



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Nagari

Viona Ramifa Reja^{1*}, M. Afuan², Engla Desnim Silvia³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

*Korespondensi penulis: vionarr712@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine how much influence Transformational Leadership Style and Workload have on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Bank Nagari Main Branch. The data collection technique uses a questionnaire filled in by 67 employees as respondents. The analytical method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS). The results of data analysis conclude (1) Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on Job Satisfaction. (2) Workload has a positive and significant effect on Job Satisfaction. (3) Transformational Leadership Style has a positive and insignificant effect on Employee Performance. (4) Workload has a positive effect on employee performance. (5) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. (6) Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction. (7) Workload has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction.*

Keywords: *Employee Performance, Job Satisfaction, Leadership Style, Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Nagari Cabang Utama. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden sebanyak 67 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Hasil analisis data menyimpulkan (1) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (3) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (4) Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (6) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. (7) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Di dalam perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan baik dalam lingkup pemerintahan atau swasta yang bergerak dalam bidang jasa maupun non jasa. Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut mencakup seluruh orang yang berada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut baik bawahan maupun atasan. Setiap individu yang berada di dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut memiliki tugas dan fungsi masing-masing yang mana memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Manajemen SDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus (Jannah, 2021).

Pengelolaan sumber daya manusia wajib dikelola dengan baik dalam upaya peningkatan efektivitas serta efisiensi organisasi dalam sebuah perusahaan, dan hal ini yang menjadi salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia inilah yang memiliki pengaruh yang cukup kuat karena adanya perubahan lingkungan bisnis yang yang kecil kemungkinan dapat diprediksi serta tidak cukup stabil. Maka dari itu, sumber daya manusia yang masih dapat diandalkan, serta memiliki pengetahuan, kemampuan, kreativitas, serta dapat diarahkan sesuai dengan visi perusahaan yang akan dituju (Sari, 2020).

Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya (Onsardi, 2020).

Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu : yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki (Farisi et al., 2020).

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama atau disebut juga dengan Bank Nagari merupakan perusahaan milik Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat yang beralamat di Jl. Pemuda No.21, Kota Padang. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Bank Nagari Cabang Utama karna Bank Nagari memiliki tujuan untuk meningkatkan ekonomi masyarakat Sumatra Barat. Dan Bank Nagari juga memiliki pelayanan yang bagus, baik, dan jujur dalam memberikan informasi yang dibutuhkan oleh nasabah tentang produk-produk yang ada di Bank Nagari. Bank Nagari memiliki visi “Menjadi Bank Pembangunan Daerah terkemuka dan terpercaya di Indonesia” dan memiliki misi “Memberikan kontribusi dalam mendorong pertumbuhan Ekonomi dan Kesejahteraan Masyarakat , Memenuhi dan menjaga kepentingan Stakeholder secara konsisten dan

seimbang”. Bank Nagari dengan visi dan misinya berkomitmen untuk memberikan yang terbaik, sehingga lahir motto “Bersama Membina Citra Membangun Negeri”.

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian dengan diberi judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Bank Nagari”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Onsardi, 2020).

Menurut (Butsi, 2020) terdapat 5 indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 1) Kesesuaian jam kerja kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 2) Tingkat kehadiran Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 3) Kerjasama antar karyawan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 4) Kepuasan kerja Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Nofitasari, 2021) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (Dewi, 2020) yaitu:

- 1) Gaji (*Pay*) diukur dari persepsi responden mengenai gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan bersedia bekerja lebih keras karena gaji.

- 2) Pekerjaan (*Job*) diukur dari persepsi responden mengenai pekerjaan yang dilakukan menarik dari waktu ke waktu, memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan cara sendiri dan memadai untuk melakukan pekerjaan saat ini.
- 3) Kesempatan Promosi (*Promotion Opportunities*) diukur dari persepsi responden mengenai kesempatan untuk menjadi seseorang yang diperhitungkan dalam organisasi, memberi peluang untuk belajar keterampilan baru dan adanya kebebasan untuk menggunakan penilaian sendiri.
- 4) Rekan kerja (*Co-workers*) diukur dari persepsi responden mengenai kesempatan untuk melakukan banyak hal bagi pegawai lain dan hubungan dengan rekan kerja.
- 5) Atasan (*Supervisor*) diukur dari persepsi responden mengenai cara pemimpin menangani bawahannya dan pemimpin memiliki kemampuan untuk membuat keputusan dengan cepat dan tepat.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Arifudin, 2020) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan di mana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi, Kinerja dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi.

