

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan sesuatu yang sangat penting tidak hanya didalam sebuah perusahaan saja tetapi sangat penting dan sangat dibutuhkan untuk semua tipe organisasi agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuan bersama. Usaha untuk mencapai tujuan akan menjadi lebih sulit tanpa manajemen. Hal ini diperkuat oleh beberapa alasan mengapa manajemen diperlukan. Alasan tersebut adalah bahwa untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi diperlukan manajemen, dan kemudian ada tujuan yang bertentangan dalam organisasi, sehingga manajemen diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan tersebut, dan akhirnya manajemen diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. (Handoko, 2019). Sumber daya manusia adalah aspek krusial organisasi, karena manusia berperan selaku penggerak utama organisasi dan ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan, oleh karena itu manusia dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan tujuan dari setiap organisasi. Kepuasan kerja serta peran pemimpin sebagai motor penggerak organisasi merupakan hal yang melekat pada peningkatan kinerja. Keberhasilan individu dalam melakukan pekerjaannya disebut dengan kinerja. Kinerja memerlukan standarisasi yang jelas. Motivasi serta

kemampuan merupakan sedikit dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja. Sementara itu, Robbins dalam Priansa (2017) memaparkan bahwa kinerja berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan oleh individu pada pekerjaannya. Sedangkan Bernadin dan Russel dalam Priansa (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut adalah hasil kemampuan, keahlian, serta keinginan yang dicapai.

Sikap positif pekerja terhadap pekerjaan berasal dari penilaian kondisi kerja yang merupakan definisi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya cenderung lebih menyukai situasi kerjanya apabila dibandingkan dengan karyawan yang merasa kurang bahkan tidak puas akan pekerjaannya. Hal senada pun dikemukakan oleh Werther dan Davis dalam Priansa (2017) bahwa kepuasan kerja bergantung pada kesukaan atau ketidaksukaan pegawai pada pekerjaannya. Gibson, Ivancevich dan Donnely pun memiliki pendapat lainnya, mereka menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pelayanan mereka yang berasal dari persepsinya mengenai pekerjaannya (Priansa, 2017). Sedangkan, Byars dan Rue dalam Priansa (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif. Namun sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menjadi ancaman yang akan membawa

kehancuran atau kemunduran bagi perusahaan maupun organisasi, baik secara cepat maupun lambat.

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong atau bahkan menghambat sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Burns dalam Wirawan (2013) menjelaskan kepemimpinan sebagai pemimpin membujuk pengikut untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu yang menggambarkan nilai – nilai serta motivasi – keinginan dan kebutuhan, aspirasi dan harapan pemimpin dan pengikut. Jenius kepemimpinan terletak pada bagaimana pemimpin melihat dan bertindak untuk nilai – nilai diri dan motivasi dirinya sendiri dan para pengikutnya. Burns dalam Umam (2010) juga menjelaskan bahwa pemimpin merupakan orang yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia, sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemberian motivasi kepada staf, dan kemudian menyerukan cita – cita serta nilai moral yang lebih tinggi.

Arah serta tujuan organisasi salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan, kepemimpinan juga menjadi faktor pendorong keberhasilan organisasi dalam bersaing bahkan dalam mengikuti perkembangan serta tuntutan zaman. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan, seperti gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang didasarkan pada aktivitas tawar menawar antara pemimpin dan bawahan. Sementara gaya kepemimpinan transformasional adalah model

kepemimpinan yang di antara pemimpin dan yang dipimpinnya termotivasi oleh kesadaran kolektif untuk meningkatkan kinerjanya melampaui kepentingan pribadi (Umam, 2010). Bass dalam Hayono (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah bagaimana pemimpin mempengaruhi pengikut, yang diharapkan untuk mempercayai, mengagumi dan menghormati pemimpin transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional diyakini tidak hanya didasarkan pada harga diri pemimpin, tetapi juga menginspirasi kesadaran pemimpin untuk melakukan yang terbaik. Mampu melebarkan kemampuan diri serta bawahan secara inovatif, memungkinkan organisasi berkembang ke arah pembangunan yang berkelanjutan, serta membuat setiap individu merasa berpartisipasi serta bertanggung jawab untuk menuntaskan pekerjaannya, inilah yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin transformasional.

