

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan

Humairoh¹, Berlintina Permatasari^{2*}

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia
umays6606@gmail.com¹, berlintina.permatasari15@teknokrat.ac.id^{2*}

Manuskrip: 8 September 2024; Ditinjau: 10 September 2024; Diterima: 10 Oktober 2024;

Online: Oktober 2024; Diterbitkan: Oktober 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manusia sebagai aset hidup perusahaan harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan baik. Hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja contohnya gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi penelitian. Data dalam penelitian ini akan diuji dengan beberapa tahapan pengujian, diantaranya yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas, uji reliabilitas), dan pengujian seluruh hipotesis melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian ini yaitu secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan, dan secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional; Kepuasan kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to analyze the influence of transformational leadership style and job satisfaction on employee performance at PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan. Human resources play an essential role in the success of an organization or company. Therefore, people as the company's living assets must receive serious attention and be managed well. Factors that affect employee performance at work include transformational leadership style and job satisfaction. This research uses a quantitative approach, employing primary data in the form of questionnaires distributed to the entire research population. The data in this study will be tested through several stages, including descriptive statistical tests, data quality tests (validity and reliability tests), and hypothesis testing through the coefficient of determination test, partial test (t-test), and simultaneous test (f-test). The results of this study indicate that transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan, and transformational leadership style and motivation have a significant simultaneous effect on employee performance at PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan.

Keywords: Transformational Leadership Style; Job Satisfaction; Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk tumbuh dalam persaingan yang ketat di era globalisasi ini. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas



kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan terhambatnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan. PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ketenagalistrikan yang dikelola oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terkhususnya dalam menangani sektor pembangkit listrik, tujuannya adalah agar dapat men-supply energy listrik yang dapat digunakan masyarakat di wilayah Tarahan dan sekitarnya.

Di Indonesia terdapat sebuah parameter utama untuk mengetahui baik buruknya kinerja sebuah unit pembangkit, yaitu EAF (Equivalent Availability Factor). EAF (Equivalent Availability Faktor) adalah faktor kesiapan unit pembangkit. Nilai EAF berupa perbandingan yang didapat dari kesiapan pembangkit untuk beroperasi (baik dalam kondisi stand by ataupun operasi) dibagi terhadap waktu.

Berdasarkan data kinerja yang didapat dari PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan diketahui bahwa pada tahun 2020 nilai EAF mencapai 99,96%, namun pada tahun 2021 terdapat penurunan nilai EAF sebesar 0.57% menjadi 99.39%, pada tahun 2022 lalu kembali terjadi penurunan nilai EAF sebesar 0.08% menjadi 99.31%. Artinya dalam tiga tahun terakhir PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan jika dilihat dari nilai EAF telah mengalami penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara pra-riset dengan salah satu karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan, didapati bahwa pemimpin dalam tiap unit-unit perusahaan di PT. PLN selalu dilakukan rolling atau pergiliran jabatan dimana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Pemimpin saat ini secara sadar atau tidak telah melakukan upaya yang digolongkan dalam gaya kepemimpinan transformasional yang belum efektif. Terlihat dari cara pemimpin menyikapi permasalahan yang dihadapi karyawannya dan pembagian tugas yang dilakukan sehingga karyawan tidak bekerja dengan maksimal yakni cenderung kebingungan dalam menghadapi masalah. Sikap pimpinan yang kurang inovatif seperti itu mengakibatkan karyawan kurang terinspirasi untuk menciptakan ide kreatif dalam penyelesaian masalah pekerjaan yang seharusnya dapat menunjang kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional yang menurut para karyawan mengenai pimpinan di perusahaan yang diterapkan masih belum efektif, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kepuasan kerja. Pada PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sering menurun akibat pembagian tugas yang dirasa kurang sesuai sehingga menyebabkan kebingungan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini membuat kinerja para karyawan menjadi kurang maksimal dan mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan”.

Kajian Pustaka

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan/anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan, bahwa pemimpin transformasional memiliki visi dan kemampuan berinteraksi dengan baik kepada karyawan, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional ada empat, yaitu kharisma, inspirasi, simulasi intelektual, dan perhatian individual.

H1: Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu

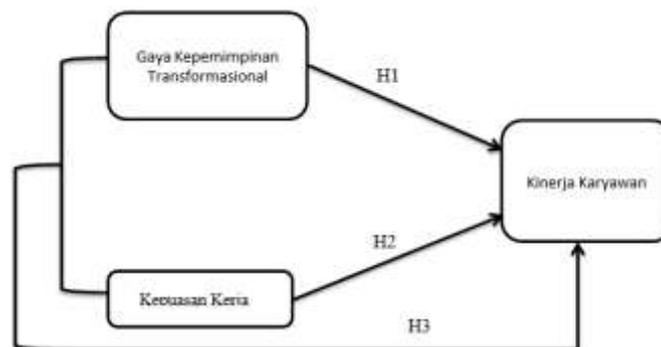
H2: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Secara lebih tegas kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Indikator pengukuran kinerja karyawan mencakup enam kriteria, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kepengawasan, dan dampak interpersonal.