Menurut (Sartika, 2020) ada beberapa indikator gaya kepemimpinan Transformasional yaitu:

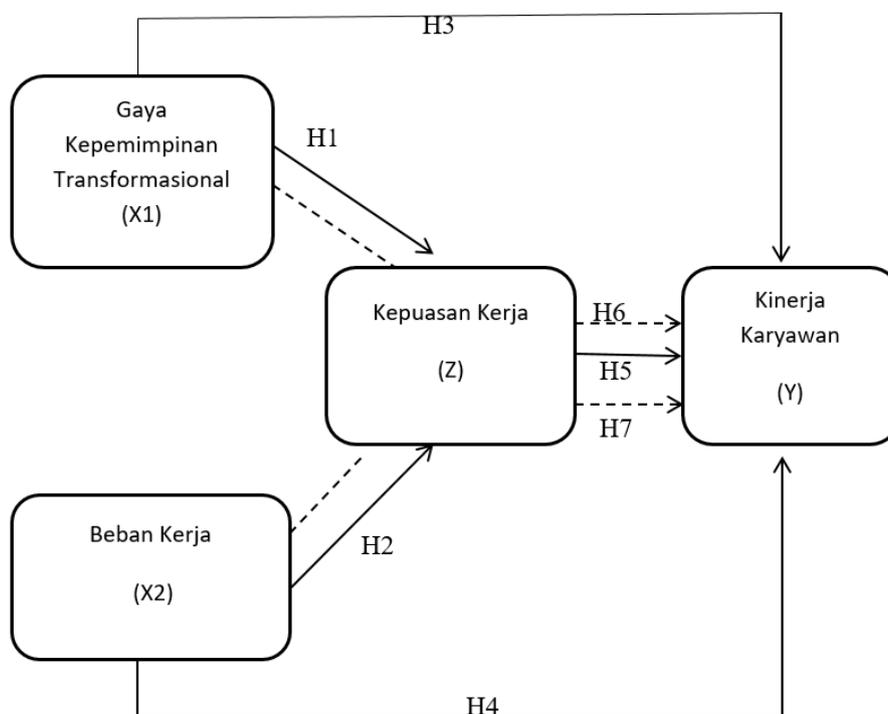
- 1) Karisma (*Charisma*), memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (*respec*) dan kepercayaan (*trust*). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.
- 2) Inspirasional (*Inspirationi*), mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara- cara yang sederhana.
- 3) Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*), menghargai ide-ide bawahan (*promote intelegence*), mengembangkan rasionalitas dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.
- 4) Perhatian Individu (*Individualized Consideration*), memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.

Beban Kerja

Menurut (Adhistry et al., 2023) beban kerja yaitu serangkaian atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemimpin dalam jangka waktu tertentu. Terdapat empat indikator dalam beban kerja yang dapat diketahui, diantaranya sebagai berikut (Risa Sabila, 2022) :

- 1) Target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi pekerjaan, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, seperti mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- 3) Penggunaan waktu, kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran atau waktu baku/dasar).
- 4) Standar pekerjaan, kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan penjelasan dan uraian diatas maka kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki populasi 196 karyawan. Penarikan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% menjadi 67 responden atau karyawan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Teknik Kuesioner

Menjelaskan angket atau kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Teknik kuesioner dilakukan dengan menyebarkan angket, sehingga dalam waktu relatif singkat dapat menjangkau banyak responden Dengan kata lain angket disajikan dalam bentuk sederhana sehingga responden (Asiva Noor Rachmayani, 2022).