SMPN 1 Tanjungsari merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang pendidikan. SMPN 1 Tanjungsari merupakan sekolah menengah yang cukup diperhitungkan keberadaannya. Sekolah menengah ini selalu menjadi sekolah favorit para calon siswa meskipun pada saat ini dunia pendidikan menerapkan sistem zonasi pada penerimaan peserta didik barunya. Sekolah menengah ini memiliki sebanyak 33 ruang kelas dengan 33 rombongan belajar, dua laboratorium serta satu perpustakaan dan satu masjid. Kinerja dari para pegawai sekolah pun cukup diperhitungkan maka, tak heran akreditasi dari sekolah menengah ini pun mendapat akreditasi A.

Kinerja para pegawai dilingkungan SMPN 1 Tanjungsari mengalami peningkatan setahun terakhir yang dibuktikan dengan banyaknya pegawai negeri sipil yang meningkat nilai prestasi kerjanya pada tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2019. Selain mengalami peningkatan kinerja, para pegawai dilingkungan SMPN 1 Tanjungsari pun terus mengalami peningkatan kepuasan kerja, dimana para pegawai di lingkungan SMPN 1 Tanjungsari mengakui bahwa kepuasan kerja mereka meningkat setahun terakhir. Pada saat peneliti melakukan wawancara sebagai tahapan awal pada penelitian ini, peneliti mendapatkan informasi dari beberapa narasumber yang mengungkapkan bahwa mereka merasa lebih puas akan pekerjaannya karena mereka merasa semua usaha yang mereka lakukan lebih dihargai, selain itu para pegawai pun merasa lebih nyaman berada dilingkungan tempatnya bekerja karena merasa memiliki kedekatan emosial yang kuat baik dengan sesama maupun dengan pemimpin.

Tabel 1.1

Rekap Sasaran Penilaian Kinerja Tahunan SMPN 1 Tanjungsari

No	Keterangan Nilai	Jumlah
1.	Nilai Naik	33
2.	Nilai Turun	3
3.	Nilai Tetap	1

Sumber : Data SPKT SMPN 1 Tanjungsari

Selain kinerja dan kepuasan kerja para pegawai yang meningkat, kinerja dari kepala sekolah selaku pemimpin mereka pun mengalami kenaikan, hal tersebut dibuktikan dengan data sebagai berikut.

Tabel 1.2

Rekap Sasaran Penilaian Kinerja Tahunan Kepala Sekolah

SMPN 1 Tanjungsari

No.	Tahun	Nilai Kinerja
1.	2019	90,38
2.	2020	90,93

Sumber : Data SPKT SMPN 1 Tanjungsari

Hal tersebut juga diakui oleh para pegawai di lingkungan SMPN 1 Tanjungsari, dimana pada saat peneliti melakukan wawancara sebagai langkah awal penelitian, para pegawai mengungkapkan bahwa kinerja kepala sekolah periode tahun 2020 ini sangat baik. Bahkan, kepala sekolah pada periode tahun 2020 ini dinilai sangat baik dalam menyelesaikan permasalahan di lingkungan SMPN 1 Tanjungsari yang pada tahun-tahun sebelumnya tidak selesai. Kepala sekolah pada periode ini pun tidak segan menggunakan uang pribadi untuk mencukupi kebutuhan internal sekolah selama dana BOS belum turun, selain itu para pegawaipun mengakui bahwa mereka baru menemukan sosok pemimpin sebaik beliau.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Peneliti tertarik untuk mengetahui apa penyebab dari terjadinya kenaikan kinerja dari para pegawai di lingkungan SMPN 1 Tanjungsari serta apa penyebab dari meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai di lingkungan SMPN 1 Tanjungsari, oleh karena itu maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Guru dan Staf SMPN 1 Tanjungsari)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penulis mengemukakan beberapa masalah atau penyebab atas terjadinya :

