

# **SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA  
KARYAWAN PT. PEGADAIAN CABANG BARRU**



**LUKMAN  
1810423010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

# **SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA  
KARYAWAN PT. PEGADAIAN CABANG BARRU**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**LUKMAN  
1810423010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

# SKRIPSI

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. PEGADAIAN CABANG BARRU

Disusun dan diajukan oleh

**LUKMAN**  
**1810423010**

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi  
Pada Tanggal **15 Mei 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 15 Mei 2023  
Disetujui Oleh,

**Pembimbing,**



Dr. A. Nur Insan, M.Si.

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.  
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

# SKRIPSI

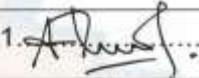
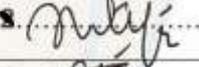
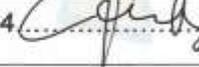
## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. PEGADAIAN CABANG BARRU

disusun dan diajukan oleh

**LUKMAN**  
1810423010

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi  
Pada Tanggal **15 Mei 2023** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
**Dewan Penguji**

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. A. Nur Insan, M.Si.	Ketua	1. 
2.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
**Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : LUKMAN  
NIM : 1810423010  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. PEGADAIAN CABANG BARRU" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 15 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Lukman

## PRAKATA



Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Pegadaian Cabang Barru"

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari Allah Subhanahu wa ta'ala, serta bantuan dan dorongan dari semua pihak.. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis, Bapak Husain dan Ibu Satirah yang selama ini telah memberikan motivasi dan semangat serta mendoakan penulis dalam terselesainya skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar.
4. Ibu Dr. A. Nur Insan, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan dengan sabar mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial yang selama ini Memberikan ilmu dan semangat kepada penulis selama ini.
6. Para Karyawan PT. Pegadaian Cabang Barru yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Saudara penulis Sulviani Yang mendorong penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman penulis Army, Adi, dan ewiq yang Memberikan motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi.
9. Serta pihak-pihak yang tidak sempat penulis sebutkan yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis mencatat bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini.

Makassar, 15 Mei 2023

Lukman

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. PEGADAIAN CABANG BARRU**

**LUKMAN  
A. NUR INSAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Toko Barang Bekas Cabang Barru. Pendekatan kuantitatif diambil dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja PT. Pegadaian Cabang Barru, berjumlah 44 orang. Aplikasi GSCA digunakan untuk mengolah kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu metode survey. Konsekuensi dari tinjauan ditemukan (1) inisiatif groundbreaking secara esensial mempengaruhi pemenuhan pekerjaan dengan nilai 0,766 (2) otoritas groundbreaking secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan representatif dengan nilai 0,914 (3) pemenuhan pekerjaan secara fundamental mempengaruhi eksekusi pekerja dengan nilai 0,669.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PEGADAIAN CABANG BARRU**

**LUKMAN  
A. NUR INSAN**

*At the South Sulawesi Provincial Transportation Office, the aim of this study was to ascertain how intrinsic motivation impacted employee performance and work discipline. A quantitative approach was taken in this research. The participants in this study were all PT employees. Pegadaian Cabang Barru, adding up to 44 individuals. The strategy utilized in information assortment is an overview technique as polls which was then handled utilizing the GSCA application. According to the findings of the study, job satisfaction has a significant impact on employee performance with a value of 0.669, job satisfaction has a significant impact on employee performance with a value of 0.766, and transformational leadership has no significant impact on employee performance with a value of 0.914.*

*Keywords : Transformational Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	v
PRAKATA .....	vi
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Kepemimpinan Transformasional .....	11
2.2 Kepuasan Kerja .....	14
2.3 Kinerja Karyawan .....	18
2.4 Tinjauan Empirik .....	22
2.5 Kerangka Konseptual .....	27
2.6 Definisi Operasional .....	27
2.7 Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	31
3.2 Tempat dan Waktu .....	31
3.3 Populasi dan Sampel .....	31
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.6 Pengukuran Variabel Penelitian .....	33
3.7 Instrumen Penelitian .....	35
3.8 Analisis Data .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
4.1 Gambaran Umum Instansi .....	41
4.2 Hasil Penelitian .....	43
4.3 Analisis Variabel .....	47
4.4 Pembahasan .....	54
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	
5.1 Kesimpulan .....	64
5.2 Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 2.2 Indikator Variabel .....	28
Tabel 3.1 Pengukuran Variabel Skala Likert .....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Riwayat Pendidikan .....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	46
Tabel 4.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	47
Tabel 4.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keppuasan Kerja .....	47
Tabel 4.7 Uji Validitas daan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	48
Tabel 4.8 Estimasi Variabel (measurement model) .....	49
Tabel 4.9 Goodness Of Fit .....	51
Tabel 4.10 Pengujian Hipotesis .....	52
Tabel 4.11 Heterotrait-Monotrait .....	52

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual .....	27
3.1 Langkah-Langkah GSCA .....	36
4.1 Gambar: Model Struktural Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan .....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Biodata .....	66
2. Kuisisioner Penelitian .....	67
3. Hasil Kuisisioner Penelitian .....	70
4. Hasil Olah Data .....	75

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

SDM adalah sumber daya yang signifikan dalam organisasi dan asosiasi. Perilaku karyawan sangat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pekerja mengambil bagian penting dalam organisasi, khususnya sebagai sarjana, penyelenggara dan direktur kegiatan organisasi, karena mereka memiliki kapasitas, energi dan imajinasi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja organisasi juga akan baik jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik (Katidjan, 2017). Akibatnya, karyawan sangat penting untuk manajemen organisasi, arah, dan pemanfaatan teknologi yang ada.

Sumber daya manusia adalah aspek penting dari keunggulan kompetitif dan manajemen efisiensi organisasi. Organisasi adalah sistem sosial. Sebaliknya, dalam dunia bisnis, organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bisnis dalam struktur dan budaya kerja yang jelas. Sementara itu, August mendefinisikan organisasi sebagai suatu kerangka dengan wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Asosiasi tidak dapat berjalan seperti yang diharapkan tanpa SDM yang hebat untuk apa yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin dan karyawan harus bekerja sama.

Organisasi publik dan organisasi bisnis adalah contoh organisasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Mahmudi (2016:2) Dalam konteks penyelenggaraan konstitusi negara, organisasi bergerak di bidang pelayanan publik dan administrasi publik. Melayani masyarakat adalah inti dari misi organisasi publik. Pelayanan yang tidak dapat dikelola oleh setiap individu harus

disediakan kepada masyarakat oleh organisasi publik. Dengan demikian, adalah kewajiban asosiasi publik untuk mengkoordinasikan administrasi penting bagi seluruh masyarakat. Organisasi publik meliputi, namun tidak terbatas pada, lembaga pendidikan, kelompok keagamaan, organisasi sosial, dan lembaga pemerintah. Sedangkan asosiasi usaha adalah asosiasi yang melakukan kegiatan keuangan untuk mendapatkan keuntungan (benefit). Radio, bisnis, firma, CV, dan PT adalah contoh organisasi bisnis.

Memasuki abad ke-21, iklim hierarkis menjadi semakin membingungkan dan berkembang pesat. Untuk mendukung kinerja dalam organisasi, organisasi harus menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten di bidangnya. Terlepas dari apakah suatu organisasi bersifat komersial atau publik, akan selalu ada pemimpin terpilih yang bertanggung jawab atas operasinya. Orang yang terpilih disebut pelopor dan dari kata kepala muncul istilah administrasi. Terlepas dari kenyataan bahwa otoritas dan perintis memiliki berbagai implikasi, kedua istilah tersebut secara praktis dan terutama tidak dapat dibedakan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, seorang pemimpin adalah seseorang yang memimpin dirinya sendiri. Sementara itu, Sutrisno (2016:218), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas anggota kelompok dalam kaitannya dengan tanggung jawabnya. Otoritas memainkan peran penting dalam sebuah asosiasi. Menurut Hasibuan (2013), sifat kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan untuk mendorong mereka bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap level organisasi atau bisnis sangat bergantung pada kepemimpinan. Salah satu pencapaian yang tidak sepenuhnya diselesaikan

oleh para pemimpinnya, karena para perintis membawa asosiasi ke dalam pergantian peristiwa yang wajar dan mencapai tujuannya. Untuk mencapai visi dan misi organisasi, pemimpin menginspirasi bawahan mereka untuk tampil di tingkat tinggi. Oleh karena itu, kontribusi pemimpin terhadap organisasi sangat penting dalam hal ini. Karena kinerja karyawan menentukan kinerja organisasi, para pemimpin mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di dalam organisasi. Sejak awal Revolusi Industri Inggris, kepemimpinan telah diterapkan pada organisasi. Bisnis tersebut telah berkembang sejak saat itu, baik di Inggris maupun di tempat lain.

Memahami para ahli dalam kepemimpinan organisasi. Menurut Kotter (1992), ada tiga sub-proses yang digunakan kepemimpinan dalam organisasi yang kompleks untuk menjalankan fungsi konstruktif atau perubahan adaptif: menetapkan arah organisasi, melatih individu, dan menginspirasi serta memotivasi orang lain. Tindakan inisiatif setara dengan mempengaruhi cara berperilaku dan perasaan orang lain, baik secara eksklusif maupun secara umum, untuk membantu membimbing dan bergerak dengan orang atau pikiran. Menurut Stoner dan Wankel (1995), kepemimpinan didefinisikan sebagai gaya manajemen yang digunakan untuk mempengaruhi, menyusun, dan mengarahkan aktivitas manusia untuk mencapai suatu tujuan, baik secara individu maupun kelompok. Pionir yang memimpin asosiasi menuju pengelolaan dan mencapai tujuan mereka. Beberapa bisnis dan organisasi berkembang pesat, sementara yang lain mandek atau bahkan gagal. Ini tidak dapat dipisahkan dari cara perintis menangani asosiasi.

Selain itu, kepemimpinan menurut Newstrom dan Davis (1996) adalah proses pengorganisasian orang lain dan membantu mereka bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan mereka. Kita dapat melihat bahwa pemimpin memainkan peran penting dalam suatu organisasi dari definisi ini. Pada

dasarnya, Pfeffer (1997) menggambarkan inisiatif sebagai jalan kausal dari perilaku individu dan sosial, karena berhubungan dengan eksekusi yang representatif. Akibatnya, adalah mungkin untuk mengamati dan melatih para pemimpin yang efektif untuk mendorong peningkatan kepemimpinan, yang berdampak pada efisiensi organisasi. Definisi kepemimpinan Nimran (diterbitkan pada 1999: 53) menjelaskan bahwa individu yang dinamis dan kuat yang memimpin tentara, mengendalikan perusahaan besar dari puncak gedung pencakar langit, atau menentukan arah suatu bangsa dan masyarakat sering dikaitkan dengan kepemimpinan. Selain itu, kepemimpinan sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (2003:49) adalah kemampuan untuk meyakinkan suatu kelompok untuk mencapai suatu visi atau tujuan. Visi dan tujuan dimiliki bersama oleh semua pemimpin. Visi dan misi harus dicapai melalui usaha dan kerja keras para pelopor dan pendukung. Sulit untuk mencapai visi dan misi tanpa kerja keras. Definisi Ahmad tentang kepemimpinan adalah sebagai berikut: 113) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “kemampuan untuk membujuk orang lain”, khususnya para pemimpin, untuk berperilaku dengan cara tertentu.

Gibson dkk, 1995) mengatakan bahwa ada tiga hal yang terjadi ketika Anda menjadi seorang pemimpin: 1) Kejadian itu harus dijelaskan oleh pemimpin, 2) Harus ada perubahan nyata dalam perilaku perusahaan akibat tindakan manajemen, dan 3) hubungan antara tindakan penguasa dan hasilnya harus nyata. Spesialis dan profesional telah lama tertarik pada otoritas dan diperiksa di berbagai daerah. Banyak administrasi berkonsentrasi pada fokus pada gaya otoritas.

(Hutahaean, 2021:) Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah karakteristik, rutinitas, temperamen, watak, dan kepribadian yang membedakannya dari orang lain dan memengaruhi perilaku dan gaya

kepemimpinannya. 6). Dalam hal ini, ada berbagai gaya kepemimpinan, termasuk otokratis, militeristik, demokratis, partisipatif, karismatik, transaksional, dan transformasional. Gaya inisiatif despotik:

Pada tahun 1978, Consmes menemukan terobosan dan administrasi bersyarat. Inisiatif bersyarat adalah gaya administrasi yang mendorong pendukung dengan memperdagangkan kompensasi untuk eksekusi tertentu. Kepemimpinan transformasional, di sisi lain, adalah manajemen yang berorientasi pada perubahan yang mampu mengubah lingkungan kerja, motivasi, nilai, dan persepsi kerja di antara bawahan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional memiliki kapasitas untuk memberikan dampak yang luar biasa pada pengikut mereka dan tanpa pamrih untuk kepentingan organisasi (Avelio, 1993; Bass 1999). Menurut Roberts (2003), kepemimpinan transformasional adalah proses menumbuhkan komitmen terhadap tujuan organisasi dan mempercayai pengikut untuk melaksanakannya. Dampak optimal, inspirasi yang membangkitkan semangat, kegairahan ilmiah, dan penilaian individu adalah empat komponen otoritas yang inovatif (Bass, 1985). Kepemimpinan transformasional terkait dengan komitmen karyawan dan kepuasan kerja, menurut Kohl et al. 1995; Barling dan lainnya, 1996).