H3: Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka peneliti akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi/sampel tertentu, pengumpulan data ini sendiri menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat statistik atau kuantitatif yang tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai sejak diterima usulan penelitian sampai dengan selesai. Tempat penelitian ini adalah di perusahaan PLTD/G Tarahan yang beralamat di Jl. Lintas Sumatra, Srengsem, Kec. Panjang, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan yang berjumlah 50 orang. Berdasarkan jumlah populasi yang kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini responden yang diambil yakni 100% jumlah populasi yang ada pada PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun untuk teknik analisis data yakni analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan regresi berganda. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji f serta analisis koefisien determinasi dilakukan untuk menentukan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap pertanyaan kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Kevalidan suatu kuisisioner terjadi apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ pada $n = 50$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 sehingga $r_{tabel} = 0.278$. Artinya apabila korelasi lebih besar dari 0.278 maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,278	0,885	Valid
	X1.2	0,278	0,880	Valid
	X1.3	0,278	0,892	Valid
	X1.4	0,278	0,840	Valid
	X1.5	0,278	0,908	Valid
	X1.6	0,278	0,896	Valid
	X1.7	0,278	0,900	Valid
	X1.8	0,278	0,822	Valid
	X1.9	0,278	0,921	Valid
	X1.10	0,278	0,822	Valid
	X1.11	0,278	0,895	Valid
	X1.12	0,278	0,813	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,278	0,829	Valid
	X2.2	0,278	0,765	Valid
	X2.3	0,278	0,792	Valid
	X2.4	0,278	0,862	Valid
	X2.5	0,278	0,834	Valid
	X2.6	0,278	0,724	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,278	0,746	Valid
	Y2	0,278	0,556	Valid
	Y3	0,278	0,800	Valid
	Y4	0,278	0,769	Valid
	Y5	0,278	0,818	Valid
	Y6	0,278	0,792	Valid
	Y7	0,278	0,912	Valid
	Y8	0,278	0,853	Valid
	Y9	0,278	0,701	Valid
	Y10	0,278	0,862	Valid
	Y11	0,278	0,760	Valid
	Y12	0,278	0,719	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi sebuah kuisisioner. Jika jawaban seseorang atas pertanyaan tersebut konsisten dari waktu ke waktu, maka kuisisioner tersebut dianggap reliabel atau dapat diandalkan. Dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan tabel 1 nilai *Cronbach's Alpha* gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,970, nilai *Cronbach's Alpha* motivasi kerja sebesar 0,884 dan nilai *Cronbach's Alpha* kinerja karyawan sebesar 0,932, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuisisioner dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N Item	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,970	12	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,884	6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,932	12	Reliabel

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan. Perhatikan tabel 2 berikut.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,081	0,449		2,407	0,020
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,483	0,080	0,622	6,029	0,000
	Kepuasan Kerja	0,255	0,104	0,255	2,466	0,017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:
 $Y = 1,081 + 0,483X1 + 0,255X2$

- Nilai Konstanta 1,081 menunjukkan bahwa apabila variabel-variabel independent (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja) diasumsikan bernilai nol, maka variabel dependent (Kinerja Karyawan) mengalami kenaikan sebesar 1,081.

- Nilai Koefisien Regresi X1 bernilai positif sebesar 0,483 maka bisa diartikan jika variabel lain diasumsikan tetap maka setiap kenaikan 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional maka variabel Kinerja Karyawan naik sebesar 0,483.
- Nilai Koefisien Regresi X2 bernilai positif sebesar 0,255 maka bisa diartikan jika variabel lain diasumsikan tetap maka setiap kenaikan 1 satuan variabel Motivasi maka variabel Kinerja Karyawan naik sebesar 0,255.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Hasil uji hipotesis secara parsial atau Uji T dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,081	0,449		2,407	0,020
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,483	0,080	0,622	6,029	0,000
	Kepuasan kerja	0,255	0,104	0,255	2,466	0,017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 di atas, uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 sedangkan nilai t tabel dapat dihitung pada tabel t-test dengan rumus $df = n - k$ atau $df = 50 - 3 = 47$. Sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,011. Penjelasan untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

- H1 = Hasil statistik uji t untuk variabel X1 diperoleh nilai t hitung sebesar 6,029 dan t tabel 2,011 karena t hitung > t tabel, signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan diterima.
- H2 = Hasil statistik uji t untuk variabel X2 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,466 dan t tabel 2,011 karena t hitung > t tabel, signifikan lebih kecil dari 0,05, maka Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil dari Uji F atau Simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