1. Kinerja pegawai yang meningkat setahun terakhir setelah bergantinya kepala sekolah, dimana sebanyak 33 orang pegawai mengalami kenaikan kinerja.
2. Kepuasan kerja yang meningkat setahun terakhir seiring dengan bergantinya kepala sekolah selaku pemimpin.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam tulisan ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di SMPN 1 Tanjungsari ?
2. Apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di SMPN 1 Tanjungsari ?
3. Apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di SMPN 1 Tanjungsari ?
4. Seberapa besar kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di SMPN 1 Tanjungsari ?



D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh data tentang permasalahan atau penyebab yang berkaitan dengan kinerja dengan tujuan utama sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di SMPN 1 Tanjungsari

2. Untuk menguji pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di SMPN 1 Tanjungsari
3. Untuk menguji pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di SMPN 1 Tanjungsari
4. Untuk menguji apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di SMPN 1 Tanjungsari

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan hal yang diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan. Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, bermanfaat sebagai sarana untuk melatih dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah serta menambah ilmu pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di SMPN 1 Tanjungsari.
2. Bagi SMPN 1 Tanjungsari, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta memberikan informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di SMPN 1 Tanjungsari.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, penelitian ini bermanfaat sebagai masukan bagi fakultas dan menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa – mahasiswi di masa mendatang.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Bass dan Yukl (2001) dalam Pambudi, Mukzam, dan Nurtjahjono (2016) memaparkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional juga dapat membawa perubahan kontinu pada organisasi.

Sedangkan Miner (1992) dalam Umam (2010) berpendapat bahwa kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standarisasi yang jelas. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja yang baik tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja baik merupakan sebuah aset penting bagi organisasi dan dapat menjadi pendorong kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pemimpin dan gaya kepemimpinan merupakan hal yang saling berhubungan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan dapat menjadi penentu keberhasilan sebuah organisasi, selain itu gaya kepemimpinan juga dapat menjadi pemacu dari meningkatnya kinerja para karyawan yang bermuara pada kesuksesan organisasi.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

Kepemimpinan transformasional tidak hanya bertumpu pada harga diri pemimpin, tetapi juga respon terhadap perubahan zaman, tantangan ini menuntut perubahan dalam banyak aspek. Namun lebih dari itu, model kepemimpinan ini dapat menumbuhkan kesadaran para pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang bahwa entitas – entitas dalam kepemimpinan saling memengaruhi. Kepemimpinan transformasional merupakan “modifikasi” dari pemimpin kharismatik, atau dengan kata lain semua pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik namun, tidak semua pemimpin yang kharismatik merupakan pemimpin yang transformasional. Karena, pemimpin yang transformasional memiliki karakter yang kharismatik karena mampu membangun ikatan emosional yang kuat dengan publik untuk mencapai tujuan tertentu.

Sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari penilaian kondisi kerja mereka disebut kepuasan kerja. Menurut Locke

dalam Umam (2010) perasaan – perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman – pengalaman kerja pada waktu sekarang dan waktu yang lampau daripada harapan – harapan untuk masa depan.

Gaya kepemimpinan transformasional yang dapat membuat setiap bawahan merasa terlibat dan bertanggung jawab atas setiap pekerjaannya, dapat membuat setiap bawahan merasa puas akan pekerjaannya. Selain itu juga, gaya kepemimpinan transformasional dapat membuat setiap karyawan merasa puas akan pekerjaannya karena mereka merasa dihargai oleh atasannya dan mereka merasa memiliki kedekatan emosional yang kuat.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Menurut Jacobs dan Solomin dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan yang menghargai kinerja yang baik dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dengan kondisi tersebut, pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan, dan penghargaan tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja. Selain itu, Jacobs dan Solomon juga menemukan bahwa kinerja dan kepuasan kerja berkaitan dengan erat ketika perusahaan memberikan penghargaan terhadap unjuk kerja yang bagus.