Pemimpin harus memiliki kepribadian yang positif dan berusaha untuk menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan baik demi keuntungan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kontribusi karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Putu Sudibadnyana dan Desak Ketut Sintaasih (2018) melakukan penelitian dan menemukan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kepuasan kerja. Pemenuhan pekerjaan adalah cara dimana perwakilan terpenuhi dengan pekerjaan dan kompensasi mereka. Tanggapan

atau sikap, persepsi, dan evaluasi merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Edy Sutrisno (2019) mengatakan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaannya menentukan kepuasan kerja. Kepuasan kerja terkait dengan situasi kerja, kerja sama karyawan, penghargaan di tempat kerja, dan masalah fisik dan psikologis. Sebaliknya menurut Locke (1997) dan Luthans (2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang bahagia atau positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. Setiap pekerja ingin memecahkan masalah kepuasan kerja di tempat kerja. Tergantung pada nilai-nilainya sendiri, setiap orang mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Setiap situasi adalah unik. Menurut As'ad (1998), tingkat keselarasan aspirasi pribadi dalam pekerjaan seseorang berkorelasi dengan kepuasan kerja yang lebih besar.

Pemenuhan pekerjaan berbeda untuk setiap orang. Bagi orang-orang, mengeksplorasi penyebab dan penyebab pemenuhan pekerjaan dapat memberdayakan mereka untuk berusaha menjalani kehidupan yang bahagia. Kinerja karyawan dapat meningkat jika mereka senang dengan imbalan yang mereka terima dari perusahaan. Menurut penelitian Adhie Fasha Nurhadian (2017), kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi. Menurut penelitian (Achmad Djuraidi, 2020), kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Vipraprastha dan Yuesti (2018), kepemimpinan transformasional justru berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan oleh Sudiarta (2018) yang menemukan bahwa inisiatif terobosan tidak secara fundamental mempengaruhi pelaksanaan perwakilan dan selanjutnya menemukan bahwa kewenangan terobosan sangat berpengaruh terhadap pemenuhan pekerjaan. Ada perbedaan antara dua studi

berdasarkan temuan mereka. Dari perbedaan tersebut terdapat sebuah lubang. Mengingat lubang eksplorasi masa lalu, pemeriksaan ini didasarkan pada tujuan bahwa para ilmuwan perlu menganalisis dampak otoritas terobosan terhadap pemenuhan pekerjaan dan pelaksanaan perwakilan. Dengan cara ini, ini menunjukkan hubungan antara kinerja karyawan dan kepemimpinan transformasional.

Pelaksanaan perwakilan adalah pekerjaan yang telah diselesaikan oleh kumpulan perwakilan sesuai dengan kewajiban dan komitmen yang diberikan kepada mereka, (Arifin et al, 2019). Kinerja oleh pegawai disebut juga dengan result, yang mengacu pada keluaran dari seorang individu (pegawai). Menurut Bernadine dan Russell (1993), kinerja karyawan adalah kuantitas pekerjaan berwujud dan tidak berwujud yang dilakukan. Prestasi kerja, hasil kerja, dan kinerja tugas adalah semua istilah yang digunakan untuk menggambarkan kinerja individu (Baron, et al., 1994). Eksekusi pekerja adalah pencapaian yang representatif, yang menggabungkan beberapa item, misalnya, mencapai tujuan tertentu, memiliki kerangka waktu untuk mencapai tujuan, mencapai produktivitas dan kelangsungan hidup, dll. Pengetahuan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dorongan di baliknya. penelitian yang sedang dilakukan di kantor Pegadaian Kabupaten Barru. Di PT, itu dikenal. Pegadaian (Persero) Cabang Barru, gaya prakarsa yang diterapkan pimpinan kurang ideal, khususnya kewenangan tidak memberikan inspirasi dan penghiburan kepada bawahan untuk menyelesaikan kewajibannya sehingga bawahan tidak memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Fenomena di PT tersebut berdasarkan wawancara dengan responden. Kinerja pegawai di Pegadaian Cabang Barru mengalami penurunan yang dibuktikan dengan indikator-indikator sebagai berikut: 1) pekerjaan yang tidak

akurat; 2) pegawai menunda-nunda penyelesaian pekerjaan sehingga mengakibatkan lebih banyak pekerjaan yang tidak selesai; 3) tingkat tanggung jawab karyawan yang sangat rendah dalam bekerja, menyebabkan pekerjaan diselesaikan lebih lambat dari yang diperkirakan; 4) pegawai tidak memanfaatkan waktu kerjanya secara maksimal sehingga terjadi penumpukan pekerjaan; dan 5) banyak keluhan pelanggan tentang antrean panjang.

Peneliti tertarik untuk menyelidiki fenomena ini **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. PEGADAIAN CABANG BARRU”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kepuasan kerja berubah di bawah kepemimpinan transformasional?
2. Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional?
3. Apakah kinerja karyawan bergantung pada kepuasan kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengkaji dan menjelaskan bagaimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.
2. Mengkaji dan menjelaskan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.
3. Untuk menyelidiki dan menjelaskan hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Pemberdayaan karyawan di bawah kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen organisasi serta kepuasan

kerja. Eksplorasi ini menikmati dua manfaat, khususnya manfaat hipotetis dan masuk akal. Keunggulan tersebut adalah:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Bagi Akademisi

- a. Melalui kajian kepemimpinan transformasional, memperluas pengetahuan mengenai fokus pengelolaan kinerja karyawan dan kepuasan kerja.
- b. Membandingkan hasil penelitian sebelumnya yang berdampak signifikan terhadap manajemen SDM sehingga dapat saling melengkapi atau menonjolkan peluang yang tidak sejalan dengan yang lain.
- c. Memberikan dasar untuk studi sumber daya manusia dan organisasi pada kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional. Ketidakkonsistenan variabel-variabel terkait yang berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti variabel kemampuan dan motivasi, dapat menjadi fokus penelitian untuk mengungkap berbagai permasalahan dalam peningkatan kinerja pegawai secara lebih baik dan menyeluruh.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Bagi Praktisi

- a. Manajemen PT harus mendapatkan arahan praktis dari temuan penelitian ini. Pegadaian di Wilayah Sulawesi Selatan untuk menggenjot terobosan administrasi dengan berupaya memberikan pemenuhan pekerjaan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif dalam perhimpunan.
- b. Diharapkan temuan studi ini akan menginformasikan kepemimpinan PT. Pegadaian di Sulawesi Selatan untuk berusaha membuat

karyawannya senang dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya dengan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan dan masyarakat umum.

- c. Mengembangkan lebih lanjut aset manusia yang mahir para eksekutif membutuhkan administrasi yang hebat yang melakukan penilaian biasa dan hati-hati dan mempertimbangkan langkah-langkah yang saat ini tidak sesuai dengan keadaan saat ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kepemimpinan Transformasional**

Setiap asosiasi memiliki pionir, pionir yaitu seseorang yang berperan penting terkait dengan apa yang akan menimpa asosiasi di kemudian hari. Kepemimpinan ilmiah mulai terbentuk sebagai hasil pengembangan manajemen ilmiah, yang juga dikenal sebagai ilmu pemimpin. Hal ini dapat disimpulkan dari banyaknya penelitian yang mengkaji kepemimpinan dari berbagai perspektif. Burns muncul dengan kepemimpinan transformasional dan transaksional pada tahun 1978; kemudian diperbaiki pada tahun 1985 oleh Bass. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan yang dapat mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, nilai-nilai kerja, dan bagaimana bawahan memandang pola kerja guna meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Selain itu, menurut Thoha (2012), kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk mengubah perilakunya. Dalam praktiknya, ada juga banyak gaya kepemimpinan yang berbeda. Menurut Pradana et al., gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah metode untuk mencapai tujuan perusahaan dengan berfokus pada leksikal, keterampilan, karakter, dan perilaku karyawan. al (2013). Hidayat, di sisi lain (2018: 43), gaya kepemimpinan adalah cara bertindak yang berusaha membuat bawahan melakukan pekerjaan terbaiknya sehingga organisasi dapat melakukan pekerjaan terbaiknya dan mencapai tujuannya. Inisiatif terobosan dicirikan sebagai perwakilan yang menginspirasi untuk melewati apa yang umumnya diantisipasi dari mereka dengan menanamkan kepercayaan diri, kebanggaan, ketabahan dan rasa hormat di dalam diri mereka sendiri, (Suwatno, 2019).

Menurut Robbins dan Judge, 2015) Individu yang memimpin dengan cara yang inovatif membangkitkan pengikutnya untuk menyelamatkan keuntungannya sendiri dan fokus pada kepentingan organisasi. Istilah kepemimpinan dan transformasional berfungsi sebagai dasar untuk kepemimpinan transformasional. Istilah groundbreaking pada awalnya didasarkan pada istilah change yang berarti mengubah atau menggantikan sesuatu dalam struktur alternatif, misalnya mentransformasikan suatu pemikiran ke dalam dunia nyata (Usman, 2009).

Selain itu, Usman et al (2016) merekomendasikan bahwa terobosan inisiatif cara berperilaku adalah administrasi yang memiliki iluminasi pribadi, edifikasi sosial, dan komunikasi kerja dewan. Contoh perspektif atau perilaku inisiatif terobosan ini seharusnya memengaruhi penganutnya sebagai nilai dan keyakinan untuk mencapai tujuan otoritatif. Penerapan administrasi yang inovatif mengandung arti bahwa pelopor menjadi contoh yang baik bagi bawahannya, tidak berkomentar tentang pendukung di depan kelompok, dan membangun hubungan yang baik dengan perwakilannya, sehingga ini dapat menjadi contoh yang baik bagi perwakilan dalam membangun hubungan kerjasama dengan kolaborator dan selanjutnya pengabdian, (Saputro dan Palupiningdyah, 2017).

Menurut Raharjo dan Witiastuti (2006), persepsi karyawan tentang distribusi yang adil meningkat ketika manajer menerapkan kepemimpinan transformasional secara penuh. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memperhatikan masalah-masalah yang dihadapi karyawan atau bawahannya. Kesimpulan ini dapat dicapai berdasarkan berbagai definisi kepemimpinan transformasional yang dikemukakan para ahli di atas. Kepemimpinan yang transformasional adalah kepemimpinan yang memperhatikan aspirasi dan kesejahteraan karyawannya.

Moral karyawan dapat dinaikkan oleh para pemimpin, sehingga menginspirasi mereka untuk tampil lebih baik lagi di tempat kerja.

### **2.1.1 Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Pihak berwenang dalam masalah ini setuju, beberapa petunjuk c digunakan untuk menentukan jenis inisiatif inovatif. Menurut Bass (1985), faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh terbaik.
2. Menggerakkan Inspirasi
3. Rangsangan intelek Perenungan Individu

### **2.1.2 Cara Peningkatan Kepemimpinan Transformasional**

Andreas Lako (2004) gaya administrasi dapat dibuat dengan menerapkan faktor efek individu yang menyertainya, seperti yang ditunjukkan oleh petunjuk terperinci, termasuk:

1. Terapkan semua aset saat ini di asosiasi.
2. Membawa perubahan besar tanpa henti dalam pertemuan dan asosiasi.
3. Melatih bawahan untuk lebih aware dengan apa yang mereka lakukan untuk perusahaan.

### **2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Muhith dan Setiawan (2013) ada tiga skema memengaruhi kepemimpinan yaitu:

1. Faktor Kemampuan Individu

Salah satu keterampilan dan kompetensi seseorang yang memiliki pengaruh signifikan dalam proses manajemen adalah kepemimpinan. Dengan tangkas, administrasi sebagian besar berpusat pada pelopor individu dengan kualitas atau kemampuan mereka. Pemimpin mengandalkan

sejumlah keunggulan yang tidak dimiliki orang lain, seperti kecerdasan, tanggung jawab dan pendidikan, aktivitas dan partisipasi sosial, serta status ekonomi dan sosial, untuk berkembang.

## 2. Faktor Jabatan

Seorang pemimpin harus memahami positioning diri. Ini menyanggung strategi dan aturan setiap asosiasi. Sangat penting untuk disadari bahwa seorang manajer selalu berada dalam area yang aktif secara sosial dan tidak dapat bekerja sendiri. Pemimpin harus memerankan dan bertindak sebagai pemimpin yang sesuai dengan kondisi dan tuntutan saat ini. Jadi, para perintis sebenarnya harus mencari tahu kemungkinan pekerjaan dan menunjukkan keengganan terhadap dunia luar.

## 3. Faktor Situasi dan Kondisi

Setiap organisasi harus memiliki kepemimpinan yang efektif. Jenis inisiatif bergeser seperti yang ditunjukkan oleh udara dan kondisi yang dialami. Sangat penting bagi para pemimpin untuk dapat berubah dengan tim dan bawahan mereka. Jika tidak demikian, yang terjadi bukanlah keterlibatan atau kepatuhan karyawan melainkan penolakan bawahan, yang akan mengakibatkan kepemimpinan yang tidak efektif. Oleh karena itu, pemimpin perlu beradaptasi untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Studi ini menggunakan teori Burns (1978); Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengubah lingkungan kerja, motivasi, nilai, dan pola kerja yang dirasakan oleh bawahan.

### **2.2 Kepuasan Kerja**

Sifat kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, artinya setiap karyawan mengalami berbagai tingkat kepuasan, tergantung pada poin mana

yang relevan. Jika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya, maka ia akan merasa nyaman dan sangat loyal terhadap perusahaan. Dengan demikian, perbedaan pemenuhan pekerjaan antara satu wakil dengan wakil lainnya adalah unik.

Setelah mengevaluasi karakteristik tempat kerja, kepuasan kerja merupakan emosi positif (Robbins and Judge, 2015). Keadaan emosional seseorang, apakah bahagia atau positif, sebagai hasil evaluasi mereka terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja mereka dikenal sebagai kepuasan kerja (Locke, 1997; 2001, Luthans).