Nilai F tabel	Nilai F hitung	Sig
3,19	31,911	0,000

Berdasarkan tabel 5 diatas menerangkan bahwa dalam Uji F bisa dilakukan melalui perbandingan nilai F hitung dengan F tabel pada nilai signifikansi 0,05. F tabel dengan rumus $df1 = k - 1$ ($df1 = 3 - 1 = 2$), maka derajat pembilangnya sebesar 2 dan $df2 = n - k$ ($df2 = 50 - 3$) maka derajat penyebut nya yaitu 47, maka f tabel nya sebesar 3,19 .Artinya, f hitung > f tabel yaitu $31,911 > 3,19$. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka didalam uji F bisa disimpulkan bahwa Hipotesis ke 3 dalam penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan diterima.

Koefisien Determinasi (R2)

Hasil dari Uji Koefiensi Determinasi (R2) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R2)

R square	Adjusted R square
0,576	0,558

Berdasarkan tabel 6 diatas dalam koefisien determinasi (R2) penelitian ini menunjukkan angka *Adjusted R Square* dengan nilai 0,558. Artinya terdapat sumbangan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 55,8%. Dengan nilai yang mendekati 1 maka hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi yaitu kuat yang diartikan bahwa variabel independent (gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja) dapat memberikan

hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan.

Berdasarkan uji yang dilakukan dalam penelitian ini, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diuji secara parsial menghasilkan menghasilkan t hitung sebesar $6,029 > t$ tabel $2,011$ dan didapat tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut bisa disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis 1 di dalam penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan dianggap sudah terbukti.

Hasil penelitian ini menerangkan bahwa adanya hubungan yang positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut artinya semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional terhadap karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, dan juga sebaliknya ketika penerapan kepemimpinan transformasional semakin rendah, maka kinerja karyawan juga akan rendah di sebuah perusahaan. Dan penelitian ini juga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mengidentifikasi bahwa jika terpenuhinya indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional seperti kharisma, inspirasi, simulasi intelektual, dan perhatian individual, maka akan mendukung terciptanya Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan.

Berdasarkan uji yang dilakukan dalam penelitian ini, variabel Kepuasan Kerja yang diuji secara parsial menghasilkan menghasilkan t hitung sebesar $2,466 > t$ tabel $2,011$ dan didapat tingkat signifikan sebesar $0,017 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut bisa disimpulkan variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis 2 di dalam penelitian yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dianggap sudah terbukti.

Hasil penelitian ini menerangkan bahwa adanya hubungan yang positif dari Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja di diri seorang individu karyawan maka, kinerja karyawan akan meningkat, dan juga sebaliknya ketika Kepuasan Kerja rendah di dalam diri seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan rendah. Dan penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan. Variabel Kepuasan Kerja mengidentifikasi bahwa jika terpenuhinya indikator Kepuasan Kerja seperti eksistensi, keterhubungan, dan pertumbuhan maka, akan mendukung terciptanya Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan.

Berdasarkan hasil dari uji F di dalam penelitian ini f hitung $> f$ tabel yaitu $31,911 > 3,19$. Dengan memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan. Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah $0,558$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi kuat yang diartikan bahwa variabel independent (gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja) dapat memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk melihat variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dibentuk dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan kerja yang baik. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang dipikirkan sebelumnya. Untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar berkinerja baik, maka ada faktor yang mempengaruhi seperti dorongan yang diberikan pemimpin terhadap karyawan. Sebab keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat bukan hanya dari kinerja karyawan yang dihasilkan tetapi dapat juga dilihat dari kemampuan pimpinan dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang didapat dari hasil uji analisis yang sudah dilakukan maka, dapat ditarik kesimpulan diantaranya :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kharis, M.S.O. Hakam, and I. Ruhana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 3, No. 1, 2021.
2. E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam*, 2022.
3. M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
4. M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2020.
5. M.S. Limbong, T. Timuneno, and R.E. Fanggal, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Kupang," *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, Vol. 9, No. 2, 2019, DOI: <https://doi.org/10.35508/jom.v9i2.1732>
6. Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2020.
7. R.L. Hughes, R.C. Ginnett., G.J. Curphy, *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman. Edisi Ketujuh*. Jakarta: Salemba Humanika, 2021
8. S.P. Robbins and T.A. Judge, *Perilaku Organisasi – Organizational Behaviour. Buku 1, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat, 2022.
9. S.P. Robbins, *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa. Tim Indeks*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2019.
10. S.P. Robbins, *Perilaku Organisasi. Jilid I dan II*. Jakarta: Salemba Empat, 2020.
11. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2021.