
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KOPERASI SEJAHTERA MOSINDO BERSAMA
DI TANGERANG**

Rafaeli Gulo¹, Muhammad Yuda Alhabsyi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

** rafaelgulo123@gmail.com¹, dosen00805@unpam.ac.id²*

Abstract. This study aims to analyze the influence of Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance at Koperasi Sejahtera Mosindo Bersama, Di Tangerang Region, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with a descriptive and causal approach. The population of this study consisted of 54 employees, and the entire population was used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results of the multiple linear regression analysis produced the equation $Y = -0.086 + 0.324X_1 + 0.632X_2$, indicating that Transformational Leadership Style and Job Satisfaction have a positive effect on Employee Performance. The results of the t-test show that Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of 2.456 and a significance value of $0.018 < 0.05$. Job Satisfaction also has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of 11.013 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the F-test indicate that Transformational Leadership Style and Job Satisfaction simultaneously have a significant effect on Employee Performance, with an F-value of 1416.771 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The correlation test results showed a correlation coefficient (R) of 0.991, indicating a very strong and positive relationship between transformational leadership and job satisfaction on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.982 indicates that 98.2% of the variation in Employee Performance can be explained by the two independent variables, while the remaining 1.8% is influenced by other variables outside the scope of this study.

Keywords: Transformational Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sejahtera Mosindo bersama Di Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Populasi penelitian berjumlah 54 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = -0,086 + 0,324X_1 + 0,632X_2$, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,456 dan signifikansi $0,018 < 0,05$. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 11,013 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 1416,771 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,991 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,982 menunjukkan bahwa 98,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan 1,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

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

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk pada sektor koperasi. Menurut Armstrong (2020), pengelolaan SDM yang efektif mampu meningkatkan daya saing dan produktivitas organisasi. Dalam konteks global, berbagai organisasi menghadapi tantangan dinamis, seperti perkembangan teknologi, perubahan pola kerja, serta meningkatnya kebutuhan akan gaya kepemimpinan yang adaptif dan inovatif. Transformasi organisasi memerlukan peran gaya kepemimpinan yang tidak hanya memotivasi karyawan tetapi juga mampu menciptakan kepuasan kerja sebagai fondasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. 1

Hasil Koperasi Sejahtera Musindo Bersama Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Pernyataan	Responden	STS	TS	N	S	SS
Quality of Work (Kualitas Kerja)	Saya berusaha memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi sesuai standar yang ditetapkan koperasi.	50	1	3	8	15	13

Productivity (Produktivitas)	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan koperasi.	50	2	5	15	18	10
Job Knowledge (Pengetahuan Pekerjaan)	Saya memahami tugas, tanggung jawab, dan prosedur kerja yang menjadi bagian dari pekerjaan saya.	50	2	4	10	14	10
Reliability (Keandalan)	Saya selalu dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan tepat waktu.	50	2	4	10	14	10
Attendance (Kehadiran)	Saya memiliki tingkat kehadiran yang baik serta mematuhi jam kerja yang berlaku di koperasi.	50	1	2	10	16	11
Initiative (Inisiatif)	Saya secara aktif mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.	50	3	6	11	10	9
Cooperation (Kerja Sama)	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan koperasi.	50	1	2	10	16	11

Sumber : Data Hasil Kinerja Karyawan 2024

Berdasarkan data Tabel 1.1 di atas, dapat dilakukan analisis terhadap tingkat kinerja karyawan pada Koperasi Sejahtera Mosindo Bersama Di Tangerang berdasarkan tujuh indikator, yaitu Quality of Work (Kualitas Kerja), Productivity (Produktivitas), Job Knowledge (Pengetahuan Pekerjaan), Reliability (Keandalan), Attendance (Kehadiran), Initiative (Inisiatif), dan Cooperation (Kerja Sama). Secara umum, sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap berbagai aspek kinerja yang diukur dalam penelitian ini.

Tabel 1. 2
Hasil Koperasi Sejahtera Musindo Bersama Variabel Gaya kepemimpinan Transformasional

Indikator	Pernyataan	Responden	STS	TS	N	S	SS
Inspirational Motivation	Pemimpin saya memiliki visi yang jelas untuk masa depan koperasi.	50	2	3	8	28	9
Inspirational Motivation	Pemimpin saya mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.	50	1	4	6	30	9
Individualized Consideration	Pemimpin saya memperhatikan kebutuhan dan aspirasi pribadi saya sebagai karyawan.	50	2	5	12	25	6
Idealized Influence	Pemimpin saya sering memberikan contoh positif dalam bekerja.	50	3	4	10	26	7
Intellectual Stimulation	Pemimpin saya mendorong inovasi dan ide-ide baru di tempat kerja.	50	2	3	9	29	7

Sumber : Data Hasil Gaya kepemimpinan Transformasional 2024

Berdasarkan data Tabel 1.2 di atas, dapat dilakukan analisis terhadap tingkat Kepemimpinan Transformasional pada Koperasi Sejahtera Mosindo Bersama Di Tangerang berdasarkan empat indikator, yaitu Idealized Influence (Pengaruh Ideal), Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional), Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual), dan Individualized Consideration (Perhatian Individual). Secara umum, sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan koperasi.