Dari berbagai perspektif kerja, Kneitner dan Kinick (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tindakan positif. Pada tahun 2018, Afandi (74), kepuasan kerja adalah sikap positif seorang pekerja, termasuk bagaimana perasaan dan perilaku mereka di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa mereka menghargai pekerjaan mereka sebagai hadiah untuk mencapai sejumlah nilai kerja yang penting.

Menurut Yusuf Al Arif (2015), "kepuasan kerja" adalah keadaan emosional yang dialami seorang karyawan ketika dia puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dengan tingkat pemenuhan pekerjaan yang tinggi akan merasa baik-baik saja dengan panggilannya, sedangkan seseorang dengan tingkat pemenuhan pekerjaan yang rendah akan merasa pesimis terhadap panggilannya. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa sikap karyawan terhadap profesinya, serta penilaian terhadap tempat kerja, berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Perasaan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja masa lalu dan saat ini sering mencerminkan persepsi karyawan tentang pengalaman kerja mereka.

### **2.2.1 Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Perspektif individu terhadap respon tempat kerja sangat mempengaruhi pengukuran variabel ini. Kelima penanda ini merupakan komponen instrumen daftar yang umumnya digunakan untuk berkonsentrasi pada pemenuhan pekerjaan. Ada lima tanda pemenuhan pekerjaan menurut Smith, et.al, (1969), Luthans, (2001) dalam A Nur Insan; (2019) khususnya:

1. Syukur atas pekerjaan seseorang
2. Kepuasan dengan upah kerja
3. Kepuasan dengan promosi
4. Kepuasan dengan pengawasan
5. Pemenuhan dengan rekanan

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2009:120), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Faktor Karyawan**

Pekerja menggabungkan.. wawasan, kemampuan tertentu, usia,, orientasi, keadaan, instruksi, jam terbang, lama kerja, disposisi, sentimen, sudut pandang, reaksi dan kualitas di tempat kerja.

#### **2. Faktor Pekerjaan**

Faktor profesional apa yang mencakup sifat pekerjaan, struktur organisasi, tingkatan, posisi, kualitas perawatan, prospek kemajuan, keamanan finansial, dan hubungan interpersonal dan profesional.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Penyebab Kepuasan Kerja**

Pemenuhan pekerjaan dibingkai karena kondisi yang memberdayakannya. Hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan adalah hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), ada lima penyebab kepuasan kerja yang berbeda dan dikategorikan. Faktor-faktor ini berkontribusi terhadap kepuasan kerja:

### 1. Pemenuhan Kebutuhan

Bentuk ini menjelaskan apa yang dimaksud dengan puas, yang didasarkan pada perilaku profesional yang menuntut seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan yang tidak terpenuhi, dalam bentuk apakah akan menyebabkan seorang karyawan tidak puas dan dipecat dari pekerjaannya.

### 2. Ketidakcocokan

Ini menjelaskan kepuasan dengan cara ini, yaitu sebagai hasil dari pemenuhan dasar karyawan. Keseimbangan sejati membuat kualifikasi antara keseimbangan tugas tunggal, misalnya kompensasi yang besar dan potensi kemajuan membuka pintu, dan apa yang benar-benar diperoleh. Seseorang akan merasa tidak puas dengan dirinya sendiri ketika mereka memiliki harapan tertinggi atas apa yang telah mereka terima. Selain itu, model ini memprediksi bahwa orang akan puas jika mereka mampu mempertahankan hasil yang telah mereka terima dan mencapai tujuan mereka sendiri.

### 3. Penciptaan Nilai

Konsep pencapaian nilai adalah kepuasan kerja, yang bersumber dari kesadaran bahwa poin-poin penting seseorang dapat diwujudkan dalam pekerjaan. Secara umum, penelitian secara konsisten menunjukkan korelasi positif antara kepuasan kerja dan poin pencapaian. Dengan cara ini, para perintis dapat meningkatkan pemenuhan perwakilan dengan membuat lingkungan kerja yang berkualitas dan merasakan kualitas yang representatif.

#### 4. Keadilan

Perlakuan yang adil terhadap karyawan di tempat kerja menghasilkan kepuasan dalam bentuk ini. Siapapun yang meyakini bahwa hasil pekerjaannya sebagai input berbanding terbalik dengan hasil atau kontribusi keluarga maka akan menimbulkan kepuasan. Ada korelasi yang kuat antara apa yang karyawan mengenai perlakuan yang adil di tempat kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Pihak berwenang termotivasi untuk mengawasi bagaimana perasaan karyawan tentang keadilan dan untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan dengan cara yang mereka sukai.

#### 5. Komponen-Komponen Disposisi/Genetis

Keyakinan bahwa karakteristik pribadi dan faktor genetik, selain genetika, berperan dalam kepuasan kerja meningkatkan karakteristik lingkungan kerja adalah dasar dari bentuk karakter/genetik. Bentuk ini menggambarkan perbedaan seseorang sama pentingnya untuk menjelaskan kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa uraian tersebut, penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja yang diukur dengan indikator: "Faktor genetik juga penting dalam memprediksi kepuasan hidup, kesejahteraan, dan kepuasan kerja dalam masyarakat. 1) Pemenuhan dengan pekerjaan. 2) Kepuasan kerja dengan kompensasi. 3) pemenuhan dengan kemajuan. 4) kepuasan dengan pengawasan 5) Pemenuhan dengan rekanan mengambil dari (Smith, et., al, 1969; Luthans, 2001), yang muncul dalam A Nur Insan (2020).

### 2.3 Kinerja Karyawan

Istilah "kinerja kerja" dan "kinerja aktual", yang keduanya mengacu pada tugas yang diselesaikan, adalah akar dari kata "kinerja". Menurut Harris dan rekannya. 2019), kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

yang diberikan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moralitas dan etika. Wibowo (2014) berpendapat bahwa kinerja adalah tentang menyelesaikan pekerjaan dan mencapai hasil. Sebaliknya, menurut Wirawan (2012), keberhasilan merupakan keluaran dari suatu fungsi atau indikator pekerjaan atau profesi dalam kerangka waktu tertentu. Selain itu, menurut Bernadine dan Russell (1993), kinerja karyawan adalah jumlah tugas fisik dan non fisik yang dilakukan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan pada waktu tertentu.

### **2.3.1 Indikator yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Bernadin dan Russel 1993, ada lima indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Sifat pekerjaan
2. Jumlah pekerjaan
3. Ketergantungan
4. Keefektifan biaya Kapasitas untuk melakukan pekerjaan
6. Kapasitas karyawan untuk membentuk hubungan di tempat kerja

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dihasilkan beberapa faktor, yang berdasarkan Wirawani (2009) adalah:

1. Faktor Internal Karyawan

Ini adalah faktor-faktor karyawan itu sendiri, seperti keterampilan, karakter, dan sebagainya, serta faktor-faktor yang ia peroleh saat ia tumbuh dewasa.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Dalam melakukan penugasan yang diturunkan, wakil memerlukan dukungan dalam menyelesaikan kewajibannya di dalam asosiasi tempat

mereka bekerja, dimana bantuan mereka mempengaruhi pelaksanaan wakil. Ketika iklim organisasi dan sistem kompensasi buruk, apakah kinerja akan menurun atau sebaliknya

### 3. Faktor Lingkungan luar Organisasi

Variabel ini adalah kondisi, kondisi atau iklim di luar iklim asosiasi yang mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, misalnya kekurangan uang, penurunan nilai uang tunai, dll. Selain itu, Wirawan (2009) berpendapat bahwa karyawan memiliki perasaan yang lebih positif tentang pekerjaannya karena mereka percaya bahwa prestasi kerja yang baik disebabkan oleh faktor internal seperti kemampuan dan komitmen. Hal ini berbeda dengan karyawan yang percaya bahwa prestasi kerja yang baik disebabkan oleh faktor eksternal seperti keberuntungan dan kemudahan mencari pekerjaan.

#### **2.3.3 Tanggung Jawab Pemimpin Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Merupakan tanggung jawab manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wirawani (2012), ada beberapa cara yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain:

1. Menetapkan kondisi yang dapat menginspirasi pekerja.
2. Menyaring dan melaporkan eksekusi pekerja.
3. Sasaran, standar kinerja, dan kompetensi dapat diubah untuk mengubah situasi.
4. Pelatihan dan umpan balik disediakan.
5. Berikan pertemuan formatif
6. memajukan tujuan organisasi yang disepakati dan meningkatkan perilaku produktif karyawan.

Berdasarkan beberapa gambaran di atas, penelitian ini menggunakan faktor-faktor pelaksanaan yang diperkirakan dengan menggunakan tanda-tanda

sifat pekerjaan, jumlah pekerjaan, idealisme, kemampuan biaya, kemampuan mengelola bisnis, dan kemampuan perwakilan untuk membangun hubungan kerja. yang dianut dari Bernadine dan Russell, (1993) dalam A Nur Insan, (2020).

## 2.4 Tinjauan Empirik

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Nama Peneliti/TH</b>	<b>Judul Peneliti</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1.	Putu Sudibiyadnyana dan Desak Ketut Sintaasih (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Umum Dan Protokol Setda Provinsi Bali	Studi menemukan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional	Catatan harian ini menganalisis faktor penguatan atau penguatan mitra
2.	Adhie Fasha Nurhadian (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Konsekuensi dari penyelidikan menemukan bahwa ada dampak besar dari inisiatif terobosan dan inspirasi pada pelaksanaan perwakilan baik sedikit dan sepanjang waktu	Kepemimpinan yang transformasional, kinerja karyawan	Motivasi

3.	A Nur Insan Dan Muhammad Isa Ansari (2022)	Pengaruh Pandemic Covid-19 Terhadap Kompensasi, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen (Studi Pada Dosen Yayasan Pendidikan Fajar) di kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan)	Studi tersebut mengungkapkan lima hipotesis dengan pengaruh signifikan dan tiga hipotesis dengan pengaruh tidak signifikan, termasuk pengaruh Covid-19 terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja sebagai kompensasi. Remunerasi untuk pelaksanaan guru	Pemenuhan dan pelaksanaan pekerjaan	Remunerasi, Tanggung Jawab Hirarkis
4.	I Made Bagus Arya Subawa, I Gusti Made Suwandana, (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior	Studi menemukan bahwa perilaku anggota organisasi secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi,	Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional	Perilaku yang menunjukkan kewargaan atau komitmen organisasi

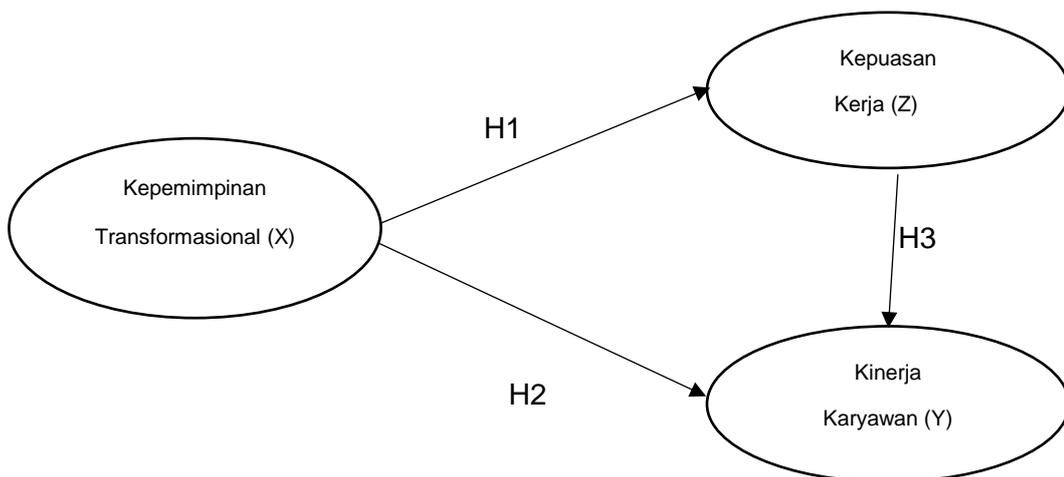
5.	Eka Sumandary (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi Pada Lapas Wanita Klas IIA Malang	Konsekuensi dari penyelidikan menemukan bahwa ada dampak kritis dari gaya inisiatif terobosan pada pemenuhan pekerjaan. Budaya organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Melalui budaya organisasi, apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Kepemimpinan yang mengubah, kepuasan kerja.	Penjajakan ini dipimpin di Lapas Wanita Kelas IIA Malang, sedangkan pemeriksaan pencipta diarahkan di PT. Pegadaian Cabang Barru
6.	Dyah Agustin Widhi, Mursidi, (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Apakah ada bukti yang menunjukkan bahwa pembelajaran transformasional signifikan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, dan bahwa kompetensi signifikan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan	Kepemimpinan Transformasional , Kinerja Karyawan	Kompetensi

7.	Dewiana Novitasari, Madsuki Asbari (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Mediator	Menurut temuan penelitian ini, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kinerja di antara karyawan di bawah kepemimpinan transformasional	Penghargaan, kepemimpinan pelayan
8.	Achmad Djuraidi, Nur Laily (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Baik kinerja karyawan maupun kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.	Groundbreaking Administrasi, pelaksanaan perwakilan, pemuhan pekerjaan	Eksplorasi ini dipimpin di PT, Putri Muda Jaya Garmindo

9.	Fuad Abdul Baqi dan Rhian Indradewa (2021)	The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees	<p>Penelitian ini menemukan nilai signifikan 00 0,05 yang menunjukkan bahwa karyawan kontrak dan karyawan tetap di Alfamart menerima kompensasi yang berbeda. Jika Nilai 0,399 lebih besar dari 0,05 maka tidak ada perbedaan tingkat kepuasan kerja karyawan Alfamart antara kontrak dan permanen. Kompensasi yang diterima karyawan Alfamart berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditinjau dari lama kerja dan status bekerja, dengan nilai signifikan 0,000 0,05.</p>	Kepuasan Kerja	Kompensasi
----	--------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------	------------

## 2.5 Kerangka Konseptual

Gambaran konseptual ini didasarkan pada kepemimpinan transformasional, yang pertama kali dikemukakan oleh Burns (1978) dan kemudian disempurnakan oleh Bass (1985). Kepemimpinan transformasional menjelaskan bahwa hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan organisasi. Terlebih lagi, hasil kajian Adhie Fasha Nurhadian (2017), mengamati bahwa terdapat dampak masif dari inisiatif terobosan dan inspirasi pada eksekusi representatif. Selain itu penelitian (Achmad Djuraidi, 2020) menunjukkan bahwa inisiatif terobosan berdampak pada pelaksanaan yang representatif dan berdampak pada pemenuhan pekerjaan.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.6 Definisi Operasional

Sugiyono (2018) mengatakan bahwa definisi operasional membuat konstruk atau karakteristik yang dipelajari menjadi variabel yang terukur. Definisi operasional menggunakan konstruksi untuk menggambarkan metode penelitian tertentu dan memungkinkan peneliti lain untuk mereplikasi inisiatif

dengan cara yang sama atau mengembangkan metode yang lebih baik untuk mengukur konstruksi.

