BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi dan pertimbangan didalam penelitian. Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel yang diteliti oleh peneliti yaitu Kepemimpinan Transformasional, Kinerja dan Kepuasan Kerja

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Thoni Setyo Prabowo, Noermijati dan Dodi Wirawan Irawanto (2018)	*The Influence Of Transformational Leadership and Work Motivaiion on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction*	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja (Y) dan Kepuasan Kerja (Z)	*Structural Equation Model (SEM)*	a. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. b. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. c. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. d. Motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
2	Didin Hikmah Perkasa dan Budi Satria (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja (Y)	Regresi Linier	a. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3.	Nenny Kurniati dan Rojuaniah (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Integritas Perilaku (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja (Y)	Regresi Linier	a). Gaya kepemimpinan transformasional dan integritas perilaku tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan b). Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4.	Nur Alfi'yah, Agung Dwi Nugroho, Tri Wahyudi (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di *We Go Print*	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X), Kinerja (Y)	Regresi Linier	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja.
5	Asriania, Sri Mintarti, Saida Zainurossalamia (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja (Y), Kepuasan Kerja (Z)	*Structural Equation Model* (*SEM)*	a). Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. b). Gaya kepemimpinan trasnsformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. c). Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
					organisasi terhadap kinerja secara parsial.
6.	Cornelius Ludi Priyatmo (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kinerja (Y), Kepuasan Kerja (Z)	*Structural Equation Model* (*SEM)*	a).Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b).Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja c).Kepuasan kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja secara parsial
7	Deni Candra Purba, Victor, Sjendry Loindong (2019)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado	Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja (Y)	Regresi Linier	a).Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. b).Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. c).Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
8	Tirani Restu Ramadani, Ervin Nora Susanti, Yannik Ariyati (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi Linier	Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Sumber : Hasil kajian peniliti, 2024

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Burns (1978), kepemimpinan transformasional adalah cara pemimpin memotivasi bawahannya untuk meningkatkan nilai moral dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Bass (1985), gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar membuat persepsi kepemimpinan dengan perspektif baru karena adanya rangsangan intelektual.

Menurut Yukl (2010:313), kepemimpinan transformasional adalah keadaan ketika para pengikut merasa hormat, kagum, percaya, dan setia terhadap pemimpin mereka. Kondisi ini memotivasi mereka untuk melakukan lebih dari yang mereka harapkan.

Suwatno (2019:107), mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan sehingga mereka merasa percaya diri, bangga, setia, dan hormat kepada pimpinannya.

Robbins & Judge, (2017:262), mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kondisi ketika pemimpin dapat memotivasi pengikutnya untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi melalui keramahan, stimulasi

intelektual, dan pengaruh yang ideal, yang akan menghasilkan upaya tambahan dari karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2.2.1.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Setiawan dan Muhith (2013), ada tiga konsep yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional:

1. Faktor Kemampuan Individu

   Dalam kepemimpinan, faktor kemampuan individu sangat memengaruhi proses kepemimpinannya. Pemimpin didasarkan pada kelebihan yang tidak dimiliki orang lain, seperti kecerdasan, pendidikan, tanggung jawab, aktivitas sosial, dan status sosial dan ekonomi.

2. Faktor Jabatan

   Pemimpin harus tahu bagaimana posisinya di tempat kerja. Ini terkait dengan peraturan yang diterapkan oleh masing-masing organisasi. Pemimpin harus memahami bahwa mereka tidak dapat bekerja sendiri, mereka harus selalu berada dalam lingkungan sosial yang selalu berubah. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memahami konsep peran dan bagaimana bertindak terhadap keadaan eksternal.

3. Faktor Situasi dan Kondisi

Pemimpin harus mampu beradaptasi dengan situasi dan kondisi kerja. Jika tidak, komitmen dan kepatuhan bawahan tidak akan muncul, melainkan perlawanan dan perlawanan dari para bawahan, yang mengakibatkan kepemimpinan yang tidak efektif.

2.2.1.3 Kelebihan dan Kekurangan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Basirun & Turimah (2022), kelebihan kepemimpinan transformasional, sebagai berikut:

1. Mampu mendorong para anggota agar memiliki komitmen yang baik dalam melaksanakan visi dan misi yang diminta.
2. Dapat mengarahkan para anggotanya dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.
3. Dapat meningkatkan hubungan interpersonal antara pemimpin dan bawahan dengan maksimal.
4. Dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan dengan baik.
5. Dapat memberdayakan kemampuan yang dimiliki para anggota yang dipimpin secara optimal.

