



Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Variasi Mobil di Kota Jambi

Muhammad Irfansyah^{1*}, Zulfina Adriani², Nur Hasanah³

¹⁻³Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

irfansyah0230@gmail.com^{1*}, zulfina_adriani@unja.ac.id², nur_hasanah@unja.ac.id³

Korespondensi Penulis: irfansyah0230@gmail.com*

Abstract. This research was conducted to obtain an overview of the influence of transactional leadership on employee performance through job satisfaction as a mediating variable in car variations in Jambi City and to find out whether there is a mediating role of job satisfaction on the influence of leadership on employee performance. This type of research is quantitative. The data collection technique uses Structural equation modeling (SEM) with the SmartPLS program. The results show that transactional leadership and job satisfaction have a significant influence on employee performance, and job satisfaction has a mediating role.

Keywords: Transactional Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Variasi Mobil di Kota Jambi serta untuk mengetahui adakah peran mediasi kepuasan kerja terhadap pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan *Structural equation model* (SEM) dengan program SmartPLS. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memiliki peran mediasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan transaksional, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas dan kemajuan agar mampu bersaing dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif. Salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM memiliki peran sentral dalam mendukung keberhasilan perusahaan, sehingga pengelolaan SDM menjadi prioritas utama. Menurut Indrasari (2017), kinerja karyawan yang optimal merupakan kunci kesuksesan perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan.

Kepemimpinan yang efektif menjadi salah satu faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan. Pemimpin yang mampu menjalankan perannya dengan baik tidak hanya dapat memberikan arahan yang jelas, tetapi juga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Dalam konteks kepemimpinan, gaya kepemimpinan transaksional sering kali menjadi perhatian karena pendekatannya yang menggunakan sistem imbalan untuk mendorong kinerja karyawan (Bass, 2019).

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Suprihatin & Sunarsi, 2021;

Burhanudin & Kurniawan, 2020; Sutanto, 2018). Namun, hasil yang berbeda juga ditemukan dalam beberapa studi lain yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Aqmarina et al., 2016; Maroli & Safaria, 2023). Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya research gap yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Selain kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan juga menjadi variabel penting yang memengaruhi kinerja. Spector dalam Muhammad Ali Sukrajap (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan (Pambudi et al., 2016; Djuraiddi & Laily, 2020). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fauziek & Yanuar, 2021).

Berdasarkan data awal yang diperoleh melalui survei di Variasi Mobil Kota Jambi, mayoritas karyawan memiliki pandangan positif terhadap kepemimpinan transaksional dan menunjukkan kinerja yang baik. Namun, tingkat kepuasan kerja karyawan masih bervariasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis, khususnya dalam mengidentifikasi peran kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan masalah penelitian yang dirumuskan, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran umum tentang kepemimpinan transaksional, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.
2. Untuk menguji pengaruh positif kepemimpinan transaksional pada kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh positif kepemimpinan transaksional pada kepuasan kerja.
4. Untuk menguji pengaruh positif kepuasan kerja pada kinerja karyawan.
5. Untuk menguji apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional pada kinerja karyawan.

Hubungan antar Konsep dan Hipotesis Penelitian

a. Hubungan Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Karyawan

Menurut Suprihatin & Sunarsi, (2021), Pemimpin transaksional harus mengetahui apa yang dibutuhkan bawahannya dan memberikan feedback yang konstruktif untuk membuat mereka tetap bekerja. Meskipun nilai-nilai dapat termasuk dalam kepemimpinan transaksional, nilai-nilai seperti kejujuran, timbal balik, dan akuntabilitas sangat penting untuk proses pertukaran.. Pemimpin transaksional membantu pengikutnya menemukan tindakan yang tepat. Dalam proses ini, pemimpin harus mempertimbangkan keyakinan diri dan keyakinan diri bawahannya. Pemimpin transaksional sangat penting bagi perusahaan. Dari penelitian sebelumnya (Sutanto, 2018), (Burhanudin & Kurniawan, 2020) bahwa kepemimpinan transaksional mempengaruhi kinerja karyawan.