Penelitian ini menggunakan kepemimpinan transformasional (X) sebagai variabel bebas, dan kepuasan kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) sebagai variabel terikat. Arti fungsional dari setiap faktor ini adalah:

1. Groundbreaking authority adalah change-situated administration yang dapat mengubah tempat kerja, inspirasi kerja, nilai kerja, model kerja yang dilihat oleh bawahan bertekad untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif dalam pergaulan.
2. Pemenuhan pekerjaan adalah keadaan bahagia atau sangat mendalam dari seorang individu yang muncul dari menilai pekerjaan atau menerbangkan pekerjaan orang lain dalam waktu yang lama.
3. Banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai, misalnya kepuasan dari pekerjaan fisik dan non fisik.

**Tabel 2.2**  
**Indikator Variabel**

No	Variabel	Indikator
1.	Kepemimpinan Transformasional (X)	1. Pengaruh Ideal 2. Motivasi Inspirational 3. Stimulasi Intelektual 4. Pertimbangan Individu

2.	Kepuasan Kerja (Y1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap pekerjaan</li> <li>2. Kepuasan kerja terhadap pembayaran</li> <li>3. Kepuasan terhadap promosi</li> <li>4. Kepuasan terhadap supervisi</li> <li>5. Kepuasan terhadap teman kerja</li> </ol>
3.	Kinerja Karyawan (Y2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas hasil kerja</li> <li>2. Kuantitas hasil kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efisiensi biaya</li> <li>5. Kemampuan melakukan pekerjaan</li> <li>6. Kemampuan karyawan membangun hubungan kerja</li> </ol>

## 2.7 Hipotesis

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa hipotesis adalah solusi sementara dari masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam kalimat pernyataan. Dikatakan singkat karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dan belum berdasarkan data empiris. Oleh karena itu, hipotesis juga dinyatakan sebagai teori tetapi belum merupakan tanggapan empiris terhadap rumusan masalah penelitian. Spekulasi bergantung pada hasil pemeriksaan pada variabel yang dikumpulkan dan kemudian diakhiri.

H1: Di PT. Pegadaian Cabang Barru, kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional.

H2: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Barru.

H3 : Kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Barru secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode survey yang didasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian. Sugiyono menegaskan (2018; 13) Data kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada data empiris (data konkret). Data penelitian berupa angka akan diukur dengan menggunakan statistika sebagai alat uji numerik dan akan dikaitkan dengan pertanyaan-pertanyaan berikut. dianalisis untuk sampai pada suatu kesimpulan.

#### **3.2 Tempat dan Waktu**

Penelitian ini telah dilakukan di PT. Pegadaian Cabang Barru di kabupaten barru yang beralamat di Jalan A.P. Pettarani, Coppo, Kecamatan Barru, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan 90712. Waktu penelitian telah dilaksanakan selama 2 bulan (bulan Januari sampai akhir bulan Februari 2023).

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi Penelitian**

Sesuai Arikunto (2017:173), semua obyek penelitian merupakan populasi. Studi populasi diperlukan jika peneliti bermaksud untuk meneliti semua aspek subjek yang ada. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cabang Pegadaian Barru yang beranggotakan 45 orang ini berada di Kabupaten Barru.

##### **2. Sampel Penelitian**

Menurut Arikunto (2017: 173), contoh sangat penting untuk ukuran dan kualitas yang digerakkan oleh suatu populasi. Menurut Arikunto (2017:173), seluruh populasi menjadi sampel penelitian jika jumlah subjek kurang dari

100, tetapi jika subjek lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 15-20%. Menurut Syofian Siregar (2012: ), teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. 145) adalah metode pemeriksaan yang memberikan peluang pengujian yang setara untuk semua individu dari populasi.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah informasi kuantitatif. Jenis data yang disajikan dalam bentuk angka atau yang berkaitan dengan masalah yang diteliti atau dibahas dalam penelitian ini disebut data kuantitatif. Suharsimi Arikunto mengklaim (2010: 172), sumber informasi adalah hal-hal yang darinya seseorang dapat memperoleh informasi.

#### **1. Data Primer**

Syofian Siregar mengklaim (2012:128), data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber atau lokasi objek penelitian. Informasi penting didapat dari hasil jajak pendapat di area eksplorasi.

#### **2. Data Sekunder**

Untuk melengkapi informasi penting, digunakan informasi tambahan, seperti yang ditunjukkan oleh Syofian Siregar (2012: 128) Data sekunder adalah informasi yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi tanpa manajer. Studi ini mengumpulkan data sekundernya dari berbagai tulisan, termasuk buku, jurnal, dan sumber online.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Kuisisioner atau Angket**

Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2011: 142), kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang harus mereka

jawab. Berdasarkan reaksi ulasan yang digunakan dalam ulasan ini, itu adalah studi tertutup.

Klaim Suharsimi Arikunto (2010: 195), kuesioner tertutup adalah kuesioner atau kuesioner yang telah tersedia tanggapannya dan responden hanya diminta untuk memilih salah satu saja. Kuesioner menggunakan format pilihan ganda. Responden kuesioner jenis ini hanya perlu memilih tanggapan dari daftar kemungkinan tanggapan peneliti yang menurut mereka paling tepat untuk mereka. Suharsimi Arikunto mengklaim (2010:209), strategi yang ditempuh dalam memperoleh instrumen yang layak dan tepat adalah:

- a. Menyusun, meliputi penetapan tujuan, faktor pembeda, faktor pengurutan.
- b. Menyusun skala dan item tes atau angket.
- c. Editing, meliputi pengisian instrumen dengan petunjuk pengerjaan surat pengantar, kunci jawaban, dan hal-hal lain jika diperlukan.
- d. Pendahuluan, baik dalam skala terbatas maupun dalam lingkup yang sangat besar, dalam penelitian ini seorang ahli mengedarkannya kepada 45 responden.
- e. Menyelidiki hasil, memecahkan masalah, melihat contoh jawaban, melihat ide, dll.
- f. Berdasarkan data uji coba, lakukan penyesuaian terhadap item-item yang dianggap memuaskan.

### **3.6 Pengukuran Variabel Penelitian**

Variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Variabel Bebas**

Faktor bebas adalah faktor yang mempengaruhi faktor yang berbeda. Variabel kepemimpinan transformasional yang akan diuji terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel bebas.

## 2. Variabel Terikat

Variabel dependen adalah variabel yang digunakan dalam berbagai faktor. Variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Bagaimana kepemimpinan transformasional diukur.

Skala Likert dievaluasi untuk mengukur seberapa tinggi (tegas) responden setuju atau tidak dapat membantu bertentangan dengan pernyataan tersebut. Skala lima poin digunakan untuk mengukur bagaimana perasaan orang tentang sesuatu dan bagaimana mereka melihat sesuatu. Memanfaatkan skala Likert, faktor diperkenalkan sebagai "penanda faktor". "Penunjuk" ini dijadikan alasan untuk memasukkan hal-hal instrumen seperti penjelasan/pertanyaan.

**Tabel 3.1**  
**Pengukuran Variabel Skala Likert**

Variabel	Indikator	Skala
X = Kepemimpinan Transformasional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh ideal</li> <li>2. Motivasi inspirational</li> <li>3. Stimulasi intelektual</li> <li>4. Pertimbangan individu</li> </ol>	Likert
Y1 = Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap pekerjaan</li> <li>2. Kepuasan terhadap pembayaran</li> <li>3. Kepuasan terhadap Promosi</li> <li>4. Kepuasan terhadap supervisi</li> <li>5. Kepuasan terhadap teman kerja</li> </ol>	Likert
Y2 = Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas hasil kerja</li> <li>2. Kuantitas hasil kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efisiensi biaya</li> <li>5 Kemampuan melaksanakan pekerjaan</li> <li>6 Kemampuan karyawan membangun hubungan kerja</li> </ol>	Likert

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

### **3.7 Instrumen Penelitian**

Dalam ulasan ini, para ahli menggunakan skala Likert (Likert Summated Evaluations). Sugiyono (2013:132) menyatakan bahwa skala Likert dirancang untuk mengukur perilaku, ide, dan perspektif terkait peristiwa sosial seseorang atau kelompok. Skala Likert dinilai untuk mengukur seberapa kuat subjek setuju atau bertentangan dengan penjelasan skala lima poin yang digunakan untuk mensurvei ukuran, karakter, dan reaksi manusia terhadap peristiwa. Variabel disajikan sebagai indikator variabel dengan menggunakan skala Likert. Dasar penyusunan item instrumen seperti pernyataan adalah indikator ini.

Kuesioner (kuesioner) digunakan dalam instrumen penelitian. Skala Likert digunakan oleh peneliti karena dua alasan: pertama, memudahkan responden untuk menjawab kuesioner dan menentukan apakah mereka setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan. Penjelasan selanjutnya adalah bahwa skala ini mudah dipersepsikan oleh responden. Tanggapan, serta skor, adalah sebagai berikut:

1. Skor alternatif jawaban adalah 1, yang berarti Sangat Tidak Setuju.
2. Tanggapan pilihan diberi skor 2, kepentingan Konflik.
3. Tanggapan pilihan diberi skor 3, artinya Nonpartisan
4. Skor 4, yang berarti "Setuju", diberikan untuk jawaban alternatif.
5. Tanggapan pilihan diberi skor 5, artinya Sangat Setuju.

### **3.8 Analisis Data**

Analisis data yang dikumpulkan dari penelitian lapangan adalah langkah berikutnya. Model analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang didasarkan pada hipotesis yang diajukan. Memanfaatkan alat statistik dan

Generalized Structured Component Analysis (GSCA) untuk analisis kuantitatif Analisis pemodelan struktural multivariat (GSCA) Demonstrasi yang mendasari digunakan untuk mencapai tujuan penelitian 1 hingga 10. Alih-alih membuat model, Generalized Structured Component Analysis (GSCA) digunakan untuk memverifikasi model teoretis dengan data empiris. Kemampuan GSCA untuk menganalisis sampel kecil maupun besar menjadi dasar penggunaannya. Kedua, mampu mengkaji kombinasi variabel reflektif dan formatif. Setelah itu, model rekursif dan non-rekursif dapat diperiksa. Gambar berikut menggambarkan diagram.



**Gambar 3.1. LANGKAH-LANGKAH DALAM GSCA** Sumber : Solimun, (2012)

### 3.8.1 Merancang Model Struktural

Rumusan masalah dan hipotesis penelitian menjadi landasan bagi rumusan analisis GSCA tentang bentuk struktural hubungan antar variabel laten. Struktur model di SEM didasarkan pada teori, sedangkan di GSCA mungkin ada "hubungan antar variabel":

1. Finalitas normatif (kitab suci): misalnya, dalam penelitian hukum Islam, di mana tidak ada teori maupun temuan penelitian sebelumnya.
2. berdasarkan spekulasi.
3. Temuan penelitian empiris.
4. Sederhana, hubungan antar faktor dalam berbagai bidang ilmu.
5. non-finalitas normatif, seperti undang-undang, peraturan, dan kebijakan pemerintah lainnya.
6. Rasional.

### **3.8.2 Merancang Model Pengukuran**

Dalam analisis GSCA, sifat setiap variabel laten ditentukan dengan mengukurnya, yang menunjukkan apakah variabel tersebut merupakan model reflektif atau formatif. Reflektif atau formatif, desain model pengukuran memainkan peran penting. Apakah variabelnya reflektif atau formatif, dasar normatif finalitas, teori, penelitian empiris sebelumnya, adopsi, non-finalitas normatif, atau rasional dapat digunakan sebagai referensi.

### **3.8.3 Pendugaan Paramater**

1. Penilaian bobot/beban, gagasan tentang nilai eigen dan vektor eigen digunakan dalam mendaftarkan informasi variabel mengganggu.
2. pendugaan jalur (koefisien jalur) yang menghubungkan variabel-variabel laten; Pendekatan yang paling tidak adil: memutar kuadrat terkecil (ALS) dengan komunikasi
3. Penilai batas normal (resampling bootstrap)
4. Variabel yang dapat berinteraksi
5. "Variabel moderasi sedang diuji: saat membuat variabel lembam asosiasi, penunjuknya adalah nilai penanda keseimbangan yang digandakan oleh kontrol.

