai Dengan Teliti	0,000	Valid
	Selesai Dengan Tuntas	0,000	Valid
	Sesuai Standart	0,000	Valid
	Melebihi Rekan Kerja	0,000	Valid
	Melebihi Standart	0,000	Valid
	Sesuai Tepat Waktu	0,000	Valid
	Lebih Cepat Selesai	0,000	Valid
	Memaksimalkan SDM	0,000	Valid
	Menggunakan Teknologi	0,000	Valid
	Bekerja Tanpa Diawasi	0,000	Valid
	Menghindari Kesalahan	0,000	Valid
	Menjaga Nama Baik	0,000	Valid
	Bekerja Sama	0,000	Valid

Hasil dari uji validitas dengan menggunakan SPSS 21 menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan di setiap variabel yang meliputi kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, kinerja karyawan hasil signifikan keseluruhan <0.05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dari uji validitas ketiga variabel tersebut seluruhnya dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,929	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,885	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,927	Reliabel

Berdasarkan hasil daripada uji reliabilitas menunjukkan bahwasannya total keseluruhan dari 3 variabel dengan total instrumen berdasarkan uji validitas adalah 30 item menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha > 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir variabel penelitian tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian (Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

	Unstandardized	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,281	Normal

Berdasarkan tabel, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig. (2 tailed)* diatas adalah sebesar 0.281 yang artinya lebih besar daripada 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018).

Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,539	1,857	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,539	1,857	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel dimana itu adalah hasil daripada uji multikolonieritas dimana dikatakan bahwa tolerance value lebih dari 0.10 sedangkan nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.36	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0.16	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel, keseluruhan variabel bebas memiliki nilai probabilitas yang lebih besar daripada taraf signifikan 0.05, maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Analisis dan Pengujian Hipotesis

Langkah 1 Menguji Hipotesis 1

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig
	Beta	Std Error	Beta		
Kepemimpinan Transformasional	.352	.057	.679	.6140	.000
Dependen Variabel Kepuasan Kerja					

Berdasarkan hasil pengujian tahap pertama, diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,140 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05 dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan semakin meningkat kepemimpinan transformasional akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan dapat dinyatakan bahwa H1 diterima. Nilai *Standardized Coefficients (beta)* untuk kepemimpinan transformasional adalah 0.679 merupakan nilai *Path* atau jalur P2.

Langkah 2 Menguji Hipotesis 2 dan 3

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Beta	Std Error	Beta		
Kepemimpinan Transformasional	.322	.153	.230	.2110	.041
Kepuasan Kerja	.1828	.295	.677	.6198	.000
Dependen Variabel Kinerja Karyawan					

a. Uji Hipotesis 2

Menurut tabel diatas yang merupakan hasil daripada analisis tahap 2 menggunakan SPSS ditemukan hasil t-hitung kepemimpinan transformasional adalah 2.110 dengan

probabilitas (p) adalah 0.041. maka dari itu, berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin meningkat kepemimpinan transformasional akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan dapat dinyatakan bahwa H2 diterima.

b. Uji Hipotesis 3

Menurut tabel diatas yang merupakan hasil daripada analisis tahap 2 menggunakan SPSS ditemukan hasil t-hitung kepemimpinan transformasional adalah 6.198 dengan probabilitas (p) adalah 0.000 yang artinya lebih kecil daripada 0.05 (p -value) maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan meningkatnya rasa puas dalam diri seorang karyawan maka akan berdampak terhadap hasil kerja atau kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H3 diterima.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan mampu memberikan motivasi inspirasional, pengaruh ideal, simulasi intelektual, juga pertimbangan individual terhadap karyawan. Dengan demikian menjadikan karyawan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan meningkatkan kepuasan kerja pada perusahaan. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa **kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja** dengan nilai probabilitas 0,000 yaitu dibawah nilai penerimaan sebesar 0,05, yang berarti karyawan pada Nissan Datsun Bantul, Yogyakarta sudah merasa bahwa kepemimpinan transformasional telah berjalan dengan baik sehingga karyawan merasa mempunyai keterlibatan dan keterikatan yang baik dengan perusahaan. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa **H1 didukung dan diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan dilaksanakan oleh Titik (2012), Ritawati (2013), Yenni (2013), dan Rahmi (2014), Kamal Johan (2017), Winarto (2017), Lestari Adistri (2018), Angelina Felika (2018), Sari Komang (2017), Yulianto Wahyu (2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan mampu memotivasi karyawan dan memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh karyawan. Dengan demikian karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa **kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** dengan nilai probabilitas 0,041 yaitu dibawah nilai penerimaan sebesar 0,05 yang berarti karyawan pada Nissan Datsun Bantul, Yogyakarta sudah merasa bahwa kepemimpinan transformasional telah dapat memberikan efek positif bagi kinerja karyawan. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa **H2 didukung dan diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan dilaksanakan oleh Fanny (2013), Kurniawan (2013), Ritawati (2013), Titik (2012), Gita (2016), Kharis (2015), Mubarak & Darmanto (2016), Lestari Adistri (2018), Angelina Felika (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan mendapatkan pemenuhan kebutuhan seperti yang diharapkan dari perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa **kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** dengan nilai probabilitas 0,000 yaitu dibawah nilai penerimaan sebesar 0,05, yang berarti karyawan pada Nissan Datsun Bantul, Yogyakarta sudah merasakan adanya kenyamanan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa **H3 didukung dan diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan dilaksanakan oleh Irvan (2014), Kurniawan (2013), Hamzah (2014), Fauzi (2016), Lestari Adistri (2018), Angelina Felika (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasakan bahwa pemimpin telah mampu memberikan arahan, motivasi serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan. Dengan demikian karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa **kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja** dengan nilai thitung sebesar 2,245860 yaitu diatas nilai penerimaan sebesar 1,98, yang berarti karyawan pada Nissan Datsun Bantul, Yogyakarta sudah merasa bahwa kepemimpinan transformasional telah dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa **H3 didukung dan diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan dilaksanakan Hamzah (2014), Pambudi (2016), Lestari Adistri (2018), Angelina Felika (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja.
2. Kepemimpinan transformasional secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi kepuasan kerja.