Menurut Northouse (2016), ada beberapa kelemahan gaya kepemimpinan transformasional , yaitu:

1. Para peneliti belum menetapkan bahwa pemimpin transformasional benar-benar memiliki kemampuan untuk mengubah individu dan organisasi. Ada bukti yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan hasil yang baik, seperti organisasi yang efektif. Namun, penelitian ini belum menemukan hubungan sebab akibat yang jelas antara pemimpin transformasional dan perubahan yang dilakukan oleh pengikut atau organisasi.
2. Kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk disalahgunakan.
3. Kepemimpinan transformasional adalah elitis dan anti-demokrasi. Pemimpin transformasional sering berperan langsung dalam menciptakan perubahan, membangun visi, dan mendorong arah baru. Hal ini memberikan kesan yang kuat bahwa pemimpin bertindak secara independen dari bawahan mereka atau menempatkan diri di atas kebutuhan bawahan.

2.2.1.4 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dimensi gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass & Avolio (1994), terdiri dari:

1. *Idealized Influence* (Pengaruh ideal)

   Cara pemimpin untuk mendorong anggota kelompoknya agar bertindak sesuai yang dicontohkan mereka. Kharisma ini ditunjukkan secara konkret dengan memahami visi dan misi organisasi, menunjukkan pendirian yang teguh, konsisten, dan komitmen terhadap keputusan yang dibuat, serta dapat menghargai karyawan. Pemimpin transformasional menjadi contoh yang dikagumi, dihormati, dan diikuti oleh karyawannya.

2. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

   Cara pemimpin mendorong bawahan untuk melihat masalah dari sudut pandang baru dan menemukan solusi yang lebih kreatif. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mendorong karyawan mereka untuk selalu menjadi inovatif dan kreatif.

3. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

   Cara pemimpin untuk dapat menerima perbedaan yang ada di antara anggota timnya. Dalam hal ini, seorang pemimpin transformasional ingin dan mampu mendengarkan aspirasi bawahan, mengajar dan mendidik bawahan untuk berprestasi dan berkembang.

4. *Inspirational Motivation* (Motivasi Yang Menginspirasi)

Cara pemimpin memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawannya. Pemimpin memiliki kemampuan untuk menetapkan standar yang tinggi, tetapi pemimpin juga harus mampu mendorong bawahan mereka untuk mencapainya.

2.2.2 Kinerja

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Simanjuntak (2011), mendefinisikan kinerja sebagai tahapan pencapaian dalam menyelesaikan perkerjaan tertentu. Artinya kinerja merupakan tahapan pencapaian sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam suatu organisasi.

Koopmans (2014), mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pola perilaku dan tindakan karyawan daripada hasil perilaku.

Dessler (2015 : 84), kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang sesungguhnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja berpusat pada hasil pekerjaannya.

Hasibuan (2016:94), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2019:75), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor berikut ini mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja:

a. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Pada dasarnya, semua kemampuan seseorang terdiri dari dua komponen: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

b. Pengetahuan

Seseorang yang mahir dalam pekerjaannya akan melakukan pekerjaan dengan baik, dan sebaliknya. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan akan membantu seseorang menyelesaikan pekerjaan.

c. Gaya Kepemimpinan

Cara pemimpin dalam menghadapi dan mengarahkan bawahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi dengan alasan tertentu.

d. Motivasi

Pemimpin perlu mempengaruhi individu untuk bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan. Motivasi ini sangat penting bagi pemimpin karena pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

e. Disiplin Kerja

Kedisiplinan yang tinggi diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang optimal atau mencapai tujuan bersama.

f. Budaya Organisasi

Suatu organisasi atau perusahaan memiliki budaya organisasi yang mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum dan yang harus dipatuhi oleh semua anggota organisasi.

g. Kepuasan Kerja

Perasaan bahagia atau perasaan suka seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

h. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah apa pun yang ada di sekitar tempat kerja. Tempat kerja dapat terdiri dari ruangan, layout, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan kerja.

i. Komitmen

Kepatuhan karyawan terhadap peraturan atau kebijakan perusahaan selama bekerja.