### 3.8.4 Measures of Fit

Pengukuran kecocokan dapat dilakukan pada model pengukuran, model struktural, dan model keseluruhan dalam analisis GSCA. Tujuan dari Measures of Fit model pengukuran adalah untuk memverifikasi (menguji) validitas dan dependabilitas instrumen penelitian. Tujuan dari Measures of Fit pada model struktural adalah untuk menentukan seberapa banyak informasi analisis GSCA dapat dijelaskan oleh model struktural (hubungan antar variabel laten). Sementara itu, model keseluruhan memperhitungkan model pengukuran dan model struktural untuk menentukan kecocokan. Kedua indikator bersifat reflektif dan formatif, sehingga dapat dilakukan dengan model variabel keseluruhan (Solimun, 2012).

#### 1. Model Pengukuran

Ketika indeks tercermin dalam model eksternal, itu harus dievaluasi menggunakan kalibrasi instrumen untuk memverifikasi validitas dan ketergantungan instrumen. Oleh karena itu, penerapan analisis GSCA dan PLS untuk menguji data pada prinsipnya merupakan bagian dari proses kalibrasi instrumen penelitian, yang juga mencakup melakukan uji validitas dan reliabilitas. Dengan kata lain, validitas dan ketergantungan alat penelitian seperti SEM dapat dievaluasi dengan bantuan GSCA dan PLS.

##### a. *Convergent Validity*

Skor untuk variabel laten dan refleksi berkorelasi. Jika hanya ada tiga hingga tujuh indikator per variabel laten, pemuatan 0,5 hingga 0,6 dianggap cukup dalam kasus ini.

##### b. *Discriminant Validity*

cross loading dengan variabel laten yang digunakan untuk mengukur indikator refleksi. Dikatakan valid jika nilai cross loading setiap indikator pada variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai cross

loading pada variabel laten lainnya. Nilai akar kuadrat dari rata-rata variance extract (AVE) untuk setiap variabel laten juga dapat dibandingkan dengan korelasi antara variabel laten lainnya dalam model. Jika akar kuadrat dari nilai AVE suatu variabel laten lebih besar daripada korelasi dengan semua variabel laten lainnya, maka variabel tersebut dikatakan memiliki Validitas Diskriminan Baik. Disarankan bahwa nilai estimasi harus lebih menonjol dari 0,50

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)}$$

c. *Composite Reliability (PC)*

Kelompok penunjuk yang menjalankan suatu variabel memiliki ketergantungan komposit yang baik jika ia memiliki kualitas tetap komposit  $\geq 0,7$  meskipun faktanya itu sama sekali bukan norma datar.

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)}$$

## 2. *Structural Model*

*Goodness of Fit* model struktural diukur menggunakan FITT, yang sama dengan "R square analisis regresi", "koefisien determinan total analisis jalur", atau "Q PLS".

- a. FIT menunjukkan perubahan mutlak dari semua faktor yang digambarkan oleh model yang mendasarinya. Nilai FIT berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilai FIT = 1, hal ini mengimplikasikan bahwa model benar-benar fit untuk memahami kekhasan yang diteliti.
- b. Dalam analisis regresi, AFIT, atau FIT yang disesuaikan, sebanding dengan R<sup>2</sup> yang disesuaikan. Model dapat dibandingkan dengan

AFIT. Di antara model yang lebih baik, model dengan nilai AFIT tertinggi dapat dipilih.

### 3.8.5 Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis statistik untuk *outer model*

$$H_0 : \lambda_i = 0 \text{ lawan}$$

$$H_1 : \lambda_i \neq 0$$

2. Hipotesis statistik untuk *inner model*: variabel laten eksogen terhadap endogen:

$$H_0 : \gamma_i = 0 \text{ lawan}$$

$$H_1 : \gamma_i \neq 0$$

3. Hipotesis statistik untuk *inner model*: variabel laten endogen terhadap endogen:

$$H_0 : \beta_i = 0 \text{ lawan}$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0$$

4. Statistik uji: *t-test*; *p-value*  $\leq 0,05$  (alpha 5 %); signifikan
5. *Loading / weight* signifikan: indikator bersifat valid
6. *Koefisien jalur* signifikan: terdapat pengaruh signifikan
7. GSCA tidak mengasumsikan data berdistribusi normal: menggunakan teknik *resampling* dengan metode *Bootstrap*, (Solimun, 2012).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Instansi**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

Pada tanggal 20 Agustus 1746, ketika Inggris mengambil alih Indonesia dari Belanda, pemerintah Belanda (VOC) pertama kali didirikan di Batavia berkat Bank Van Leening, sebuah lembaga keuangan yang memberikan pinjaman untuk peralatan militer. Antara tahun 1811 dan 1816, Bank Van Leening milik pemerintah ditutup. Sebaliknya, masyarakat diperbolehkan membangun pegadaian asalkan mendapat izin (approved stelse) dari pemerintah daerah. Pemegang lisensi yang melakukan rentenir atau praktik lain yang dianggap merugikan pemerintah Inggris sehingga metode ini berdampak negatif Akibatnya, patch stelsel, atau dikenal juga dengan, menjadi metode yang diterima. untuk mendirikan pegadaian bagi orang-orang yang mampu membayar pajak kota yang tinggi.

Pada saat Belanda kembali menguasai, merek stelsel tetap ada dan memiliki pengaruh yang sama. Ditemukan bahwa pemegang hak istimewa sering melakukan misrepresentasi dalam mengarahkan bisnis mereka. Apa yang disebut sistem budaya juga diterapkan oleh pemerintah Hindia Belanda. Menurut hasil survei pegadaian, pemerintah harus menjalankan pegadaian sendiri untuk melayani dan melindungi masyarakat dengan lebih baik. Staatsblad No. dikeluarkan oleh pemerintah Hindia Belanda sebagai tanggapan atas hasil tersebut. 1 tanggal Walk 12, 1901 yang menyatakan bahwa toko barang bekas adalah model bisnis yang memaksakan negara, dan pada tanggal 1 April 1901 toko barang bekas utama dibuat. Jawa Barat Sukabumi.

Pada tahun 1905, Pegadaian menjadi pengurus resmi. Sebagai tawanan perang pada masa pendudukan Jepang di Jalan Kramat Raya 162 Jakarta, kantor pusat pegadaian dipindahkan ke Jalan Kramat Raya 32. Kebijakan dan struktur organisasi pelayanan pegadaian tidak banyak diubah oleh pemerintah Jepang. Siti Elgekyuku adalah kata Jepang untuk pegadaian. M. Saubari, seorang penduduk setempat, mengepalai departemen pegadaian di bawah Ohno San, seorang pemimpin Jepang.

Pada awal pemerintahan Indonesia, terjadi situasi konflik yang memanas dan kantor toko barang bekas dipindahkan ke Karanganyar, Kebumen. Pegadaian terpaksa dipindahkan ke Magelang akibat agresi militer Belanda II. Setelah Konflik Kebebasan, toko barang bekas kembali ke Jakarta dan toko barang bekas diawasi oleh otoritas publik Republik Indonesia. Kedudukan Pegadaian telah beberapa kali berubah sejak 1 Januari 1961 menjadi Perusahaan Negara (PN) sesuai dengan Peraturan (Perpuo) No. 19 Tahun 1960 Jo. Resolusi Dewan Negara No. 178 Tahun 1961. Keputusan Dewan Negara No. 2 menjadikannya perusahaan jasa (perjan) setelah itu. 7 Tahun 1969, yang disusul dengan Surat Keputusan No. 10 Tahun 1990, yang diperpanjang oleh Dewan Negara. Peraturan No. 103 Tahun 2000, diubah menjadi perusahaan saham gabungan (Perum), dan pada tahun 2012 statusnya diubah lagi menjadi perusahaan, diatur dengan Peraturan Perum No. 51 Tahun 2011, disahkan pada tanggal 13 Desember 2011. Perubahan tersebut mulai berlaku pada 1.4.2012, ketika undang-undang tersebut diserahkan kepada pihak yang berwenang.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

Adapun visi dan misi PT. Pegadaian Cabang Barru adalah sebagai berikut:

##### **Visi**

“Menjadi lembaga keuangan paling bernilai di Indonesia dan agen pilihan masyarakat untuk inklusi keuangan”

##### **Misi**

1. mengembangkan bisnis inti untuk memaksimalkan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan.
2. mengembangkan bisnis baru untuk menambah proposisi nilai kepada pelanggan dan pemangku kepentingan untuk menciptakan bisnis yang lebih beragam.
3. Memberikan pelayanan yang unggul dengan fokus pada pelanggan melalui:
  - a. Prosedur bisnis digital dan lebih sederhana
  - b. Teknologi informasi yang terkini dan dapat diandalkan.
  - c. Prosedur yang efektif untuk manajemen risiko
  - d. Sumber daya manusia yang profesional dengan budaya yang baik.

#### **4.2 Hasil Penelitian**

##### **4.2.1 Karakteristik Responden**

Atribut responden adalah kepribadian yang diklaim oleh responden baik secara lugas maupun tersirat. Semua pemikiran dan tindakan responden akan dipengaruhi oleh sifat-sifat tersebut. Usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan lama bekerja adalah contoh dari karakteristik ini.

#### 4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

karakteristik khusus gender dari karyawan PT yang merespons. Pegadaian Cabang Barru dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Pria	27	59.2 %
Wanita	17	40.8 %
Total	44	100.0 %

Sumber : Hasil Olah Data 4 April 2023

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.1 di atas, 27 responden 59,2% dari mereka yang berpartisipasi di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan adalah laki-laki, sedangkan 17 responden 40,8% dari mereka yang berpartisipasi di PT adalah perempuan. Pegadaian Cabang Barru Dilihat dari kepribadian informasi di atas, jumlah responden lebih banyak didominasi oleh laki-laki.

#### 4.2.1,2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakter berbasis gender dari karyawan PT yang ditanggapi. Pegadaian Cabang Barru dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
21-30	16	36.4 %
31-40	18	40.9 %
41-50	10	22.7 %
Total	44	100.0 %

Sumber : Hasil Olah Data 4 April 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, terdapat 18 responden (40,9%) berusia antara 31-40 tahun. Terdapat 16 responden berusia antara 21 dan 30 tahun atau 36,4 persen, dan 10 responden berusia antara 41 dan 50 tahun atau 22,7 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas perwakilan di PT. Produktivitas umum Cabang Pegadaian Barru antara 31 sampai dengan 40 persen, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki kemampuan yang memadai untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

#### 4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Riwayat Pendidikan

Pendidikan berpengaruh pada mentalitas dan perilaku seseorang ketika mengerjakan proyek atau kegiatan lain atau membuat keputusan untuk memecahkan masalah di tempat kerja.

karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan karyawan PT yang ditanggapi. Pegadaian di Cabang Barru Seperti terlihat pada tabel 4.3 di bawah ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Riwayat Pendidikan

Riwayat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMU/SMK	16	36.4 %
Strata 1	26	59.1 %
Strata 2	2	4,5 %
Total	44	100.0 %

Sumber : Hasil Olah Data 4 April 2023

Tabel 4.3. menunjukkan 26 responden atau 59,1% perwakilan di PT. Pegadaian Barru berpendidikan S1. 16 responden, atau 36,4%, memiliki pendidikan SMA atau SMK sebelum mereka. Selain itu, hingga dua responden, atau 4,5 persen berpendidikan S2 Dengan demikian, tingkat pendidikan PT

Pegadaian Cabang Barru dapat dikatakan memenuhi semua kebutuhan kami. Dengan itu harus memberikan evaluasi yang objektif atas inisiatif terobosan, pemenuhan pekerjaan, dan pelaksanaan yang representatif.