2) Teknik Wawancara

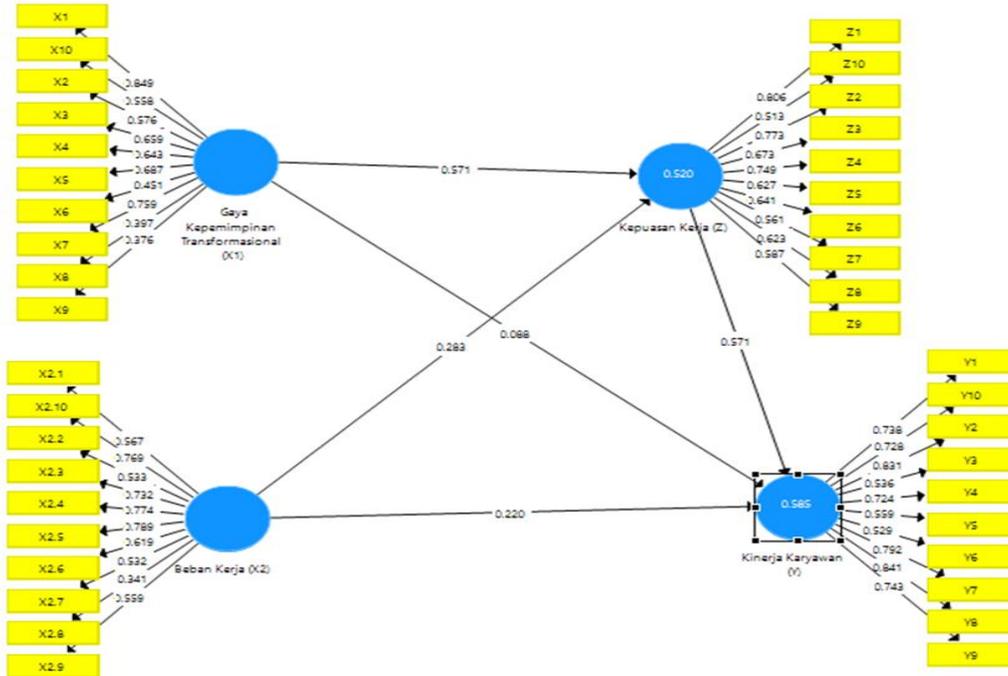
Menjelaskan teknik wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertanyalangsung kepada responden atau informan (Asiva Noor Rachmayani, 2022).

3) Studi Pustaka dan Dokumen

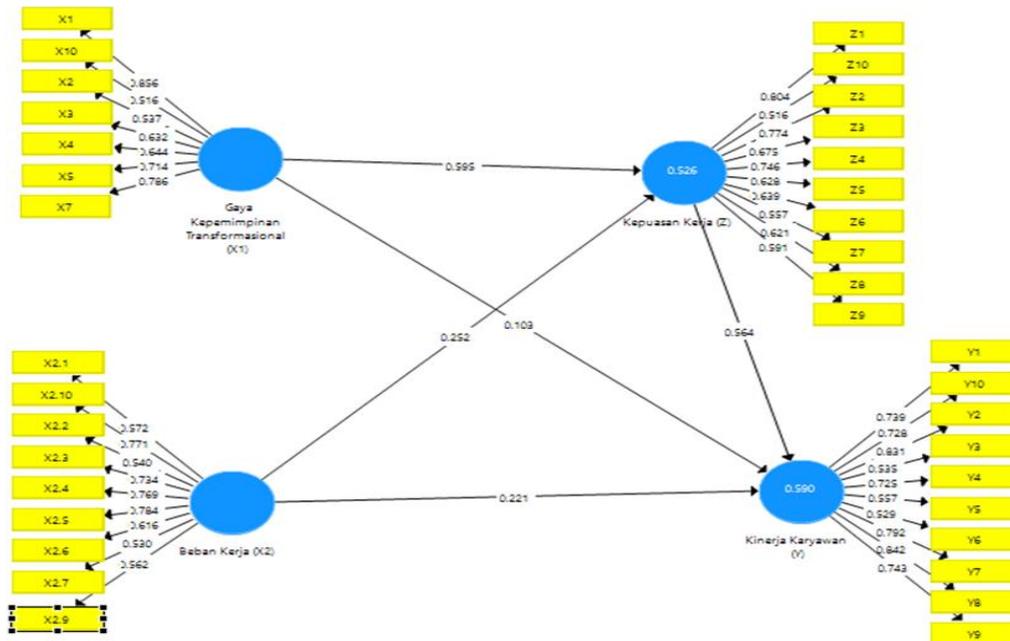
Cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca sumber-sumber bacaan yang berasal dari buku, Koran, majalah, artikel dan penelitian terdahulu dan beberapa situs mengenai perencanaan pembangunan daerah. Penggunaan dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan (Ekaputra, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS), yang melibatkan dua tahap analisis dalam metode penelitian, yaitu outer model dan inner model. Tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Model Sebelum Eliminasi



Gambar 3. Outer Model Setelah Eliminasi

Dalam pengembangan korelasi 0.50 sampai 0.60 dianggap masih memadai dan masih diterima. Pada gambar 2 diatas indikator yang dieliminasi X1.6, X1.8, X1.9 dan X2.8.