Selain Jacobs dan Solomon, Robbins (2017) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan mengarahkan pegawai kepada kepuasan kerja. Apabila pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka perusahaan akan menghargai produktivitas para pekerjanya. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa gaji dan promosi yang kemudian akan membuat para pekerja merasa puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja sedikit banyak dan secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menyukai pekerjaannya dan bermuara pada meningkatnya kinerja serta produktivitasnya. Akan tetapi sebaliknya, pegawai yang tingkat kepuasannya rendah maka tingkat produktivitas serta kinerjanya pun akan rendah.

4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

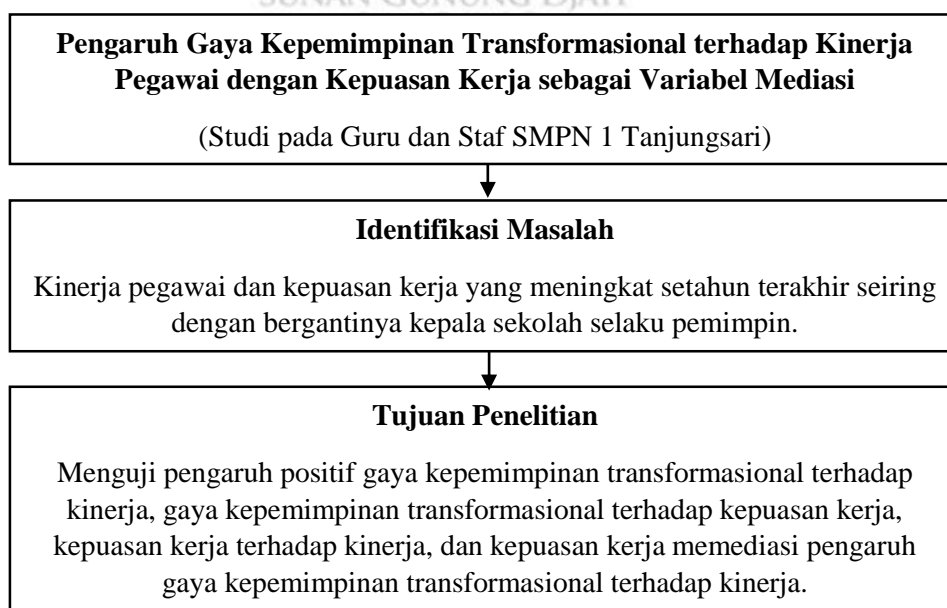
Kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada bobot pemimpin. Pemimpin yang sangat berbobot dan persuasif cenderung berhasil. Para pengikut mencari petunjuk serta arahan dari pemimpin energetik, persuasif, serta inspirasional. Akan tetapi, bila kualitas pemimpin dan para pengikutnya berbeda jauh maka pengikut dapat mengikuti pemimpinnya yang membabi buta. Apabila pengikut merasa puas akan kepemimpinannya maka mereka akan cenderung loyal. Loyalitas para pengikut dapat berbentuk menyenangkan serta