H₁: Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Positif pada Kinerja Karyawan.

b. Hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja

Perasaan dan sikap seseorang sebagai hasil interaksi mereka dengan tempat kerja mereka dikenal sebagai kepuasan kerja. Dengan kata lain, Perasaan puas akan muncul jika seorang pemimpin menunjukkan kepada karyawannya bahwa mereka dihargai atas pekerjaan mereka. Bass dan Yukl dalam Aqmarina et al., (2016) kepemimpinan transaksional adalah pertukaran hadiah dengan menyelesaikan pekerjaan. kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂: Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Positif pada Kepuasan Kerja.

c. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan hubungan antara sikap seseorang terhadap beberapa aspek pekerjaan mereka dan perasaan yang menyeluruh tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan bagaimana seorang karyawan melihat dan menilai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah ukuran seberapa baik atau buruk seorang karyawan melihat tempat kerja mereka. menurut Spector dalam Muhammad Ali Sukrajap, (2016). Ketika pegawai memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, itu akan memengaruhi seberapa efektif mereka melakukan tugas atau pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Pambudi et al., (2016) dan Djuraidi & Laily, (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Fauziek & Yanuar, (2021) kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

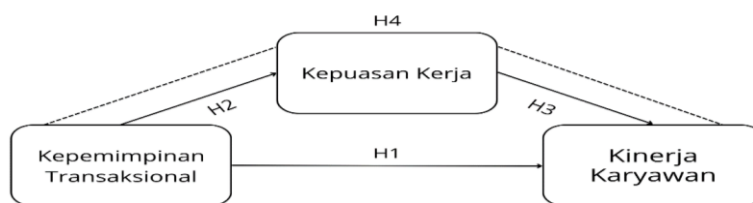
H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan.

Hubungan Antara Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Utami et al., (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga didapat oleh Madjid & Hidayanto, (2017) dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh kepuasan kerja sebagai mediasi. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mungkin memiliki kemampuan untuk memperkuat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

H₄: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh positif Kepemimpinan Transaksional pada Kinerja Karyawan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini melakukan pengukuran untuk setiap variable yang diteliti. Oleh karena itu peneliti kuantitatif selalu menggunakan instrument. Instrument yang dipakai harus sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Bila instrument tidak teruji validitas dan reabilitasnya, maka data hasil penelitian diragukan keabsahaanya (Sugiyono & Setiyawami, 2022).

Populasi

Corper, Donald R. dan Schindler, Pamela S. (2003) (Sugiyono & Setiyawami, 2022) menyatakan bahwa Populasi adalah keseluruhan komponen yang akan diukur dan digunakan untuk inferensi atau generalisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di 43 variasi mobil kota jambi dengan jumlah karyawan sebanyak 84 orang

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menggunakan Nonprobability Sampling dengan kategori Purposive Sampling pada penelitian ini. Purposive Sampling, adalah pengambilan dengan kriteria tertentu (Sugiyono & Setiyawami, 2022). Dalam menentukan kriteria sampel penelitian ini ditujukan untuk Karyawan tetap variasi mobil yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Penelitian ini menggunakan semua populasi dan dijadikan sample atau disebut dengan sample jenuh. Sugiyono menyatakan bahwa jika setiap anggota populasi diambil sebagai sampel, metode sampling jenuh digunakan. (Sugiyono & Setiyawami, 2022).

Metode Pengumpulan Data

Cara mengumpulkan data menggunakan formulir pertanyaan yang diajukan kepada sekumpulan orang untuk mendapatkan sebuah informasi disebut dengan kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner terstruktur digunakan, yang terdiri dari pertanyaan tertutup. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada variasi mobil di kota Jambi

Metode Analisis Data

a. Partial Least Square

Data yang terkumpul dari pengisian Kuisisioner oleh responden, akan diolah dalam program SmartPLS dan akan dilakukan teknik analisis data menggunakan structural equation model (SEM). Pengolahan data menggunakan program partial least square (PLS). Menurut Ghazali (2008), model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan.

Evaluasi Goodness of Fit Outer model

a. Convergent Validity

Nilai FL dikatakan sah apabila lebih dari 0,7. Salah satu pendekatan untuk mengukur validitas konvergen adalah dengan menggunakan rata-rata varians yang diekstraksi (AVE). AVE menunjukkan seberapa banyak item digunakan untuk mengukur variabel tertentu menyatu (menyatukan atau mengkorelasikan) dibandingkan dengan item yang digunakan untuk mengukur variabel lain dalam model.