Penilaian Reliabilitas

Setelah data dinyatakan valid, selanjutnya dilakukan uji realibilitas untuk mengetahui tingkat kendala masing-masing konstruk. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dan cronbach alpha. Suatu kontruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reability > 0,70 dan nilai cronbach's Alpha > 0,60.

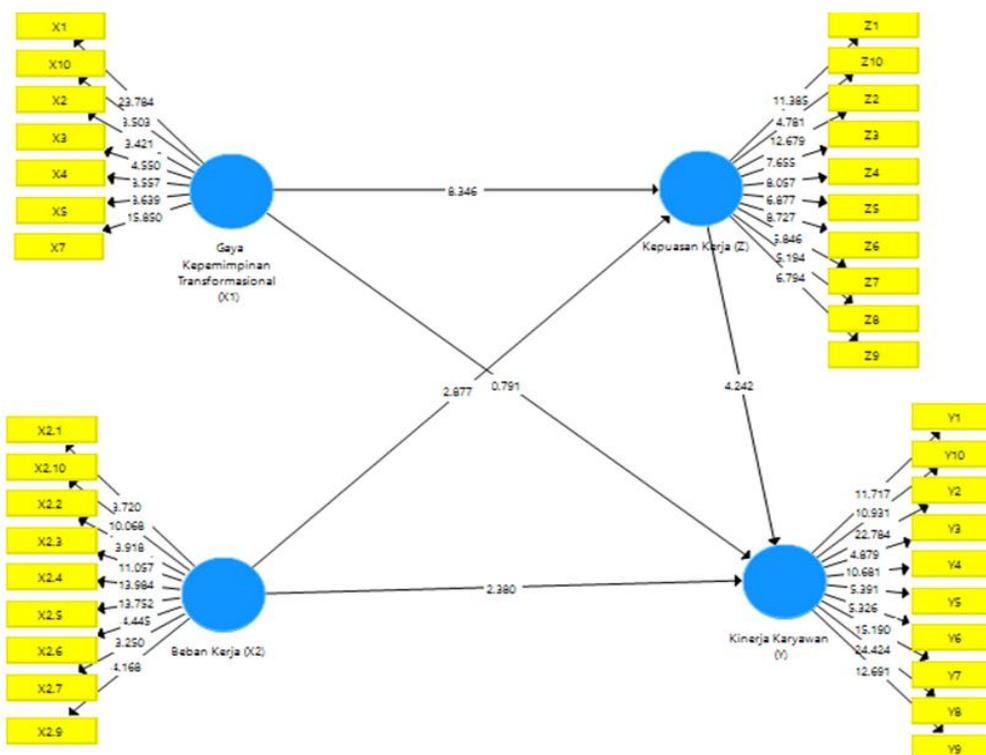
Tabel 1. Nilai Construct Reliability dan Validity

Konstruk (Variabel)	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.905	0.888	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.866	0.854	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.860	0.816	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.825	0.834	Reliabel

Berdasarkan pada tabel 1 diatas, nilai Cronbach's Alpha diatas 0.60 dan composite reliability diatas 0,70 hal ini menunjukkan bahwa data memiliki tingkat kendala yang baik atau reliabel.

Penilaian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model structural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model structural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model structural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS:



Gambar 4. Inner Model

R-Square

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square:

Tabel 2. Evaluasi Nilai R-Square

Keterangan	R-Square	Adjusted R-Square
Kepuasan Kerja	0.526	0.511
Kinerja Karyawan	0.590	0.570

Pada tabel 2, terlihat nilai R-Square konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,526 atau sebesar 52,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk Kepuasan Kerja dari konstruk Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja. Sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara nilai R-Square untuk Kinerja Karyawan sebesar 0,590 atau sebesar 59% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Kerja. Sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik /t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan jika t-statistik/t-hitung >t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural:

Tabel 3. Nilai Path Coefficiensts

Uraian	Original Sampel	T-Statistics	P-Values
Beban Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,252	2,877	0,004
Beban Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,221	2,380	0,018
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,595	8,346	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,103	0,791	0,429
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,564	4,242	0,000

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai hipotesis kelima yang merupakan pengaruh lansung konstruk Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat bantu berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terlihat nilai koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 8,346 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,595 artinya terdapat nilai positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja. Kemudian nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $8,346 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan Lubis et al., 2024) terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja.