#### 4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1-5	15	34.1 %
6-10	12	27.3 %
11-15	16	36.4 %
>15	1	2.3 %
Total	44	100.0 %

Sumber : Hasil Olah Data 4 April 2023

Informasi pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa 15 responden, 34,1% perwakilan di PT. Masa kerja di Pegadaian Cabang Barru berkisar antara satu hingga lima tahun. Kemudian, ada 12 responden atau 27,3% yang bekerja selama enam sampai sepuluh tahun atau kurang. kemudian wakil"; dengan rata-rata usia kerja 11 sampai 15 tahun; responden sebanyak 16 orang atau 36,4%, dan satu orang memiliki masa kerja lebih dari 15 hari atau 2,3%. responden sudah memiliki banyak pengalaman dan masa kerja yang lama, yang menunjukkan bahwa mereka siap untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

### 4.3 Analisis Variabel

#### 4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 4.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kepemimpinan transformasional

Indikator	Korelasi	Kesimpulan
X.1	0.585	Valid
X.2	0.628	Valid
X.3	0.660	Valid
X.4	0.727	Valid
X.5	0.619	Valid
X.6	0.713	Valid
X.7	0.569	Valid
X.8	0.746	Valid
X.9	0.473	Valid
X.10	0.656	Valid
X.11	0.527	Valid
X.12	0.648	Valid
X.13	0.831	Valid
X.14	0.639	Valid
X.15	0.833	Valid
X.16	0.666	Valid
<i>Cronbach Alpha : 0.758</i>		

Catatan :

1. N = 44 Alpha : 5%, r table : 0.2455

N = jumlah sampel

Nilai ketentuan Alpha : 5 % (0.05)

rtable didapatkan dari ketentuan rtable (terlampir pdf)

2. *Cronbach Alpha* : 0.75 > rtabel : 0.2455

Kesimpulan realibilitas tinggi

Tabel 4.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keppuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Korelasi	Kesimpulan
Y.1	Y.1.1	0.883	Valid
	Y.1.2	0.866	Valid
	Y.1.3	0.868	Valid
	Y.1.4	0.831	Valid
	Y.1.5	0.685	Valid
<i>Cronbach Alpha : 0.812</i>			

Catatan :

1. N = 44 Alpha : 5%, r table : 0.2455

N = jumlah sampel

Nilai ketentuan Alpha : 5 % (0.05)

rtable didapatkan dari ketentuan rtable (terlampir pdf)

2. *Cronbach Alpha* : 0.812 > rtabel : 0.2455

Kesimpulan realibilitas tinggi

Tabel 4.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Dimensi	Indikator	Korelasi	Kesimpulan
Y.2	Y.2.1	0.806	Valid
	Y.2.2	0.845	Valid
	Y.2.3	0.837	Valid
	Y.2.4	0.802	Valid
	Y.2.5	0.876	Valid
	Y.2.6	0.769	Valid
<i>Cronbach Alpha</i> : 0.807			

Catatan :

1. N = 44 Alpha : 5%, r table : 0.2455

N = jumlah sampel

Nilai ketentuan Alpha : 5 % (0.05)

rtable didapatkan dari ketentuan rtable (terlampir pdf)

2. *Cronbach Alpha* : 0.807 > rtabel : 0.2455

Kesimpulan realibilitas tinggi

#### 4.3.2 Measurement Model

Tabel 4.8 Estimasi Variabel (measurement model)

Loadings				
	Estimate	SE	95%CI(L)	95%CI(U)
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL				
X.1	0.605242	0.132994	0.2981	0.822749
X.2	0.646254	0.121162	0.367656	0.835241
X.3	0.687375	0.103759	0.45061	0.861377
X.4	0.747535	0.086164	0.533152	0.887928
X.5	0.582902	0.135542	0.261803	0.778049
X.6	0.698343	0.106425	0.408111	0.863201
X.7	0.538868	0.168835	-0.00691	0.727299

X.8	0.718756	0.113752	0.426877	0.853331
X.9	0.448372	0.147855	0.191344	0.679227
X.10	0.657856	0.116409	0.350923	0.839218
X.11	0.539579	0.148295	0.146248	0.771116
X.12	0.65539	0.11482	0.334308	0.839032
X.13	0.838972	0.04514	0.746622	0.911674
X.14	0.651799	0.114703	0.420148	0.865527
X.15	0.82857	0.075267	0.633336	0.914433
X.16	0.666557	0.109548	0.415733	0.845671
<b>KEPUASAN KERJA</b>				
Y.1.1	0.698445	0.136746	0.342698	0.855595
Y.1.2	0.854596	0.040705	0.763016	0.911039
Y.1.3	0.814216	0.078787	0.579169	0.940082
Y.1.4	0.823127	0.046926	0.729945	0.916568
Y.1.5	0.810401	0.05667	0.691768	0.898875
<b>KINERJA KARYAWAN</b>				
Y.2.1	0.821584	0.070475	0.659139	0.951375
Y.2.2	0.902791	0.039764	0.844152	0.975774
Y.2.3	0.816711	0.067194	0.636362	0.911127
Y.2.4	0.80351	0.076542	0.638479	0.912065
Y.2.5	0.899916	0.046658	0.800292	0.971499
Y.2.6	0.815754	0.069185	0.675109	0.942256

➤ **Dimensi Kepemimpinan Transformasional :**

Untuk aspek Groundbreaking Initiative, ada enam belas penanda yang berdampak pada peningkatan faktor dimana semua petunjuk sangat besar untuk estimasi variabel. Variabel Kepemimpinan Transformasional paling baik digambarkan oleh indikator X.13 jika dilihat dari estimasi nilai loading yang diperoleh untuk masing-masing indikator. Nilai estimasi indikator ini yaitu 0,83 merupakan yang tertinggi dari tujuh lainnya.

➤ **Dimensi Kepuasan Kerja :**

Untuk komponen Pemenuhan Jabatan terdapat lima penanda yang berdampak pada peningkatan faktor dimana semua penunjuk penting untuk estimasi variabel. Variabel kepuasan kerja paling baik digambarkan oleh indikator Y.1.2 jika dilihat dari nilai estimasi beban yang diperoleh untuk masing-masing

indikator. Nilai estimasi indikator ini merupakan yang tertinggi dari lima indikator yang tersisa yaitu 0,84.

➤ **Dimensi Kinerja Karyawan** :

Enam indikator yang semuanya signifikan untuk pengukuran variabel mempengaruhi perkembangan variabel untuk dimensi Kinerja Karyawan. Variabel kinerja pegawai paling baik digambarkan oleh Y.2.2 jika dilihat dari nilai estimasi beban yang diperoleh untuk masing-masing indikator. Nilai yang dinilai dari marker ini adalah yang tertinggi di antara kelima indikator lainnya, yaitu 0,90.

#### 4.3.2 Pengujian Hipotesis

Mengingat informasi pengamatan yang disampaikan dalam ulasan ini, pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilakukan."

Ilustrasi hubungan yang terjalin antara variabel kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Goodness of fit digunakan untuk mengevaluasi hasil pengujian model pada tabel berikut dan ditunjukkan pada gambar :

Tabel 4.9 Goodness Of Fit

Model fit measures	
FIT	0.519452
AFIT	0.525679
FITs	0.353931

#### **FIT = 0.519**

Varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model tertentu ditunjukkan oleh FIT. Rentang nilai FIT adalah 0 sampai dengan 1. Hasilnya, model yang dikembangkan mampu menjelaskan seluruh variabel, yaitu sebesar 0,519. Model tersebut dapat menjelaskan 51,9 n tentang kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, dan sisanya 48,1 n dapat dijelaskan oleh variabel lain.

**AFIT = 0.525**

AFIT (Changed FIT) seperti R kuadrat berubah dalam pemeriksaan kumbuh. AFIT dapat digunakan untuk membandingkan model. Model dengan nilai AFIT terbesar dapat dipilih di antara model yang lebih baik. Model dapat menjelaskan 52,5 persen dari keragaman.

**4.3.3 Struktural Model****Hubungan kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.**

Berdasarkan pengujian model, faktor eksplorasi dirangkai menjadi dua kelompok, khususnya faktor eksogen dan faktor endogen. Variabel eksogen adalah terobosan administrasi sedangkan variabel endogen adalah pelaksanaan pekerja dan pemenuhan pekerjaan. Jika perkembangan teoritis dari model hipotetik didukung oleh data empiris, maka model tersebut dianggap baik. Testing the after effects of investigation (GSCA) meringkas pemeriksaan bagian yang terorganisir. Tabel di bawah ini menunjukkan dampak penuh variabel eksogen terhadap variabel endogen :

Tabel 4.10 Pengujian Hipotesis

Path coefficients				
	Estimate	SE	95%CI(L)	95%CI(U)
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL->KEPUASAN KERJA	0.725583	0.084205	0.524418	0.866732
KEPUASAN KERJA->KINERJA KARYAWAN	0.731657	0.081408	0.56522	0.887151
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL->KINERJA KARYAWAN	0.2299294	0.2437596	-0.215132	0.8084172

Tabel 4. 11 Heterotrait-Monotrait

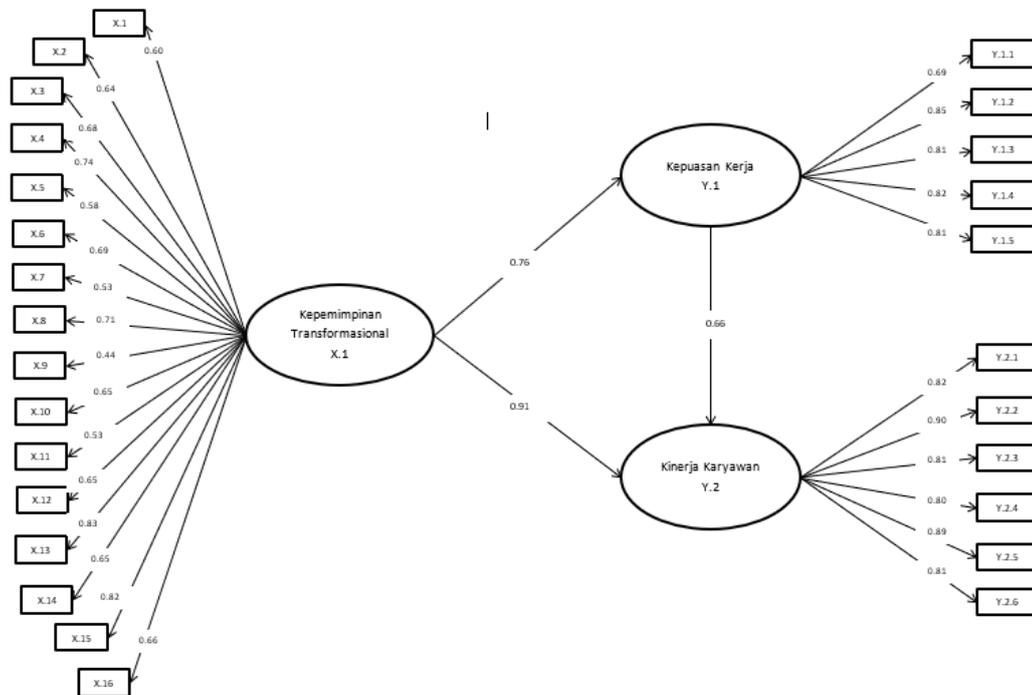
HTMT		Keterangan
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL->KEPUASAN KERJA	0.7660949	Signifikan
KEPUASAN KERJA->KINERJA KARYAWAN	0.6695164	Signifikan
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL <-> KINERJA KARYAWAN	0.9144118	Tidak Signifikan

Sumber : Analisis GSCA

Tabel ini menunjukkan proporsi heterotrait-monotrait (HTMT) per pasangan bagian, misalnya dicirikan sebagai nilai rata-rata dari hal-hal hubungan di mengembangkan komparatif dengan rata-rata hubungan (matematis) untuk hal-hal yang memperkirakan bangunan serupa sebagai harga batas 0,90 (Henseler , Ringle, dan Sarstedt, 2015).

1. Dengan nilai HTMT sebesar 0,7660949, "hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional" berperan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan transformasional diterapkan dengan cara membina hubungan komunikasi langsung dengan karyawan, mempercayakan tugas kepada karyawan, dan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya sendiri, maka semakin besar potensi kepuasan kerja karyawan. Hipotesis telah diterima sebagai hasil dari ini.
2. "Inisiatif terobosan mempengaruhi kinerja perwakilan dengan nilai HTMT" 0.9144118 ini menunjukkan bahwa otoritas inovatif yang diterapkan oleh pelopor tidak ideal, untuk dapat lebih mengembangkan kinerja pekerja. Akibatnya, hipotesis tersebut tidak benar.
3. Pemenuhan pekerjaan secara fundamental mempengaruhi pelaksanaan yang representatif dengan nilai HTMT sebesar 0,6695164. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi prestasi kerja individu maka semakin baik pula presentasi yang representatif. Ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam hal ini valid.



Gambar 4.1 Model Struktural Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Mengingat informasi "pengamatan" yang diajukan dalam tinjauan ini, pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilakukan

#### 4.4 Pembahasan

Variabel eksogen, kepemimpinan transformasional, yang berdampak pada variabel kinerja karyawan dan kepuasan kerja, menjadi pokok bahasan bab ini. Dengan menggunakan metode GSCA, pembahasan ini mencoba menjawab rumusan masalah.

#### **4.4.1 Penjelasan Hasil Analisis Variabel Kepemimpinan Transformasional**

##### **4.4.1.1 Dimensi Pengaruh Ideal**

Karyawan cukup bangga dengan sikap kepemimpinannya karena empati pemimpin terhadap pengikutnya, dibuktikan dengan nilai estimasi model pengukuran sebesar 0,60 untuk dimensi pengaruh ideal dengan indikator bahwa karyawan bangga dengan sikap pemimpinnya (X.1).

Nilai estimasi 0,64 diberikan untuk indikator pemimpin terkenal (X.2). Ini menunjukkan bahwa pemimpin dihormati oleh karyawan karena cara mereka memperlakukan bawahan dengan baik, berkomunikasi secara efektif, dan peduli terhadap mereka. Penanda ini harus diperbaiki agar perwakilan tetap sadar akan pelopor. karena penghormatan diberikan kepada leluhur pemimpin.

Nilai estimasi untuk indikator pemimpin yang dapat dipercaya (X.3) adalah 0,68. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan pemimpin untuk memimpin organisasi secara efektif guna mencapai visi dan misi organisasi serta mencari solusi atas suatu masalah. Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah; Agar visi dan misi organisasi berhasil diwujudkan, seorang pemimpin harus mendorong dan memotivasi bawahan untuk bekerjasama.