Discriminant Validity

menghitung seberapa besar perbedaan antara item yang mengukur suatu variabel dan item yang digunakan untuk mengukur variabel lain. Menurut Ghazali (2008), discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Ketentuan pengujian berdasarkan pengelompokkan nilai loading berdasarkan variabel latennya, jika semua indikator dari setiap variabel nilainya mengelompok pada variabel maka uji discriminant validity terpenuhi

Reliability

Dalam kasus ini, reliabilitas internal consistancy dapat diukur dengan menghitung peningkatan jumlah variabel indikator seiring dengan peningkatan variabel laten. Cronbach's Alpha (CA) adalah standar yang paling umum digunakan mengukur internal consistency. Nilai Reliabilitas Komposit (CR) juga dapat digunakan, dengan nilai 0,7 untuk penelitian eksplorasi dan di atas 0,8 untuk penelitian kontemporer

Pengujian Model Struktural (Assessment of the Structural Model)

Pengukuran model struktural ini adalah menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai path untuk melihat apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak dilihat dari nilai t dari nilai path (nilai t diperoleh dengan melakukan proses bootstrapping). Selain dari nilai path juga bisa dilihat dari persentasi varian yang dijelaskan yaitu R^2 untuk variabel laten dependen yang dimodelkan mendapat pengaruh dari variabel laten independent.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	68	81%
	Perempuan	16	19%
Total		84	100%
Rentang Usia (Tahun)	18-22	29	34,5%
	23-27	42	50%
	28-32	6	7,2%
	33-37	7	8,3%
	>38	-	-
Total		84	100%
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK Sederajat	42	50%

	Diploma	24	28,6%
	Sarjana (S1)	18	21,4%
Total		84	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dengan persentase sebesar 81%, sedangkan perempuan hanya 19%. Rentang usia responden bervariasi, dengan kelompok usia terbesar 23-27 tahun (50%) diikuti oleh kelompok usia 18-22 tahun (34,5%). Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK sederajat dengan persentase sebesar 50%, diikuti oleh lulusan Diploma sebesar 28,6%.

Evaluasi Goodness of Fit Outer model

a. Convergent Validity

Pengujian validitas dengan convergent validity adalah dengan membandingkan nilai AVE setiap variabel laten dengan korelasi antara variabel laten dengan variabel laten lainnya dalam model yang digunakan. Selain itu dapat digunakan pula ketentuan bahwa nilai AVE yang lebih besar dari 0.50 telah dianggap valid (Hair Jr. et al., 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Convergen

Variabel	Item	Factor Loadings	AVE	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X)	X1	0.802	0.599	Valid
	X2	0.808		
	X3	0.756		
	X4	0.812		
	X5	0.748		
	X6	0.757		
	X7	0.781		
	X8	0.713		
	X9	0.769		
	X10	0.789		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.799	0.609	Valid
	Y2	0.808		
	Y3	0.785		
	Y4	0.760		
	Y5	0.785		
	Y6	0.810		
	Y7	0.771		
	Y8	0.738		
	Y9	0.793		
	Y10	0.749		
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0.829	0.611	Valid
	Z2	0.830		
	Z3	0.761		
	Z4	0.723		
	Z5	0.798		
	Z6	0.829		
	Z7	0.720		
	Z8	0.775		
	Z9	0.731		

	Z10	0.809		
--	-----	-------	--	--

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 2. terlihat kuesioner dalam penelitian ini mempunyai nilai factor loading diatas 0,5, maka dapat disimpulkan kuisisioner dalam penelitan ini memenuhi persyaratan validitas konvergen (convergent validity) dan item tersebut dapat dikatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

Discriminant Validity

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity Antar Variabel

	Kepemimpinan Transaksional (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1	0.802	0.739	0.765
X2	0.808	0.781	0.804
X3	0.756	0.682	0.673
X4	0.812	0.750	0.728
X5	0.748	0.724	0.663
X6	0.757	0.726	0.712
X7	0.781	0.714	0.703
X8	0.713	0.681	0.654
X9	0.769	0.701	0.726
X10	0.789	0.725	0.714
Y1	0.740	0.739	0.799
Y2	0.748	0.754	0.808
Y3	0.739	0.744	0.785
Y4	0.737	0.692	0.760
Y5	0.738	0.750	0.785
Y6	0.719	0.719	0.810
Y7	0.674	0.676	0.771
Y8	0.724	0.708	0.738
Y9	0.701	0.713	0.793
Y10	0.686	0.702	0.749
Z1	0.738	0.829	0.780
Z2	0.746	0.830	0.779
Z3	0.666	0.761	0.681
Z4	0.693	0.723	0.665
Z5	0.781	0.798	0.731
Z6	0.780	0.829	0.745
Z7	0.690	0.720	0.683
Z8	0.709	0.775	0.701
Z9	0.730	0.731	0.710
Z10	0.761	0.809	0.737