SARAN

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi materi tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan variabel yang digunakan oleh penulis yaitu kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini mampu dijadikan masukan dan pertimbangan untuk mempertahankan praktek tentang kepemimpinan transformasional serta berusaha untuk terus me-*upgrade* karena bagaimanapun kepemimpinan transformasional telah terbukti sehingga setiap karyawan merasa puas dan berdampak kepada meningkatnya kinerja karyawan sehingga perusahaan mengalami tumbuh kembang secara positif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar ke depan, peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel dependen dan variabel independen dan juga dapat menyempurnakan sampel yang lebih besar agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship*, 136-157.
- Agustia, D. (2014). Pengaruh Locus of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Auditor Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekuitas Unair*, 1-22.
- Angelina, F. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Zoom Jemursari Surabaya. *AGORA*, 1-10.
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2006). *Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bernadin and Russel. (1993). *Human Resource Management*. New Jersey: International Edition Upper Saddle River.
- Budiwibowo, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kota Madiun. *Akuntansi Upgri Maidun*, 119-132.
- Bushra, F. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 261-267.
- Celik, S., Bora, B., & Inanir, A. (2015). Relations Between Ethical Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations. *Ege Academic Review*, 53-63.

- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening PT Toys Games Semarang. *Journal of Management*, 1-15.
- Gangai, N. (2015). Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It Important for Employee Performance. *J. Manag. Bus. Res*, 269-278.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, dkk. (1997). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gita, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Arta Utama Pekalongan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 161-170.
- Hamzah, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Divre VII Makassar. 1-7.
- Handoko, T. H. (1989). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hartanto, I. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV Timur Jaya. *AGORA*.
- Haryanti. (2012). *Kepemimpinan Transformasional: Pola Kekuasaan dan Perilaku*. Solo: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB.
- Insan, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Intrinsik , Work Engagement, dan Kinerja Karyawan. *Journal of Bussiness Studies*, 1-18.
- Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. 11-18.

- Kamal, J. M., Surati, & Sakti, D. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Insentif, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Universitas Mataram*, 1-9.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Karyawan Bank Jatim Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-9.
- Kilapong, S. N. (2013). Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal EMBA*, 141-150.
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik. 1-27.
- Laliasa, G. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Holtikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Bussiness*, 83-103.
- Lestari, A. N. (2018). Pnegaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT The Univenus Serang. *Tirtayasa Ekonomika*, 274-299.
- Long, C. S. (2014). The Impact of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction. *World Applied Science Journal*, 117-124.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi: Edisi 10*. Yogyakarta: ANDI.
- Mahmud, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Pengembangan Karir Yang di Mediasi Motivasi Kerja Pada Persidangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Bussiness*, 1-23.
- Mangkunegara, P. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda. *Journal Ilmu Pemerintahan Unmul*, 1814-1825.

- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Fakultas Ekonomika dan Bisnis Untag Semarang*, 1-6.
- Pambudi, D. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Administrasi Bisnis UB*, 164-171.
- Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 164-171.
- Rahmi, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. 330-350.
- 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*, 82-93.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. d. (2008). *Perilaku Organisasi: Organisasi Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi Jilid I*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, K. A., Supartha, W. G., & Riana, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di Perusda Pasar Kota Denpasar. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 1-28.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Winarto, & Purba, J. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening . *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 111-123.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yukl, G. (1994). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.

Yulianto, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 42-53.