Tabel 1. 2
Hasil Koperasi Sejahtera Musindo Bersama Variabel Kepuasan Kerja

G	Pernyataan	Responden	STS	TS	N	S	SS
Operating Procedures	Saya merasa puas dengan kondisi kerja di koperasi ini.	50	1	3	10	27	9
Contingent Rewards	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan di tempat kerja.	50	1	4	12	26	7
Coworkers	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik dan mendukung pekerjaan saya.	50	1	2	8	29	10
Nature of Work	Saya merasa pekerjaan saya memberikan makna dan kepuasan pribadi.	50	2	3	11	24	10
Pay / Gaji	Saya merasa kompensasi dan manfaat yang diberikan koperasi sudah adil.	50	3	6	14	21	6

Sumber : Data Pra-Survey Kepuasan Kerja 2024

Berdasarkan data Tabel 1. 3 diatas, dapat disimpulkan beberapa hal terkait kepuasan kerja di Koperasi Sejahtera Mosindo Bersama. Pada pertanyaan pertama, "Saya merasa puas dengan kondisi kerja di koperasi ini," sebagian besar responden menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup tinggi, dengan 27 responden setuju dan 9 responden sangat setuju, meskipun ada 1 responden yang sangat tidak setuju. Pertanyaan kedua tentang penghargaan terhadap kontribusi, juga menunjukkan hasil serupa, dengan 26 responden setuju dan 7 sangat setuju, tetapi terdapat sedikit ketidaksetujuan dengan 1 responden sangat tidak setuju dan 4 responden tidak setuju.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah seni dan ilmu dalam merencanakan, mengorganisir, memimpin, serta mengendalikan sumber daya manusia, finansial, dan material yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Manajemen tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas atau pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga melibatkan pengelolaan proses yang berkesinambungan untuk mendukung kesuksesan jangka panjang. Menurut Robbins dan Coulter (2020), manajemen melibatkan berbagai fungsi yang saling terkait, yang mencakup perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*), serta pengendalian (*controlling*) dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang dalam manajemen yang berfokus pada pengelolaan karyawan sebagai aset utama dalam organisasi. MSDM mencakup serangkaian kebijakan, prosedur, dan praktik yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi karyawan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Armstrong (2021), MSDM tidak hanya berfokus pada perekrutan dan seleksi karyawan, tetapi juga melibatkan pengelolaan pengembangan, pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi, dan hubungan industrial yang efektif. Sebagai suatu fungsi manajerial, MSDM memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian strategi jangka panjang organisasi dengan memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang diperlukan untuk berkontribusi secara maksimal.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel- variabel penelitian dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis tertentu dengan cara mengukur hubungan antar variabel. Pendapat ini didukung oleh Creswell (2021), yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat dihitung secara statistik.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran penelitian dan memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Sejahtera Mosindo Bersama Di Tangerang, dengan jumlah sebanyak 54 orang karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan sebagai responden penelitian untuk mewakili keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Penggunaan teknik sampel jenuh dilakukan karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan responden untuk memperoleh data yang lebih akurat dan representatif. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 responden

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan, sehingga hasil analisis dapat dipercaya. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53431165
Most Extreme Differences	Absolute	.209
	Positive	.080
	Negative	-.209
Test Statistic		.209
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.12, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal. Selain itu, nilai statistik uji sebesar 0,209 menunjukkan adanya penyimpangan distribusi data dari distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolinearitas

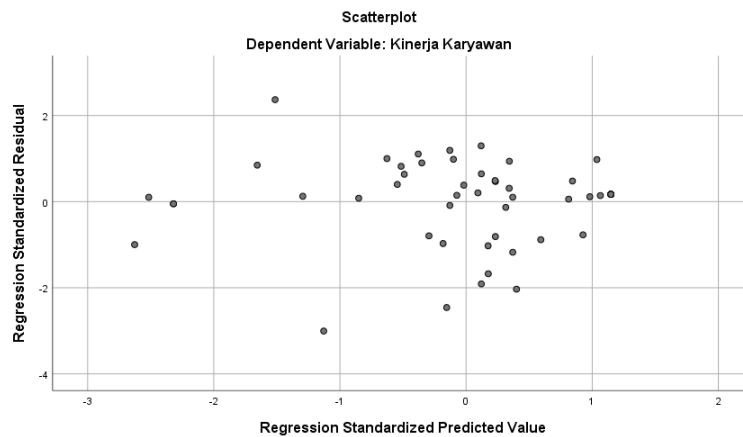
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	-.086	1.105			-.078	.938		
1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	.324	.132	.182		2.456	.018	.063	15.77
Kepuasan Kerja	.632	.057	.814		11.013	.000	.063	15.77

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.13, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,063 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 15,772. Nilai Tolerance tersebut lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 2 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Gambar 4.2, terlihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, menyempit, atau melebar. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

3.2.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian dilakukan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan bantuan program SPSS.