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 3. ditunjukkan *cross loading* pada setiap item memiliki nilai lebih besar dari *cross loading* yang ada pada variabel laten lainnya, sehingga bisa disimpulkan bahwa hasil instrument penelitian ini secara diskriminan dianggap valid

Reliabilitas

Tabel 4. Nilai CA dan CR

Variabel	<i>Cronbach's Alpha (CA)</i>	<i>Composite Reliability (CR)</i>
Kepemimpinan Transaksional (X)	0.925	0.937
Kepuasan Kerja (Z)	0.929	0.940
Kinerja Karyawan (Y)	0.928	0.940

Sumber: Data Diolah

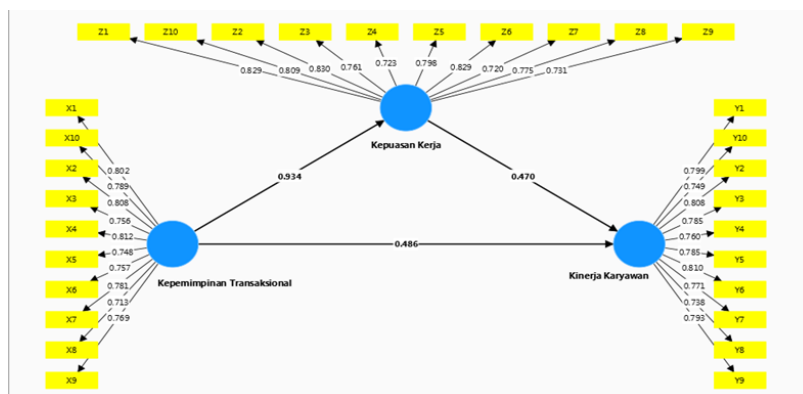
Dari hasil tabel 4. menunjukan bahwa nilai Cronbach's Alpha (CA) dan Composite Reliability (CR) diatas 0,7 dan bahkan diatas 0.8, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisioner dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang artinya indikator-indikator tersebut secara konsisten dan reliabel mempresentasikan variabel laten.

Pengujian Model Struktural (Assessment of the Structural Model)

Tabel 5. Nilai R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.883	0.880
Kepuasan Kerja	0.873	0.871

Sumber: Data Diolah



Gambar 2. Pengujian Hipotesis

Sumber : Data Diolah

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 6. Hasil Pengujian Inner-Model Indikator Reflektif

Korelasi Antar Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil Hipotesis
Kepemimpinan Transaksional -> Kinerja Karyawan	0.486	4.775	0.000	Diterima
Kepemimpinan Transaksional -> Kepuasan Kerja	0.934	27.980	0.000	Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.470	4.516	0.000	Diterima

Sumber : Data Diolah

Pengujian inner model diperoleh bahwa semua indikator reflektif bernilai signifikan karena nilai p-value dibawah level 5% (0.050). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pada setiap variabel laten benar-benar merefleksikan nilai variabel laten lainnya

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 7. Penilaian Indirect Effect

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hasil Hipotesis
Kepemimpinan Transaksional -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.439	4.375	0.000	Diterima

Sumber : Data Diolah

Dari tabel 7. dapat diketahui bahwa efek mediasi kepuasan kerja dari pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai original Sampel sebesar 0.439 dan nilai p value sebesar 0.000 < 0.5 maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

Gambaran Kepemimpinan Transaksional, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Pada Variasi Mobil Di Kota Jambi

Kepemimpinan Transaksional pada Variasi Mobil di Kota Jambi menunjukkan hasil yang sangat positif dengan nilai rata-rata skor adalah 4.30 yang menandakan tingkat kepemimpinan yang tinggi. Kinerja Karyawan pada Variasi Mobil di Kota Jambi dinilai sangat tinggi oleh para responden. Hal ini terlihat dari skor yang diberikan pada setiap variabel, rata-rata keseluruhan skor adalah 4.25 yang menunjukkan penilaian berkategori tinggi. Ini

