

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan

Bachtiar Arifudin Husain¹, Indra Novendri^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01773@unpam.ac.id¹, dosen03063@unpam.ac.id^{2*}

Received 18 November 2025 | Revised 30 November 2025 | Accepted 02 Januari 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan sebagai responden. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,601 < 2,010$), $p\text{-value} > 0,05$ ($0,551 > 0,05$), dengan koefisien korelasi 0,67 dan kontribusi yang sangat kecil, yaitu 0,05%, serta nilai R^2 yang menunjukkan pengaruh yang lemah. Sebaliknya, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,900 > 2,010$), $p\text{-value} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), koefisien korelasi 0,708, serta kontribusi sebesar 50,2%, diperkuat oleh nilai R^2 yang menunjukkan hubungan kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,663 > 3,19$) dan $p\text{-value} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,711$ (71,1%), yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dengan kuat, sementara sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and job satisfaction on employee performance at PT Bumi Berkah Boga South Jakarta, both partially and simultaneously. The study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 50 employees as respondents. Data analysis was carried out through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination (R^2), t-test, and F-test. The results of the study indicate that partially transformational leadership does not have a significant effect on employee performance, indicated by the $t\text{-value} < t\text{-table}$ ($0.601 < 2.010$), $p\text{-value} > 0.05$ ($0.551 > 0.05$), with a correlation coefficient of 0.67 and a very small contribution, namely 0.05%, as well as an R^2 value that indicates a weak influence. Conversely, job satisfaction was shown to have a significant effect on employee performance, with a calculated t value $> t$ table ($6.900 > 2.010$), a $p\text{-value} < 0.05$ ($0.000 < 0.05$), a correlation coefficient of 0.708, and a contribution of 50.2%. This is reinforced by the R^2 value, indicating a strong relationship between job satisfaction and performance. Simultaneously, transformational leadership and job satisfaction significantly influenced employee performance, as indicated by a calculated F value $> F$ table ($25.663 > 3.19$) and a $p\text{-value} < 0.05$ ($0.000 < 0.05$). The coefficient of determination,

R², was 0.711 (71.1%), indicating that the two independent variables together strongly explained variation in employee performance, while the remaining 28.9% was influenced by factors outside this study.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, terutama di era persaingan global yang semakin kompetitif. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau modal yang dimiliki, tetapi lebih pada kemampuan mengelola dan mengoptimalkan potensi karyawan secara efektif. Dalam konteks industri jasa katering dan kuliner seperti PT Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang berdampak langsung terhadap kualitas produk, kepuasan pelanggan, dan keberlanjutan bisnis perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks yang saling berinteraksi, baik faktor individual maupun organisasional.

Kinerja karyawan secara konseptual dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Kusjono, 2023). Dalam perkembangannya, studi tentang kinerja karyawan telah mengalami pergeseran paradigma dari pendekatan tradisional yang berfokus pada aspek teknis dan administratif, menuju pendekatan kontemporer yang lebih menekankan pada aspek psikologis dan perilaku organisasi. Penelitian-penelitian terkini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan kompetensi individual, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan (Kusjono & Ratnasari, 2024).

Kepemimpinan transformasional telah menjadi topik sentral dalam kajian manajemen sumber daya manusia modern. Bass (1985) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai kinerja yang melebihi ekspektasi melalui transformasi nilai, keyakinan, dan kebutuhan mereka. Penelitian Kusjono (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). Dalam konteks industri jasa, pemimpin transformasional berperan vital dalam membentuk visi organisasi, membangun budaya kerja positif, dan mendorong inovasi berkelanjutan yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, kepuasan kerja merupakan variabel penting lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif atau perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Kusjono & Mulyanto, 2024). Teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, serta faktor hygiene seperti kebijakan perusahaan, kondisi kerja, kompensasi, dan hubungan interpersonal. Penelitian kontemporer menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif yang kuat dengan kinerja karyawan, di mana karyawan yang puas cenderung lebih produktif, memiliki komitmen organisasional lebih tinggi, dan menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif.