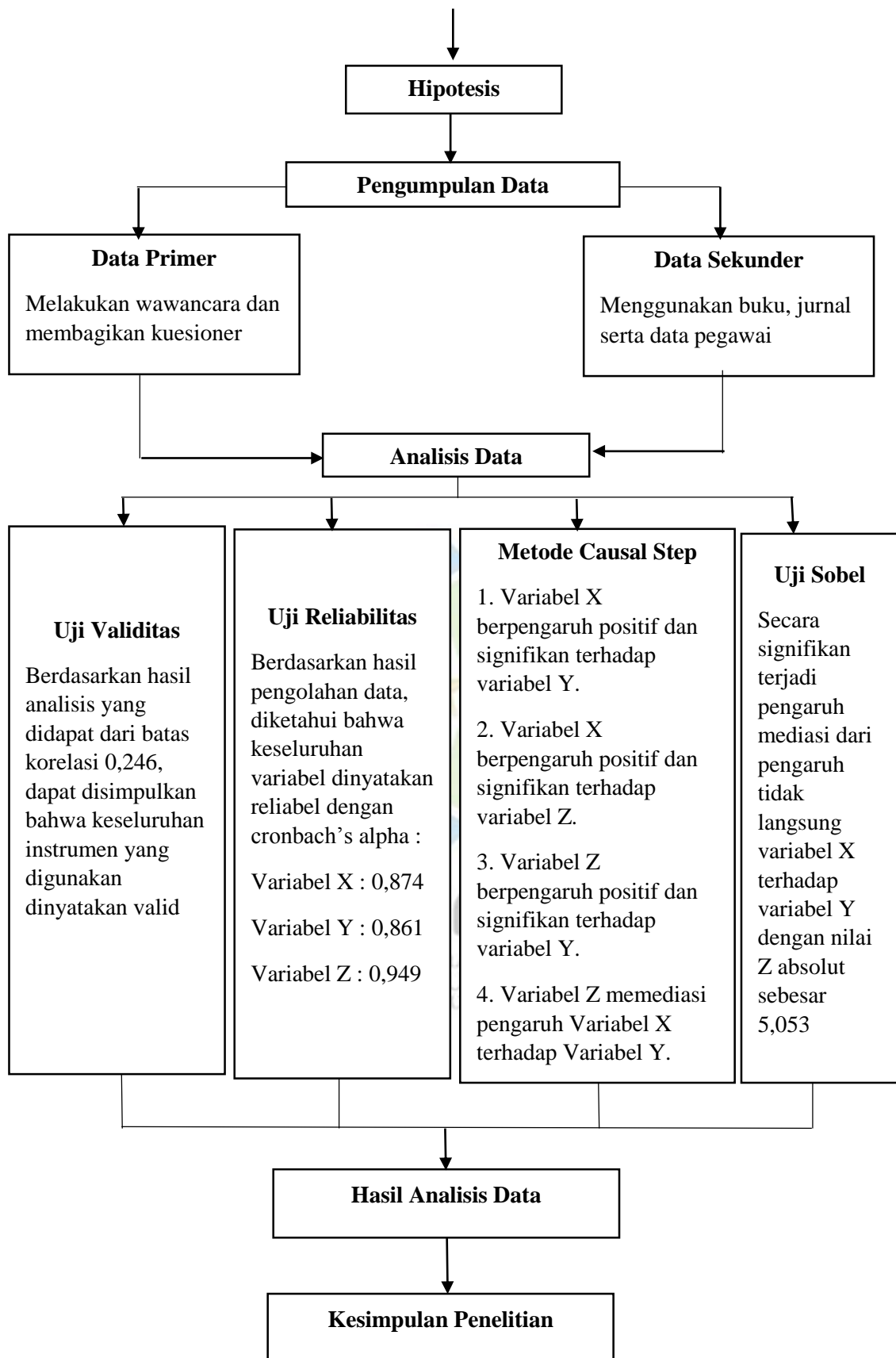
memuaskan pemimpinnya. Namun, apabila pemimpin egomaniak atau berperilaku tidak etis, maka para pengikut pun akan melakukan hal yang sama (Wirawan, 2013).