Hal ini menandakan bahwa pemimpin merupakan panutan bagi para pengikutnya dikarenakan disiplinnya yang tinggi dengan memanfaatkan atau menghargai waktu yaitu pemimpin datang ke kantor tepat waktu dan pulang sesuai dengan aturan jam kerja. Pada indikator pemimpin merupakan panutan bagi karyawan (X.4) mendapatkan skor baik dan skor tertinggi dari ketiga indikator lainnya yaitu memperoleh nilai estimasi sebesar 0,74, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin merupakan panutan bagi karyawan. para pengikutnya. Dalam hal ini, pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh

dan mendorong pengikutnya untuk mengikuti agar karyawan disiplin dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

#### **4.4.1.2 Dimensi Perilaku Pemimpin**

Selain itu, indikator pemimpin mendukung karyawan (X.5) memiliki nilai estimasi sebesar 0,58 untuk dimensi perilaku pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak cukup mendukung karyawan untuk mengurangi dampak pada kinerja karyawan. Pionir harus menawarkan bantuan kepada perwakilan sehingga perwakilan aktif dan bersemangat bekerja.

Indikator yang menunjukkan optimisme pemimpin terhadap karyawan (X.6) memiliki nilai estimasi sebesar 0,69 yang menunjukkan bahwa karyawan antusias terhadap pekerjaannya karena adanya optimisme pemimpin terhadap karyawan. Pada penanda kepeloporan termasuk pekerja untuk menyatukan visi asosiasi (X.7) mendapat nilai harapan sebesar 0,53. Hal ini menunjukkan bahwa perintis tidak mengikutsertakan perwakilan dalam menyatukan visi asosiasi. Karyawan mungkin menjadi kurang antusias dan termotivasi dalam bekerja sebagai akibat dari kurangnya kepercayaan terhadap visi organisasi. Para pemimpin harus memperhatikan hal ini agar karyawan terlibat dalam menyatukan visi organisasi.

Penunjuk perintis termasuk pekerja dalam tujuan utama asosiasi (X.8) mendapatkan skor paling tinggi di antara tiga penanda lainnya, khususnya mendapatkan nilai yang diharapkan sebesar 0,71, ini menunjukkan bahwa perwakilan merasa puas dengan pelopor karena dikaitkan dengan pengikatan bersama tujuan utama asosiasi sehingga dapat meningkatkan inspirasi yang representatif. karena mereka percaya mereka mendapat kepercayaan dari pimpinan organisasi.

#### 4.4.1.3 Dimensi Stimulasi Intelektual

Selain itu, indikator pemimpin yang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreativitas (X.9) mendapat nilai terendah dari ketiga indikator lainnya pada dimensi stimulasi intelektual, dengan nilai estimasi sebesar 0,44. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi dalam bekerja, yang mengakibatkan karyawan kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Pimpinan harus memperhatikan hal ini agar dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya dalam bekerja.

Pada penanda pionir memberikan pujian kepada wakil (X.10) mendapat nilai harapan sebesar 0,65, hal ini menunjukkan bahwa pionir telah memberikan tepuk tangan kepada pekerja atas pekerjaan yang dilakukan oleh wakil. Hal ini perlu dipertahankan atau bahkan diperluas lagi mengingat penghargaan merupakan kompensasi nonmoneter bagi para wakil, dengan pengakuan ini akan menimbulkan rasa penghargaan terhadap pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Pada petunjuk perintis menumbuhkan rencana baru untuk menyelesaikan pekerjaan (X.11) mendapat nilai ukur sebesar 0,53, hal ini menunjukkan bahwa perintis perlu meningkatkan atau mengembangkan rencana terobosan untuk menyelesaikan pekerjaan di dalam asosiasi. Selain itu, perintis harus dapat menilai karya yang dibuat oleh pekerja sebelumnya dan dapat melihat fokus hierarkis pada orang miskin tersebut tercapai. Sehubungan dengan itu, untuk menjalankan visi dan misi organisasi, pemimpin harus memiliki strategi yang segar untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, harus ditingkatkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator pemberdayaan karyawan (X.12) memiliki nilai 0,65. Ini menunjukkan bahwa pelopor memungkinkan perwakilan melalui bantuan, aset, dan pintu terbuka. Selain itu, karyawan diberikan kesempatan mengikuti

pelatihan untuk menumbuhkan kreativitas dan potensi dalam bekerja. Meningkatkan kinerja karyawan memerlukan pemberdayaan. Dalam hal ini, pemimpin memberdayakan kelompok melalui pelatihan, yang harus dipertahankan atau ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja.

#### **4.4.1.4 Dimensi Pertimbangan Individu**

Indikator pemimpin pada dimensi pertimbangan individu memperhitungkan kapasitas individu untuk manajemen kerja (X.13) dan mendapat skor tertinggi dari tiga indikator lainnya, nilai estimasi 0,83. Karena kemampuan seseorang berdampak pada kinerjanya, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memperhitungkan kemampuan setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan kapasitas yang besar dan didukung oleh para pekerja berbakat, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Dari ketiga indikator lainnya, indikator pemimpin bertindak sebagai pelatih bagi karyawan (X.14) mendapat skor rendah yaitu estimasi 0,65 yang menunjukkan bahwa pemimpin tidak mengarahkan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit. Para perintis seharusnya menjadi pembimbing bagi para wakil dengan memberikan bimbingan dan arahan dalam menjalankan tanggung jawabnya sehingga posisi-posisi yang menyusahakan dapat ditangani oleh para pekerja. Karena skor yang rendah, pemimpin perlu memberi karyawan lebih banyak bimbingan dan perhatian agar mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

Indikator pemimpin menjalin komunikasi langsung dengan karyawan (X.15) memiliki nilai estimasi sebesar 0,82, menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya karena pemimpin menggunakan bahasa yang tepat. Untuk mencapai hasil kerja yang positif, hal ini perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Indikator X.16 yang menunjukkan bahwa pemimpin mempercayai karyawan untuk melaksanakan tugas yang

diberikan oleh organisasi memiliki nilai estimasi sebesar 0,66 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh organisasi.

#### **4.4.1.5 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja**

Dengan nilai HTMT sebesar 0,7660949 kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Artinya, semakin baik penggunaan administrasi inovatif dengan unsur-unsur dampak ideal, perilaku perintis, semangat ilmiah, dan pemikiran individu dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Artinya spekulasi diakui, penelitian ini menjunjung tinggi eksplorasi masa lalu yang dipimpin oleh Eka Smandary Djaya/2022 yang menunjukkan bahwa dampak kewenangan terobosan terhadap pemenuhan pekerjaan secara lugas bersesuaian, yaitu semakin baik atau tinggi administrasi, semakin baik atau tinggi pemenuhan pekerjaan. Penelitian ini menambah karya sebelumnya oleh "Meiliana Karin, Arif Partono Prasetio / 2021" yang menemukan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, ketika gaya kepemimpinan transformasional tinggi maka kepuasan kerja karyawan juga akan tinggi. , dan sebaliknya Menurut Barling et al (1996), kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja pengikut (bawahan), mendukung teori Bass (1985).

#### **4.4.2 Penjelasan Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan**

Respon keseluruhan dari 44 karyawan PT yang mengikuti survei didasarkan pada hasil model pengukuran. Terkait variabel kinerja karyawan, Pegadaian Cabang Barru memiliki enam indikator yaitu kemampuan bekerja,

kemampuan menjalin hubungan kerja, efisiensi biaya, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi biaya.

Dengan nilai estimasi sebesar 0,90, indikator kuantitas hasil kerja (Y.2.2) mendapat nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. Ini harus dipertahankan atau diperluas agar eksekusi pekerja tidak berkurang. Penanda kualitas kerja (Y.2.1) mendapatkan nilai harapan sebesar 0,82, hal ini menunjukkan bahwa perwakilan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dengan kualitas yang baik. Hal ini harus dipertahankan untuk mencegah penurunan kinerja.

Fakta bahwa indikator ketepatan waktu (Y.2.3) memiliki nilai estimasi 0,81 menunjukkan bahwa karyawan disiplin dalam bekerja dan dapat menghargai waktu, dibuktikan dengan kedatangan tepat waktu di kantor dan berangkat dari PT. Pegadaian di Cabang Barru Hal ini harus terus dipertahankan agar kinerja pekerja tidak berkurang. Nilai estimasi untuk indikator efisiensi biaya (Y.2.4) adalah 0,80. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu memanfaatkan sumber daya perusahaan secara efektif untuk memprioritaskan masalah yang paling mendesak.

Indikator kemampuan bekerja (Y.2.5) memiliki nilai estimasi sebesar 0,89 yang menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Ini harus dipertahankan dan, yang mengejutkan, diperluas dengan perwakilan tambahan yang akan mempersiapkan sehingga perwakilan dapat bekerja lebih baik dan pada akhirnya dapat lebih mengembangkan kinerja pekerja. Selain itu, nilai perkiraan 0,81 diberikan pada indikator Y.2.6 kapasitas seseorang untuk membentuk hubungan kerja sama. Karena karyawan mendukung dan membantu satu sama lain di tempat kerja, hal ini menunjukkan

bahwa karyawan dapat mengembangkan hubungan kerja dengan rekan kerja lainnya. Ini harus dipertahankan dan ditingkatkan.

#### **4.4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Inisiatif terobosan tidak secara mendasar memengaruhi eksekusi representatif dengan nilai HTTPM 0,9144118. Nilai dimensi stimulasi intelektual yang merupakan indikator pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreativitas, memperoleh nilai terendah sebesar 0,448372, menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak diberi kesempatan untuk menumbuhkan kreativitas di tempat kerja. Akibatnya, hipotesis tersebut tidak benar. Eksplorasi ini mendukung pemeriksaan terakhir yang dipimpin oleh Andi Nur Insan dan Ahmad Safaruddin/2017 yang menemukan bahwa administrasi terobosan tidak penting untuk eksekusi pekerja.

#### **4.4.3 Penjelasan Hasil Analisis Variabel Kepuasan Kerja**

Respon keseluruhan dari 44 karyawan PT yang mengikuti survei didasarkan pada hasil model pengukuran. Pegadaian Cabang Barru tentang variabel pemenuhan pekerjaan terdapat 5 tanda pemenuhan pekerjaan yaitu pemenuhan dengan pekerjaan, pemenuhan dengan cicilan, pemenuhan dengan kemajuan, pemenuhan dengan pengawasan, dan pemenuhan dengan pendamping.

Tanda pemenuhan dengan cicilan (Y.1.2) mendapat nilai cukup baik dengan nilai tertinggi yaitu nilai harapan sebesar 0,85. Hal ini menunjukkan bahwa paket kompensasi PT, termasuk upah dan tunjangan lainnya diterima dengan baik oleh pekerja. Pegadaian Cabang Barru dengan alasan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hal ini harus dipertahankan agar karyawan termotivasi untuk tampil lebih baik dalam bekerja. Tanda pemenuhan dengan

kemajuan (Y.1.3) mendapat skor yang lumayan, tepatnya mendapatkan nilai gauge 0,81. Hal ini menunjukkan bahwa anggota staf percaya bahwa mereka memiliki peluang untuk naik melalui jajaran perusahaan. Hal ini harus dipertahankan, jika tidak ditingkatkan, agar karyawan yang memenuhi persyaratan dapat lebih cepat maju dalam organisasi dan meningkatkan kinerjanya.

Nilai estimasi sebesar 0,69 untuk indikator kepuasan kerja (Y.1.1) menunjukkan bahwa karyawan senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Namun, penanda ini harus ditingkatkan dengan menetapkan perwakilan sesuai dengan kapasitasnya dan sesuai landasan pendidikannya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Tanda pemenuhan dengan manajemen (Y.1.4) mendapat nilai harapan sebesar 0,82. Hal ini menunjukkan bahwa supervisor memberikan arahan dan bimbingan yang baik. Agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, hal ini perlu dipertahankan atau ditingkatkan. Selain itu, indikator kepuasan rekan kerja (Y.1.5) memiliki nilai estimasi sebesar 0,81 yang menunjukkan bahwa karyawan puas bekerja di PT. Pegadaian Cabang Barru karena memiliki rekan-rekan yang dapat saling menjunjung tinggi dan saling membantu dalam bekerja.

#### **4.4.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pemenuhan pekerjaan secara fundamental mempengaruhi pelaksanaan yang representatif dengan nilai HTMT sebesar 0,6695164. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan bekerja lebih baik jika mereka puas dengan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa hipotesis benar dalam hal ini. "Penelitian" ini sejalan dengan "penelitian" sebelumnya oleh Achmad Djuraidi, Nur Laily/2020, yang menunjukkan bahwa "kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan". Apalagi pemeriksaan ini menjunjung tinggi eksplorasi masa lalu yang diarahkan oleh "Ulfa Yuliyani, Saban Echdar, Deddy

Rahwandi/2021 yang menjamin pemenuhan jabatan secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, khususnya semakin tinggi pemenuhan pekerjaan yang dirasakan oleh perwakilan, maka presentasi pekerja akan meningkat. mendukung teori dari Wexley dan Yuki (1997), yang menyatakan bahwa perasaan karyawan tentang pekerjaannya adalah yang menentukan kepuasan kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan temuan analisis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dapat disimpulkan dari Pegadaian Cabang Barru bahwa:

1. Variabel inisiatif terobosan secara fundamental mempengaruhi pemenuhan pekerjaan dengan nilai sebesar 0,7660949.
2. Dengan nilai 0,9144118, variabel “kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap” kinerja karyawan.
3. Variabel pemenuhan pekerjaan secara fundamental mempengaruhi pelaksanaan yang representatif dengan nilai kritis 0.6695164.