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat bantu berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terlihat nilai koefisien Beban Kerja sebesar 2,877 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,252, artinya terdapat nilai positif antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja. Kemudian nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,877 > 1,96$, nilai P-Value $0,004 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak H_2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sitorus & Siagian, 2023) terdapat Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat bantu berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terlihat nilai koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,719 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,103 artinya terdapat nilai positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan. Kemudian nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0,791 < 1,96$, nilai P-Value $0,429 < 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima H_3 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indrajaya & Pidie, 2021) terdapat Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh atas Kinerja Karyawan.

4) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat bantu berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terlihat nilai koefisien Beban Kerja sebesar 2,380 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,221 artinya terdapat nilai positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan. Kemudian nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,380 > 1,96$, nilai P-Value $0,018 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak H_4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Neksen et al., 2021) terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat bantu berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terlihat nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 4,242 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,564 artinya terdapat nilai positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan. Kemudian nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $4,242 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak H_5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handoko, 2020) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

6) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Nilai koefisien original sampel sebesar 0,336 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $3,464 > 1,96$ nilai P-Value $0,001 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis diterima atau H_0 ditolak dan H_6 diterima,

dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Maka Gaya Kepemimpinan Transformasional akan menurun melalui Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irwanto & Riyadi, 2023) terdapat Gaya Kepemimpinan Transformasional melalui Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

7) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Nilai koefisien original sampel sebesar 0,142 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,263 > 1,96 nilai P-Value 0,024 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis diterima atau H_0 ditolak dan H_7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Maka Beban Kerja akan menurun melalui Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh Beban Kerja. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Auliana et al., 2023) terdapat Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. Result Path Analysis

Uraian	Original Sampel	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)->Kepuasan Kerja(Z)->Kinerja Karyawan (Y)	0,336	3,464	0,001	Hipotesis Diterima
Beban Kerja (X2)-> Kepuasan Kerja (Z)->Kinerja Karyawan (Y)	0,142	2,263	0,024	Hipotesis Diterima

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,464 > 1,96. Nilai P-Value 0,001 < 0,05 dan nilai original sampel sebesar 0,336 dengan demikian maka hipotesis diterima atau H_0 ditolak dan H_6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,263 > 1,96, nilai P-Value 0,024 < 0,05 dan nilai original sampel sebesar 0,142 dengan demikian maka hipotesis diterima atau H_0 ditolak dan H_7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

5. KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
- 7) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., & Dwiyantri, F. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja (Literature review MSDM). *4*(1), 134–148.
- Arifudin, O. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional. *4*(3), 178–187.
- Auliana, I., Achmad, N., & Surakarta, U. M. (2023). Pengaruh knowledge management, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. *3*(4), 654–667.
- Butsi, D. P. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *3*(1), 87–101.
- Dewi, A. A. S. K. (2020). Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour dengan dimediasi variabel kepuasan kerja. *9*(2), 528–552.
- Ekaputra, N. D. (2021). Efektivitas penerapan aplikasi sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) dalam penyusunan dokumen RKPD di Kabupaten Nganjuk. *Pharmacognosy Magazine*, *75*(17), 399–405.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *4*(1), 15–33.
- Handoko, T. H. (2020). Stres kerja. *Usm.Ac.Id*, *5*(3), 248–253.
- Indrajaya, K., & Pidie, K. (2021). <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.194> JIMEBIS – Scientific Journal of Students Islamic Economics and Business. Available online at <https://jim.ar-raniry.ac.id/index.php/JIMEBIS>. *2*, 25–34.
- Irwanto, D., & Riyadi, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di STKIP PGRI Sidoarjo. *Soetomo Business Review*, *4*, 6104.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *2*(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Nofitasari, T. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan, dan etos kerja terhadap kepuasan kerja. *857*, 1–12.
- Onsardi, Y. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *1*, 203–213.
- Rachmayani, A. N. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian tindakan kelas dalam pendidikan olahraga*.

Ramadhan Lubis, P. N., Nasution, N. I., Azzahra, L., Hasraful, & Andina, F. (2024). *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, Volume 7 Nomor 3, 2024. Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3), 7899–7906.

Risa Sabila, F. N. A. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Cabang Cibitung dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. 8(July), 256–263.

Sari. (2020). Sejarah teori manajemen sumber daya manusia.

Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>