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

**Tabel 4. 3 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.086	1.105		-.078	.938
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.324	.132	.182	2.456	.018
Kepuasan Kerja	.632	.057	.814	11.013	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,018, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,456. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung sebesar 11,013 menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji t (Parsial)

**Tabel 4. 4 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6932.065	2	3466.033	1416.771	.000 ^b
Residual	124.768	51	2.446		
Total	7056.833	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 1416,771 menunjukkan nilai yang sangat besar. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model regresi.

Tabel 4. 5 Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.982	.982	1.56411

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.18, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,981. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 98,2% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂). Sedangkan sisanya sebesar 1,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,982 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen tetap sangat tinggi.

3.3 Pembahasan Penelitian

Bagian pembahasan penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan dan menjelaskan hasil analisis data yang telah disajikan pada subbab sebelumnya. Pembahasan ini difokuskan pada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, pembahasan ini juga mengaitkan hasil penelitian dengan teori dan penelitian terdahulu yang relevan.

3.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang telah disajikan pada Tabel 4.16, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformatif memiliki nilai signifikansi sebesar 0,018, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformatif yang diterapkan oleh pimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, motivasi, visi yang jelas, serta perhatian terhadap karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat para ahli yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformatif mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui inspirasi, motivasi, serta pengembangan potensi individu. Pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga mampu membangun semangat kerja dan komitmen karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang baik dalam organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.16, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Nilai koefisien regresi dan nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja yang mencakup aspek gaji, promosi, hubungan kerja, lingkungan kerja, serta penghargaan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi, loyalitas, dan produktivitas yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang disajikan pada Tabel 4.17, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,982, yang berarti bahwa sebesar 98,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 1,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. gaya kepemimpinan yang efektif akan menciptakan arah dan motivasi, sedangkan kepuasan kerja akan memperkuat semangat dan komitmen karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari sinergi antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang baik dalam organisasi.

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di Koperasi Sejahtera Mosindo Bersama Di Tangerang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sejahtera Mosindo Bersama Di Tangerang.
Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,018 ($< 0,05$). Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sejahtera Mosindo Bersama Di Tangerang.
Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sejahtera Mosindo Bersama Di Tangerang.
Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,982 menunjukkan bahwa sebesar 98,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 1,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Variabel penelitian terbatas, karena penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran masing-masing individu, yang memungkinkan adanya subjektivitas.
3. Objek penelitian terbatas pada satu organisasi, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas pada organisasi atau perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda.

4.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sejahtera Mosindo Bersama Di Tangerang, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator Individualized Consideration

- (Perhatian Individual) pada variabel gaya kepemimpinan transformasional memperoleh penilaian yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, pimpinan koperasi disarankan untuk meningkatkan perhatian terhadap kebutuhan, aspirasi, dan pengembangan karyawan melalui komunikasi yang lebih intensif serta pemberian bimbingan secara personal.
- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Kepuasan Kerja, indikator Pay/Gaji memperoleh penilaian yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, koperasi perlu mengevaluasi sistem kompensasi, insentif, dan manfaat yang diberikan kepada karyawan agar lebih sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan masing-masing.
 - c. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 11,013 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.
2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 98,2%, masih terdapat 1,8% faktor lain yang memengaruhi Kinerja Karyawan di luar variabel yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, atau Disiplin Kerja.
 - b. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara dan observasi langsung, sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
 - c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada koperasi atau perusahaan lain dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.. .

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2021). *Full range leadership development: Pathways for people, profit, and performance*. Routledge.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). *Multifactor leadership questionnaire: Third edition manual and sampler set*. Mind Garden.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2020). *Management: Leading & collaborating in a competitive world* (13th ed.). McGraw-Hill Education.

- Daft, R. L. (2021). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ* (15th ed.). Bantam Books.
- Gupta, A., & Shaw, J. D. (2023). *Compensation and reward management*. Pearson Education.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Kementerian Koperasi dan UKM. (2023). *Laporan tahunan koperasi*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM.
- Kotter, J. P. (2021). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Lawler, E. E. (2023). *Rewarding excellence: Pay strategies for the new economy*. Jossey-Bass.
- Locke, E. A. (2020). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 129–135). Rand McNally.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Noe, R. A. (2021). *Employee training & development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Ouchi, W. G. (2024). *Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge*. Addison-Wesley.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (14th ed.). Pearson Education Limited.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Storey, J. (2021). *Managing human resources: A partnership perspective* (5th ed.). Wiley-Blackwell.
- Spector, P. E. (2021). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Yukl, G. (2021). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.

- Andayani, K. V., & Cahyani, R. A. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Putra. *Jurnal Perkusi*, 1(2).
- Ariyanto, B., et al. (2020). Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Gaya kepemimpinan*, 7(3), 81–94.
- Fadhila, L., et al. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas dan kinerja karyawan di perusahaan jasa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(4), 203–217.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2022). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits with job satisfaction and job performance: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.