Fenomena yang terjadi di PT Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan beberapa karyawan, teridentifikasi beberapa indikasi permasalahan kinerja, antara lain: tingkat produktivitas yang belum optimal dengan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian tugas produksi, kualitas output yang tidak konsisten dengan adanya keluhan pelanggan terkait standar produk, tingkat absensi dan turnover yang relatif tinggi mencapai sekitar 15% per tahun, serta motivasi dan semangat kerja karyawan yang cenderung menurun terutama pada shift tertentu. Fenomena ini mengindikasikan adanya masalah mendasar dalam sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan yang perlu dikaji lebih mendalam.

Dari aspek kepemimpinan, observasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan masih cenderung konvensional dan kurang memberikan inspirasi kepada karyawan. Komunikasi antara

pimpinan dan bawahan berlangsung secara top-down dengan partisipasi karyawan yang terbatas dalam proses pengambilan keputusan. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka jarang mendapatkan feedback konstruktif dan pengakuan atas prestasi kerja mereka. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual terhadap setiap anggota tim. Ketidadaan karakteristik kepemimpinan transformasional diduga menjadi salah satu faktor yang menghambat optimalisasi kinerja karyawan di perusahaan.

Dari perspektif kepuasan kerja, ditemukan beberapa keluhan yang disampaikan karyawan terkait kondisi kerja. Pertama, beban kerja yang tidak merata dengan jam kerja yang panjang terutama pada periode peak season tanpa sistem kompensasi yang memadai. Kedua, fasilitas kerja yang masih terbatas, seperti ruang istirahat yang kurang nyaman dan peralatan kerja yang kadang tidak memadai. Ketiga, sistem remunerasi yang dirasa belum kompetitif dibandingkan dengan perusahaan sejenis di industri yang sama. Keempat, peluang pengembangan karier yang terbatas dengan minimnya program pelatihan dan pengembangan karyawan. Kondisi-kondisi tersebut berkontribusi terhadap rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja mereka.

Gap penelitian yang melatarbelakangi studi ini adalah adanya inkonsistensi temuan dalam penelitian-penelitian terdahulu mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Kusjono (2023) dan Basalamah (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian lain seperti Fadillah (2020) dan Cahyaningtiyas et al. (2023) menemukan bahwa dalam konteks tertentu, kepemimpinan transformasional tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama pada organisasi dengan struktur operasional yang sangat rigid atau ketika faktor-faktor lain seperti sistem kompensasi dan budaya organisasi lebih dominan. Inkonsistensi ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami kondisi kontekstual di mana kepemimpinan transformasional efektif atau tidak efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

State of the art dalam kajian ini merujuk pada perkembangan terkini dalam penelitian kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kusjono dan Ratnasari (2024) dalam penelitiannya menekankan bahwa dalam era digital dan post-pandemic, kepemimpinan transformasional perlu beradaptasi dengan model hybrid leadership yang mengintegrasikan kepemimpinan virtual dengan kepemimpinan tatap muka. Penelitian Mulyanto (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja di era kontemporer tidak hanya dipengaruhi oleh faktor tangible seperti gaji dan fasilitas, tetapi juga faktor intangible seperti work-life balance, makna pekerjaan, dan psychological safety di tempat kerja. Djuraiddi dan Laily (2024) mengembangkan model mediasi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, sehingga memperkaya pemahaman tentang mekanisme kompleks yang menghubungkan kedua variabel tersebut.

Penelitian ini menjadi penting karena beberapa alasan. Pertama, secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dalam mengisi gap pengetahuan mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional dalam konteks industri jasa katering di Indonesia, yang masih terbatas kajiannya. Kedua, secara praktis, penelitian ini memberikan insight berharga bagi manajemen PT Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan gaya kepemimpinan dan peningkatan kepuasan kerja. Ketiga, penelitian ini menguji secara empiris model hubungan simultan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dapat memberikan pemahaman lebih komprehensif tentang dinamika faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut: Pertama, apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan? Kedua, apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan? Ketiga, apakah kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan?