2.2.2.3 Dimensi Kinerja

Menurut Koopmans et al. (2014), Dimensi kinerja terdiri dari :

1. *Task Performance* (Kinerja Tugas)

   Kemampuan individu dalam melakukan tugas substantif maupun teknis yang penting bagi pekerjaanya. Perilaku yang digunakan menggambarkan kinerja tugas mencakup kuantitas, kualitas kerja, keterampilan, dan pengetahuan.

2. *Contextual Performance* (Kinerja Kontekstual)

   Kemampuan dalam meningkatkan produktivitas organisasi, mempengaruhi serta mendukung lingkungan psikologis, dan sosial organisasi dalam menjalankan inti teknik organisasi. Kinerja konstektual dapat digambarkan melalui perilaku yang menunjukkan usaha, memfasilitasi rekan kerja dan tim, dan berkomunikasi

3. *Counterproductive Work Behavior* (Perilaku Kerja Kontraproduktif)

   Perilaku yang disengaja oleh karyawan yang dapat membahayakan pemegang saham atau organisasi. Perilaku tersebut seperti mengeluhkan pekerjaan, membesarkan masalah, berfikiran negatif terhadap pekerjaan, membicarakan hal negatif dengan rekan kerja dan orang diluar tempat kerja.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2013:295), kepuasan kerja adalah cara seseorang melihat pekerjaannya secara positif atau negatif. Rivai (2014), menyatakan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidaknya dalam bekerja. Pekerjaan tersebut merupakan bagian penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang.

Hasibuan (2016), menjelaskan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan dicerminkan dengan sikap menyenangkan dan mecintai pekerjaannya.

Menurut Sinambela (2019), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan ini dibentuk oleh upaya internal seseorang dan didukung oleh faktor eksternal, termasuk keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2019), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya dan kondisi dirinya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri organisasi yang dikelola dengan baik dan biasanya merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif.

2.2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor berikut mempengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2010:80):

a. Faktor psikologis, yang berkaitan dengan kejiwaan karyawan, seperti minat, ketentraman kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan
b. Faktor sosial, yang berkaitan dengan interaksi sosial dengan atasan
c. Faktor fisik, yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan mereka.

2.2.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006), lima dimensi untuk menilai kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

   Setiap karyawan memiliki prespektif subjektif tentang tingkat pekerjaan mereka. Apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginan dan harapan maka karyawan merasa puas.

2. Gaji

   Gaji pada dasarnya merupakan kompensasi atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Perusahaan harus dapat memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawannya atas apa yang telah mereka kerjakan.

3. Pengawasan Atasan

   Pengawasan atasan adalah cara atau kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku terhadap karyawan.

4. Rekan Kerja

Seorang pekerja tidak terlepas dari rekan kerjanya. Setiap individu lebih bahagia dengan pekerjaan mereka jika mereka merasa dihargai di tempat kerja, yaitu di antara rekan kerja mereka. Pengukuran variabel ini sangat bergantung pada bagaimana individu tersebut melihat respons lingkungan kerja mereka.

5. Kesempatan untuk Promosi

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus memberikan kesempatan untuk promosi atau kenaikan jabatan kepada karyawannya. Karyawan akan senang jika ada banyak kesempatan untuk berkembang di tempat kerja mereka.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja

Pemimpin dapat memberikan dukungan dan motivasi kepada bawahannya, karena pemimpin memainkan peran penting dalam menggerakkan dan menentukan arah organisasi. Pemimpin yang menggunakan gaya transformasional dapat menginspirasi dan mendorong karyawannya untuk mencapai kinerja terbaik dari yang direncanakan (Pane & Astuti, 2009). Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional fokus pada pengembangan diri bawahan, mendorong bawahan berpikir dan bertindak inovatif untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan organisasi, memacu antusiame dalam bekerja sehingga karyawan meningkatkan kinerja mereka melebihi harapan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nur Al'fiyah (2024), yang menghasilkan penelitian bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transfomasional mampu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya menuntut karyawan menghasilkan kinerja yang baik tetapi pemimpin melakukan berbagai upaya untuk membuat karyawan merasa puas, seperti memberikan arahan yang jelas kepada karyawan saat melakukan pekerjaan dan memberikan cara baru dalam menyelesaikan masalah agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pemimpin yang memperhatikan karyawannya, akan membuat karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tirani Restu (2022), yang menghasilkan penelitian bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Karyawan akan merasa senang dalam pekerjaannya jika perusahaan memberikan pekerjaan yang menarik, digaji dengan baik, diberi kesempatan untuk berkembang, dan mendapat pengawasan dari pimpinan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih mungkin menjadi karyawan yang produktif. Perusahaan harus mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan karena pekerja yang puas