#### **5.2 Saran**

Rekomendasi berikut dibuat oleh penulis berdasarkan temuan penelitian mereka:

1. Bagi Instansi

Direkomendasikan untuk PT untuk instansi. Cabang Pegadaian Barru agar dapat menggunakan kepemimpinan transformasional untuk mengubah organisasi secara menyeluruh dan mendongkrak kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk Peneliti Selanjutnya Diharapkan temuan penelitian ini dapat disempurnakan dengan memasukkan berbagai variabel, sehingga dapat menjadi masukan yang tepat untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). Prosuder Penelitian Suatu pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- A. Nur Insan, et.,al (2013). The Effect of Transformasional Leadership Model on Employees Job Satisfaction And Performance At Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) In South Sulawesi . Information And Knowledge Management ISSN 2224-5758 (Paper) ISSN 2224-896X (Online) vol 3, no. 5
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. Bisman, Jurnal Bisnis & Manajemen, m(1)
- Andi Nur Insan, A. S. (2017). Effect of Transformasional Leadership on Organizational Commitment Labour Performance. *International Journal of Science and Research (IJSR) ISSN (Online): 2319-7064*. 1800-1802.
- Azizah, R. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Brotoseno Sragen. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- A. Nur Insan, M. I. (2022). pengaruh pandemi covid-19 terhadap kompensasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja dosen (studi pada dosen yayasan pendidikan fajar di kota makassar provinsi sulawesi selatan). *Movere journal*, 95-107.
- Bagus Arya Subawa, I Made dan Made Suwandana, I Gusti. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour. E-Jurnal Manajemen Unud. 6(9): 4777. ISSN 2302-8912
- Charmiati, P. G. H. A., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3).
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 1-14.

- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- Fuad Abdul Baqi, R. I. (2021). The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees And Contract Employees. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 144-151.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Insan, A Nur. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement, dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Studies*. ISSN 2443-3837, 2 (1): 1-18.
- Insan, A. N. (2019). *Kepemimpinan Transformasional (Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan)*. Bandung: Alfabeta, Cv
- Irvansyah, Aiyub. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Insan, A. N. (2020). The Effect Of Servant Leadership And Reward System On Locus Of Control, Job Satisfaction And Performance (A Study On The Foundation's Lectures At University Of East Indonesia, Makassar). *International Journal Of Science And Research (IJZR) iSSN Online*, 2319-7064.
- Nurhadian, A. F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship vol. 11, no. 1*, 59-74.
- Nugraha, S., Reniati, R., & Diki, D. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Jenderal Pajak Area Kota Pangkal pinang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(2), 167-182.
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13-21.
- Putu Sudibadnyana, D. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 59-84.

- Putra, P. D., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 9-16.
- Ramadhan, W. A., Setyowati, T., & Reskiputri, T. D. Analisis Pengaruh Rekrutmen, Karakteristik Individual Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gagak Hitam Bondowoso.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:Raja Grafindo Sejati
- R. Burke Johnson, L. C. 2014. *Educational Research Quantitative, Qualitative, And Mixed Approaches*. California : SAGE Publications, Inc.
- Saputro & Palupiningdyah. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesejahteraan Psikologis Dengan Kepuasan Kerja Dan Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Mediasi. *Management Analysis Journal*. Vol.6 (3). Pp. 331-340. <http://maj.unnes.ac.id>
- Solimun, 2012, *Penguatan conformatory research pemodelan persamaan struktural Generaized structured component analysis GSCA Aplikasi GesCA*. Diktat DIKLAT 14-15 Juli, 2012, Aplikasi Statistika Universitas Brawijaya Malang
- Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta,
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Safaruddin, A. N. (2015). effect of transformasional leadership on organizational commitment and labour performance. *International Journal of Science and Research (IJSR)*.
- Sumandarydjaya, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi Pada Lapas Wanita Kelas IIA Malang. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 281-287.
- Tomal, D. R. 2010. *Action Research For Educators*. Lanham: A. Division of Rowman & Littlefield Publisher, Inc.
- Ulfa Yuliyani, S. E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Utama Finance Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11-21

- Yanki & Salu. 2018. Analisis Pengaruh Work Engagement Sebagai Mediator Antara Job Resources Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Commitment Dan Job Performance Di Lembaga Pendidikan Indonesia Amerika. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika*. Vol. 14 No. 3, pp. 171-192
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23-24.

L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N

Lampiran 1 Biodata Peneliti

Biodata



Nama : Lukman

Tempat, Tanggal Lahir : Maruala, 08 November 1999

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Alamat : Jl. Pertanian, Maruala, Kel. Lompo Riaja, Kec.  
Tanete Riaja, Kabupaten Barru

Telepon : 087841029671

Alamat Email : [lukmanhusain272@gmail.com](mailto:lukmanhusain272@gmail.com)

Riwayat Pendidikan : 1. SD Inpres Maruala  
2. SMP Negeri 1 Tanete Riaja  
3. SMA Negeri 5 Barru

Makassar, 15 Mei 2023

Lukman

## Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

### LAMPIRAN

#### **PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini merupakan kuisisioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

#### **Identitas Responden**

1. Nama : .....
2. Usia : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Status Pernikahan : a. Nikah b. Belum Menikah
5. Pendidikan Terakhir : a. SMP (Sederajat) b. SMA (Sederajat)  
c. Universitas  
- S1  
- S2  
- S3

Masa Kerja : ..... Tahun

#### **Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda cekis/centang(√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Kurang Setuju (KS)
  - d. Tidak Setuju (TS)
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah mengisi kuisisioner, mohon bapak/ibu berikan kepada yang menyerahkan kuisisioner.

## DAFTAR PERNYATAAN

### KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
Pengaruh ideal		1	2	3	4	5
1.	Saya bangga terhadap sikap pemimpin di perusahaan ini					
2.	Saya menghormati pemimpin					
3.	Saya percaya pemimpin dapat menyelesaikan masalah					
4.	Pemimpin menjadi teladan kepada bawahan					
Perilaku Pemimpin						
5.	Pemimpin memberikan dukungan kepada karyawan					
6.	Pemimpin memperlihatkan sikap optimisme kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan					
7.	Pemimpin melibatkan karyawan untuk menyatukan visi organisasi					
8.	Pemimpin melibatkan karyawan untuk menyatukan misi organisasi					
Stimulasi Intelektual						
9.	Pemimpin memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan kreativitas					
10.	Pemimpin memberi pujian atas pekerjaan yang telah diselesaikan					
11.	Pemimpin mengembangkan ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan					
12.	Pemimpin melakukan pemberdayaan terhadap karyawan					
Pertimbangan Individu						
13.	Pemimpin mempertimbangkan kemampuan individu untuk menangani pekerjaan					
14.	Pemimpin menjadi pelatih kepada karyawan					
15.	Pemimpin membangun komunikasi langsung dengan karyawan					
16.	Pemimpin mempercayakan tugas kepada					

	karyawan					
--	----------	--	--	--	--	--

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan di perusahaan ini. (beban tugas, kelengkapan tugas, prestise pekerjaan).					
2.	Saya merasa puas dengan pembayaran di perusahaan (besaran gaji, insentif maupun sistem pembayaran)					
3.	Saya merasa puas dengan peluang promosi dan pengembangan karier di perusahaan ini					
4.	Saya merasa puas dengan supervisi yang dilakukan pimpinan di perusahaan ini. (pemberian petunjuk, pendampingan, dan lain-lain					
5.	Saya merasa puas dengan teman sekerja di perusahaan ini.					

#### KEPUASAN KERJA (Y1)

#### KINERJA KARYAWAN (Y2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya dapat mencapai kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan ini (ketelitian, kerapian, kecakapan)					
2.	Saya dapat mencapai kuantitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan ini (jumlah pekerjaan, beban tugas yang harus dikerjakan)					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan sesuai waktu yang telah ditentukan					
4.	Saya dapat mencapai efisiensi dalam menggunakan sumber daya perusahaan					
5.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik di perusahaan ini					
6.	Saya dapat membangun hubungan kerja dengan karyawan lain					

Lampiran 3 Hasil Kuisisioner Penelitian

Kepemimpinan transformasional

RESPONDEN	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	78
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	77
6	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	70
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	77
8	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	72
9	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	77
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	75
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
16	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	66
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
20	5	5	4	4	4	4	2	3	5	5	4	3	3	4	4	5	64

21	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	67
22	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	72
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	78
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	76
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	78
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
31	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	76
32	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	73
33	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	71
34	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	71
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	67
36	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	74
37	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	69
38	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	71
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	66
40	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	72
41	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	78
42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	77
43	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
44	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77

Kepuasan kerja

RESPONDEN	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	5	5	23
5	5	5	5	5	5	25
6	4	3	3	4	4	18
7	5	5	5	4	5	24
8	4	5	4	4	4	21
9	4	4	4	5	5	22
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	5	24
13	5	5	5	5	5	25
14	4	5	4	4	4	21
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25
20	4	3	3	4	5	19
21	3	3	4	4	4	18
22	5	5	4	5	5	24
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	4	4	4	5	22
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	4	5	5	22
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	4	5	21
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	4	5	5	5	4	23
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25
39	5	4	4	4	5	22
40	5	5	5	5	5	25

41	5	5	5	5	5	25
42	4	5	4	5	4	22
43	5	5	5	5	4	24
44	4	4	5	4	5	22

## Kinerja Karyawan

RESPONDE	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
1	5	5	4	4	4	5	27
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	4	4	4	4	4	29
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	5	5	4	4	26
7	5	5	4	5	5	5	29
8	4	4	3	4	3	4	22
9	4	4	4	4	4	5	25
10	4	4	4	4	4	4	25
11	5	4	3	3	4	4	23
12	5	5	5	4	5	5	29
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	5	4	5	26
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	3	3	4	5	5	25
21	4	4	5	4	4	5	26
22	4	5	4	5	4	5	27
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	4	4	5	5	28
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	5	5	5	5	5	30

35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	5	5	30
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	4	5	4	4	27
44	5	5	5	5	5	5	30

#### Lampiran 4 Hasil Olah Data

##### 1. Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

## Kepemimpinan transformasional

Indikator	Korelasi	Kesimpulan
X.1	0.585	Valid
X.2	0.628	Valid
X.3	0.660	Valid
X.4	0.727	Valid
X.5	0.619	Valid
X.6	0.713	Valid
X.7	0.569	Valid
X.8	0.746	Valid
X.9	0.473	Valid
X.10	0.656	Valid
X.11	0.527	Valid
X.12	0.648	Valid
X.13	0.831	Valid
X.14	0.639	Valid
X.15	0.833	Valid
X.16	0.666	Valid
<i>Cronbach Alpha : 0.758</i>		

Dimensi	Indikator	Korelasi	Kesimpulan
Y.1	Y.1.1	0.883	Valid
	Y.1.2	0.866	Valid
	Y.1.3	0.868	Valid
	Y.1.4	0.831	Valid
	Y.1.5	0.685	Valid
<i>Cronbach Alpha : 0.812</i>			

Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Korelasi	Kesimpulan
Y.2	Y.2.1	0.806	Valid
	Y.2.2	0.845	Valid
	Y.2.3	0.837	Valid
	Y.2.4	0.802	Valid
	Y.2.5	0.876	Valid
	Y.2.6	0.769	Valid
<i>Cronbach Alpha : 0.807</i>			

Kinerja Karyawan

Loadings				
	Estimate	SE	95%CI(L)	95%CI(U)
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL				
X.1	0.605242	0.132994	0.2981	0.822749
X.2	0.646254	0.121162	0.367656	0.835241
X.3	0.687375	0.103759	0.45061	0.861377
X.4	0.747535	0.086164	0.533152	0.887928
X.5	0.582902	0.135542	0.261803	0.778049
X.6	0.698343	0.106425	0.408111	0.863201
X.7	0.538868	0.168835	-0.00691	0.727299
X.8	0.718756	0.113752	0.426877	0.853331
X.9	0.448372	0.147855	0.191344	0.679227
X.10	0.657856	0.116409	0.350923	0.839218
X.11	0.539579	0.148295	0.146248	0.77116
X.12	0.65539	0.11482	0.334308	0.839032
X.13	0.838972	0.04514	0.746622	0.911674
X.14	0.651799	0.114703	0.420148	0.865527
X.15	0.82857	0.075267	0.633336	0.914433
X.16	0.666557	0.109548	0.415733	0.845671
KEPUASAN KERJA				
Y.1.1	0.698445	0.136746	0.342698	0.855595
Y.1.2	0.854596	0.040705	0.763016	0.911039
Y.1.3	0.814216	0.078787	0.579169	0.940082
Y.1.4	0.823127	0.046926	0.729945	0.916568
Y.1.5	0.810401	0.05667	0.691768	0.898875
KINERJA KARYAWAN				
Y.2.1	0.821584	0.070475	0.659139	0.951375
Y.2.2	0.902791	0.039764	0.844152	0.975774
Y.2.3	0.816711	0.067194	0.636362	0.911127
Y.2.4	0.80351	0.076542	0.638479	0.912065
Y.2.5	0.899916	0.046658	0.800292	0.971499
Y.2.6	0.815754	0.069185	0.675109	0.942256

2. Tabel Estimasi Variabel

Model fit measures	
FIT	0.519452

AFIT	0.525679
FITs	0.353931

3. Tabel Goodness Of Fit

Path coefficients				
	Estimate	SE	95%CI(L)	95%CI(U)
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL->KEPUASAN KERJA	0.725583	0.084205	0.524418	0.866732
KEPUASAN KERJA->KINERJA KARYAWAN	0.731657	0.081408	0.56522	0.887151
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL->KINERJA KARYAWAN	0.2299294	0.2437596	- 0.2151326	0.8084172

4. Tabel Pengujian Hipotesis

HTMT		Keterangan
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL->KEPUASAN KERJA	0.7660949	Signifikan
KEPUASAN KERJA->KINERJA KARYAWAN	0.6695164	Signifikan
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL <-> KINERJA KARYAWAN	0.9144118	Tidak Signifikan

5. Tabel HTMT