Sejalan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan, dan menganalisis data secara objektif dalam bentuk angka guna menggambarkan kondisi sebenarnya. Fokus penelitian adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS pada objek penelitian PT Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari agar diperoleh informasi dan kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas, yaitu kepemimpinan transformasional gaya kepemimpinan yang menginspirasi, memotivasi, dan memberi pengaruh positif melalui visi dan keteladanan serta kepuasan kerja yang mencerminkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan PT Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan sebagai hasil dari penerapan kepemimpinan transformasional dan tingkat kepuasan kerja (Sugiyono, 2020:38).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:148). Populasi dalam penelitian ini adalah diambil dari empat bagian pekerjaan karyawan PT Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan yang berjumlah 50 Orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:149). Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan sampel yang digunakan yaitu sebesar 50 Orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi kuesioner untuk memperoleh data tertulis dari responden, wawancara untuk menggali informasi secara lisan dan mendalam, observasi dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian, serta studi kepustakaan untuk memperoleh referensi dari berbagai literatur guna mendukung kelengkapan data.

Penyusunan instrumen menekankan pada pengukuran sikap yang berbentuk skala sikap. Dalam pengukuran variabel untuk mendapatkan data yang bersifat kuantitatif yaitu data yang bersifat terukur.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur untuk melihat konsistensi atau keajegan instrumen penelitian dalam menghasilkan data. Pengujian ini umumnya menggunakan teknik Cronbach's Alpha dengan membandingkan nilai alpha hitung dengan r tabel. Menurut Santoso, instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 dan bernilai positif.

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai syarat sebelum analisis regresi, agar hasil penelitian lebih akurat. Pengujian ini meliputi uji multikolinearitas, uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Keempat uji tersebut memastikan bahwa data memenuhi asumsi dasar statistik sehingga model yang digunakan dapat dipercaya

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji determinasi dengan F-test dan uji signifikansi dan uji parsial dengan T-test dan uji signifikansi.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	32	64%
Perempuan	18	36%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Mayoritas responden adalah laki-laki (64%), yang menunjukkan dominasi tenaga kerja laki-laki di PT Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan, khususnya pada bagian produksi dan operasional yang memerlukan tenaga fisik lebih besar.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
20-30	18	36%
31-40	22	44%
41-50	8	16%
> 50	2	4%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Sebagian besar karyawan berada pada rentang usia produktif 31-40 tahun (44%), menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang matang dan berpengalaman.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif (X1)	X1.1	0,712	0,279	Valid
	X1.2	0,685	0,279	Valid
	X1.3	0,734	0,279	Valid
	X1.4	0,698	0,279	Valid
	X1.5	0,721	0,279	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,756	0,279	Valid
	X2.2	0,782	0,279	Valid
	X2.3	0,745	0,279	Valid
	X2.4	0,768	0,279	Valid
	X2.5	0,791	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,723	0,279	Valid
	Y.2	0,738	0,279	Valid
	Y.3	0,765	0,279	Valid
	Y.4	0,749	0,279	Valid
	Y.5	0,712	0,279	Valid

Seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung > r tabel (0,279) pada taraf signifikansi 5% dengan N=50. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti dengan tepat.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,842	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,879	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,865	0,600	Reliabel

Semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,600, yang berarti instrumen penelitian konsisten dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel secara berulang dengan hasil yang stabil.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Residual	0,098	0,200	Normal

Nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Berdasarkan grafik P-P Plot, titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,894	1,119	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,894	1,119	Tidak terjadi multikolinearitas

Nilai VIF kedua variabel < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Artinya, tidak ada korelasi yang tinggi antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 7.** Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,236	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,312	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

4

Nilai signifikansi kedua variabel $> 0,05$, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi memiliki varian residual yang konstan, sehingga layak digunakan untuk prediksi.