akan memberikan dampak positif pada perusahaan (Yusuf & Al Arif, 2015). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cornelius (2019), yang menghasilkan penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3.4 Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja.

Gaya kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui kecermatannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang menarik, memberikan pelimpahan tanggung jawab yang adil, dan menerapkan peraturan dengan baik. Kemudian kepuasan kerja karyawan tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan melakukan pekerjaan dengan baik dan bersungguh-sungguh sehingga kinerja mereka menjadi maksimal dan dapat mencapai target perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Asriania & Sri Mintarti (2020), yang menghasilkan penelitian bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

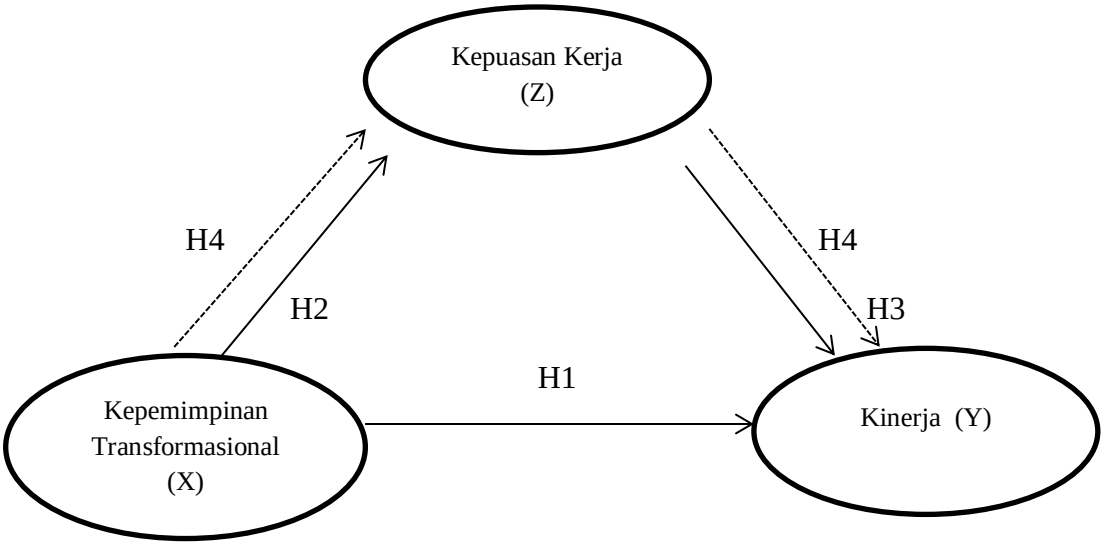
Berdasarkan latar belakang, kajian teori dan dukungan dari penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan kerangka konseptual sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2006:94), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Pane & Astuti (2009), pemimpin yang menggunakan gaya transformasional dapat menginspirasi dan mendorong karyawannya untuk mencapai kinerja terbaik.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja merupakan komponen lain yang dapat memengaruhi kinerja. Karena kepuasan kerja karyawan dapat berdampak positif pada perusahaan, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan kepuasan karyawan. Hasibuan (2016), menjelaskan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan dicerminkan dengan sikap menyenangkan dan mecintai pekerjaannya. Tanpa kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan, menyebabkan kinerja rendah dan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Gambar 2.1 1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara tentang masalah yang diteliti. Hipotesis dibuat dan diuji untuk menentukan apakah asumsi atau dugaan tersebut benar atau salah. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, hipotesis penelitian ini adalah:

1. H1 : Diduga Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)
2. H2 : Diduga Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z)
3. H3 : Diduga Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)
4. H4 : Diduga terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kinerja (Y) jika dimediasi Kepuasan Kerja.