Loyalitas serta kepuasan para pengikut akan menghasilkan pemimpin yang cenderung merasa puas akan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Robbins dalam Priansa (2017) menjelaskan bahwa produktivitas kerja pegawai mengarahkan pegawai pada kepuasan kerja. Apabila pegawai merasa puas dan senang akan pekerjaannya, maka mereka akan cenderung lebih produktif. Namun sebaliknya, apabila pegawai merasa tidak puas akan pekerjaannya, maka mereka cenderung memiliki tingkat produktivitas yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran





Sumber: Data dari buku & jurnal diolah oleh peneliti

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Abelio Petrik dan Fransisca Andreani (2015)	Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Perantara pada PT. Anugerah Baru Denpasar	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh positif juga terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	I Dewa Made Endiana dan I Made Sudiartana (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Collection pada Perusahaan Finance di Bali	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dan berpengaruh positif juga terhadap kinerja karyawan. Namun, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Namun, kompensasi juga

			berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.
3.	Elizabeth Satriowati, Patricia Dhiana Paramita, dan Leonardo Budi Hasiholan (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi dengan kepuasan kerja dan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	Didit Setyo Pambudi, Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada PT Telkom Indonesia	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,746, dan berpengaruh juga secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,436. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara

		Witel Jatim Selatan Malang	signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,448. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari variabel mediasi sebesar 0,334 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan seiring dengan tingginya kepuasan kerja karyawan.
5.	Nur Septi Aqmarina, Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasetya (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang	Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Felita Milka Angelina (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

		pada Hotel Zoom Jemursari Surabaya	Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil partial least square menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel interverning.
7.	Wahyu Baharudin Yusuf dan Arief Subyantoro (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kabupaten Bantul	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan pada tabel penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja

juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Namun, adapula hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Perbedaan dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan dengan penelitian yang akan dilakukan ialah pada objek penelitian, dimana pada penelitian yang akan dilakukan peneliti memilih instansi pendidikan atau lebih tepatnya lagi yaitu sekolah menengah pertama sebagai objek penelitian. Sedangkan, persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan ialah adanya kesamaan dalam hal variabel penelitian yaitu, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja.

H. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan terhadap rumusan masalah penelitian. Maka berdasarkan kerangka pemikiran sebelumnya, hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H2 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

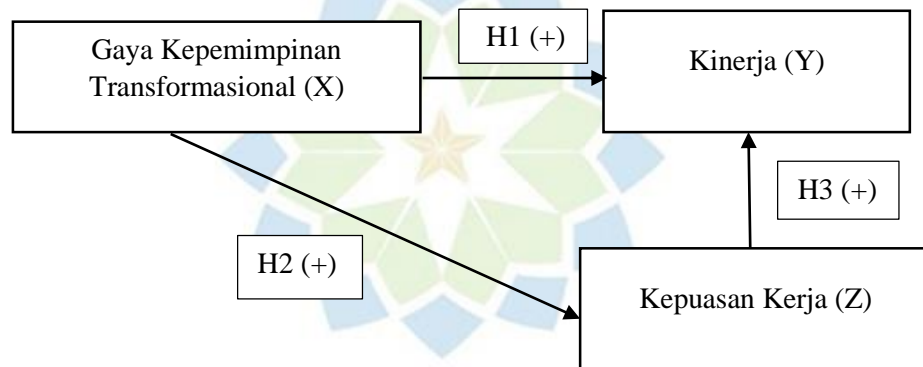
H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

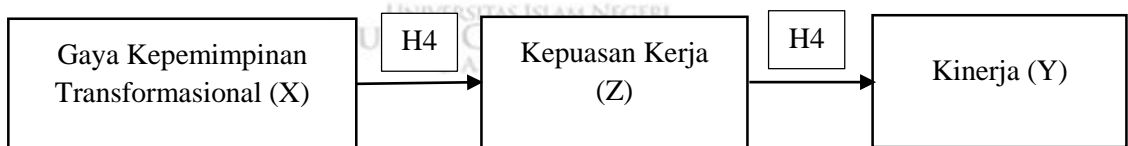
I. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan maka model dalam penelitian ini yaitu :

Gambar 1.2 Model Penelitian Variabel X,Y,Z



Gambar 1.3 Model Penelitian Variabel Mediasi



Sumber: Data dari buku & jurnal diolah oleh peneliti