menandakan bahwa Variasi Mobil di Kota Jambi telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z), dengan rata-rata skor sebesar 4.26 yang menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi. Keseluruhan hasil ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek yang ditanyakan dalam survei ini secara umum memberikan kontribusi positif terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Variasi Mobil di Kota Jambi.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari inner model, diketahui bahwa kepemimpinan transaksional (X) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini bisa dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,925, T statistics 28,895 dengan p-value 0,000 masih dibawah 0,5 sehingga dikatakan berpengaruh positif signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Maurice dalam Indrasari, (2017) yang menyatakan salah satu faktor penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinannya.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari inner model, diketahui bahwa kepemimpinan transaksional (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). hal ini bisa dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,934, T statistics 27,980 dengan p-value 0,000 masih dibawah 0,5 sehingga dikatakan berpengaruh positif signifikan. Kepemimpinan transaksional mengacu pada hubungan antara pemenuhan tugas dan perolehan gaji. Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Aqmarina et al., 2016).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari inner model, diketahui bahwa kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini bisa dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,470, T statistics 4,516 dengan p-value 0,000 masih dibawah 0,5 sehingga dikatakan berpengaruh positif signifikan. Menurut Spector dalam Sukrajap, (2016) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan yang dirasakan seorang karyawan tentang hubungannya dengan pekerjaannya atau pekerjaannya secara keseluruhan.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil dari inner model, diketahui bahwa mediasi kepuasan kerja atas pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisiennya sebesar 0,439, nilai p-value sebesar 0,000 dan t-statistik 4,375. Setiawan dan Ghazali dalam Wijaya, (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan atau sikap terhadap pekerjaan, peluang promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan rasa puas dengan pekerjaan itu sendiri.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan Penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada Variasi Mobil di Kota Jambi berada dalam kategori tinggi. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, dengan nilai statistik yang kuat. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berperan sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan. Sekitar 88,3% variabilitas kinerja karyawan dijelaskan oleh kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan pentingnya penerapan kepemimpinan transaksional dan peningkatan kepuasan kerja untuk mendukung kinerja karyawan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqmarina, N. S., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(3), 248–253.
- Bass, B. L. (2019). What is leadership? (pp. 1–10). https://doi.org/10.1007/978-3-030-19854-1_1
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- Chrisshyaren, & Erdiansyah, R. (2023). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(1), 164–175. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i1.22480>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>

- Evi, T., & Rachbini, W. (2022). *Partial least squares (Teori dan praktek)* (D. M. S. M.Pd., Ed.). Tahta Media Group.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Undip.
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Review of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 30(1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Hidayat, A. (2018). Partial least square (PLS), pengertian, fungsi, tujuan, cara dan algoritma. *Statistikian*. <https://www.statistikian.com/2018/08/pengertian-partial-least-square-pls.html>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Irwan, & Adam, K. (2015). Metode partial least square (PLS) dan terapannya (Studi kasus: Analisis kepuasan pelanggan terhadap layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Jurnal Teknosains UIn*, 53–68.
- Kedzierska-Bujak, I. (2021). Usefulness of the total performance scorecard for university—Selected issues. *Procedia Computer Science*, 192, 4169–4177. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.09.192>
- L. Guarana, C., & Avolio, B. J. (2022). Unpacking psychological ownership: How transactional and transformational leaders motivate ownership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(1), 96–114. <https://doi.org/10.1177/15480518211066072>
- Lestya, A. (2015). *Pemodelan persamaan struktural with PLS*. Teknis Analisis, 1–31.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidenced based approach*.
- Madjid, R., & Hidayanto, T. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 4(1), 77–91.
- Maroli, Y., & Safaria, S. (2023). The influence of transactional and transformational leadership styles on employee performance through job satisfaction. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(8), 2083–2098. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v2i8.5360>
- Naima, N., & Aransyah, M. F. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 733–743. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2922>
- Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, E. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1), 164–171.

- Pradana, T., & Fuadati, S. R. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(3), 1–19.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep dasar kepuasan kerja: Sebuah tinjauan teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2017). Cara menggunakan dan memaknai analisis jalur (Path analysis). ALFABETA, CV.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sugiyono, & Setiyawami. (2022). Metode penelitian sumber daya manusia (Kualitatif, kuantitatif, studi literatur) (M. Dr. Apri Nuryanto, S.Pd., ST., Ed.). ALFABETA, CV.
- Sukrajap, M. A. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional pemberdayaan psikologis, Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 12(9), 22–45.
- Suprihatin, L., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 78–86. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.207>
- Sutanto, M. V. (2018). Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan divisi sales dealer mobil Surabaya. 6(2).
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i3.3004>
- Utami, A. B., Wibowo, E., & Utami, S. S. (2017). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 108–120.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1–5.
- Wijono, S. (2018). Kepemimpinan dalam perspektif organisasi. Prenadamedia Group.