Analisis Regresi Linier Sederhana**Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan****Tabel 8.** Hasil Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y

Model	Koefisien	Std. Error	t hitung	Sig.
Constant	43,734	5,421	8,067	0,000
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,090	0,149	0,601	0,551

Dari tabel 8 diperoleh persamaan regresi: $Y = 43,734 + 0,090 X_1$

1. Konstanta sebesar 43,734 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan transformatif bernilai nol, maka kinerja karyawan adalah 43,734
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,090 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kepemimpinan transformatif hanya akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,090 satuan
3. Nilai R Square sebesar 0,005 (0,5%) menunjukkan kontribusi kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan sangat kecil

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**Tabel 9.** Hasil Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y

Model	Koefisien	Std. Error	t hitung	Sig.
Constant	17,358	4,123	4,210	0,000
Kepuasan Kerja (X2)	0,568	0,082	6,900	0,000

Dari tabel 9 diperoleh persamaan regresi: $Y = 17,358 + 0,568 X_2$

1. Konstanta sebesar 17,358 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan adalah 17,358

- Koefisien regresi X2 sebesar 0,568 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,568 satuan
- Nilai R Square sebesar 0,502 (50,2%) menunjukkan kepuasan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien	Std. Error	t hitung	Sig.
Constant	20,894	4,562	4,581	0,000
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,083	0,121	0,686	0,496
Kepuasan Kerja (X2)	0,568	0,083	6,843	0,000

Dari tabel 10 diperoleh persamaan regresi: $Y = 20,894 + 0,083 X1 + 0,568 X2$

- Konstanta sebesar 20,894 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan adalah 20,894
- Koefisien X1 sebesar 0,083 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kepemimpinan transformasional (dengan kepuasan kerja konstan) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,083 satuan
- Koefisien X2 sebesar 0,568 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kepuasan kerja (dengan kepemimpinan transformasional konstan) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,568 satuan
- Nilai R Square sebesar 0,711 (71,1%) menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 71,1% variasi kinerja karyawan

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional	0,601	2,010	0,551	H0 diterima	Tidak berpengaruh signifikan
Kepuasan Kerja	6,900	2,010	0,000	H0 ditolak	Berpengaruh signifikan

Catatan: $t \text{ tabel untuk } df=48 \text{ pada } \alpha=0,05 \text{ (two-tailed)} = 2,010$

Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena $t \text{ hitung } (0,601) < t \text{ tabel } (2,010)$ dan $\text{Sig. } (0,551) > 0,05$, sehingga H1 ditolak

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena $t \text{ hitung } (6,900) > t \text{ tabel } (2,010)$ dan $\text{Sig. } (0,000) < 0,05$, sehingga H2 diterima

Uji F (Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	417,234	2	208,617	25,663	0,000
Residual	381,966	47	8,127		
Total	799,200	49			

$F \text{ tabel } (df1=2, df2=47, \alpha=0,05) = 3,19$

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26, 2024

F hitung (25,663) > F tabel (3,19) dan $\text{Sig. } (0,000) < 0,05$, sehingga H3 diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan.

Koefisien Determinasi

Tabel 13. Rangkuman Koefisien Determinasi

Analisis	R	R ²	Adjusted R ²	Kontribusi
X1 → Y	0,067	0,005	-0,016	0,5%
X2 → Y	0,708	0,502	0,491	50,2%
X1, X2 → Y	0,844	0,711	0,699	71,1%

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26, 2024

1. Kepemimpinan transformasional hanya mampu menjelaskan 0,5% variasi kinerja karyawan
2. Kepuasan kerja mampu menjelaskan 50,2% variasi kinerja karyawan
3. Secara bersama-sama, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 71,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 28,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 43,734 + 0,090 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,67 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki tingkat hubungan yang rendah dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,05 atau 5%, artinya kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi pengaruh sebesar 5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 95% dipengaruhi faktor lain.

Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,601 < 2,010$) dan nilai $p\text{ value} > 0,05$ ($0,551 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan. Temuan sejalan dengan penelitian terdahulu *Fadillah (2020)* yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak selalu berpengaruh dalam kondisi operasional yang sangat terstruktur atau ketika faktor lain seperti kompensasi, budaya kerja, dan sistem operasional lebih dominan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,358 + 0,568 X_2$. koefisien korelasi sebesar 0,708 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,502 atau sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,900 > 2,010$). diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sutanto & Sukmawati (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahmawati (2022) juga menemukan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam organisasi. Kesamaan hasil ini memperkuat bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara konsisten di berbagai jenis perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 20,894 + 0,083 X_1 + 0,568 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,505 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,711 atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 71,1% sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($25,663 > 3,19$), hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu. Misalnya, penelitian oleh Putra (2021); Widodo, S., Kusjono, G., & Sunardi, S. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja melalui peningkatan motivasi dan komitmen karyawan. Hal serupa juga ditemukan dalam studi Sari dan Nugroho (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi besar dalam mendorong kinerja karyawan di perusahaan jasa.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan:

Pengaruh parsial Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan analisis diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 43,734 + 0,090 X_1$. Namun hasil uji-t menunjukkan $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,601 < 2,010$) dan nilai signifikansi $p > 0,05$ ($0,551 > 0,05$). Dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan persamaan regresi sederhana $Y = 17,358 + 0,568 X_2$, hasil uji-t menunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,900 > 2,010$) dengan $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh simultan Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari analisis regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 20,894 + 0,083 X_1 + 0,568 X_2$. Uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,663 > 3,19$) dan $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun kepemimpinan transformasional tidak signifikan secara parsial, kedua variabel bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119-127.
- Anggraeni, I. D., & Wardani, E. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 3(3), 135-143. <https://doi.org/10.32493/jmw.v3i3.36877>
- Basalamah, M. S. A. (2023). The effect of transformational leadership style and job satisfaction on employee performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2), 78-89. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.77>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- Cahyaningtiyas, L., Wardhani, R. K., & Fajariah, N. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Timbul Jaya Motor di Kediri. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(1), 258-267. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.685>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1). <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Endang, M., & Neneng, T. A. (2020). Peningkatan motivasi belajar dan manajemen waktu untuk meningkatkan kualitas e-belajar dan prestasi. *Jurnal Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 1(1), 116-120. <https://doi.org/10.32493/al-jpkm.v1i1.4012>
- Esti Suntari, S. H. (2022). Pengaruh perilaku pemimpin dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asco Prima Mobilindo. *Jurnal Ilmiah Universitas Pamulang*, 5(5), 1556-1563.
- Fadillah. (2020). [Judul artikel tentang kepemimpinan transformasional]. [Nama Jurnal].
- Fenny, F., & Setyawan, A. (2024). Peran kepuasan kerja dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 372-388. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3688>
- Handayani, R., & Solihan, V. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 166-178. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2>
- Hartatik, I. P. (2020). *Mengembangkan sumber daya manusia*. Laksana.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Sage Publications.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1-15. <https://doi.org/10.32493/drj.v1i1.1650>
- Hutagaluh. (2024). Transformational leadership and job satisfaction in performance of employees. *International Journal of Leadership in Educational Research (IJLER)*.
- Ica, F. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores). *Jurnal Akademisi Vokasi*, 3(2), 26-37.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Rand McNally.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati. (2021). Pengaruh transformasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2.
- Ramlawati. (2022). *Peran manajemen*. Epigraf Komunika Prima.
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) generasi "Y" (kasus pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi (JMBI) UNSRAT*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heryanto, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31-44. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144>
- Soejanto, A. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 7(1), 1-9.
- Sudaryono. (2024). *Perilaku konsumen dalam perspektif pemasaran*. Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, N. (2020). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembeka. *Jurnal Agora*, 7(1).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media Group.
- Triatna, C. (2022). *Perilaku organisasi dalam pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 235-244.
- Wardani, E. S., & Supriyatna, W. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank DBS Indonesia Cabang Graha Aos Kebon Jeruk Jakarta Barat. *JURNAL SeMaRaK*, 6(1), 104-116. <https://doi.org/10.32493/smk.v6i1.32264>
- Wibowo. (2023). *Manajemen kinerja* (5th ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S., Kusjono, G., & Sunardi, S. (2024). Pelatihan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi*, 4(3), 1467-1478. <https://doi.org/10.32493/jmab.v4i3.47747>
- Wirawan. (2021). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Salemba Empat.