

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nurfaisah¹, Pitriani², Markus Yunet³

^{1,2,3}Universitas Mega Buana Palopo
Email: nurfaisah@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze and find out The Influence of Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employees of PT. Mandiri Utama Finance, Makassar City. The data in this study was obtained from a questionnaire that had been distributed to PT. Mandiri Utama Finance, Makassar City. This study uses two types of data sources, namely primary data obtained by distributing questionnaires at PT. Mandiri Utama Finance of Makassar City and secondary data were obtained from reports, documents, and other literature related to this research. The analysis method used is the multiple linear regression analysis method. The results of the study show that leadership style and job satisfaction have a positive and significant effect on employee job satisfaction, both partially and simultaneously.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan PT.Mandiri Utama Finance Kota Makassar. Data pada penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang telah disebar ke PT.Mandiri Utama Finance Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan dua macam sumber data yaitu data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner di PT.Mandiri Utama Finance Kota Makassar dan data sekunder diperoleh dari laporan, dokumen, dan kepustakaan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

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

1. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi saat ini, organisasi selalu dituntut untuk memperhatikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya baik eksternal maupun internal demi dapat memenangkan persaingan. Perubahan eksternal maupun internal ini akan berimplikasi pada keunggulan bersaing

yang dimiliki oleh organisasi terutama potensi sumber daya manusia yang kini makin berperan penting terhadap keberhasilan suatu organisasi, sehingga organisasi perlu untuk mengkaji ulang strategi bisnis demi meningkatkan kinerja daya saingnya. Hal ini dipertegas oleh Moeheriono (2014: 277) yang mengatakan, perubahan eksternal maupun internal ini memiliki implikasi terhadap organisasi untuk melihat keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang dimiliki terutama potensi SDM, demi memenangkan persaingan global, sehingga organisasi perlu mengkaji ulang lagi strategi bisnis demi meningkatkan kinerja daya saingnya.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia, sehingga penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaannya. Sumber daya manusia yang berkualifikasi dan mahir penting dalam konteks pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada para pemimpin dan pekerja yang bekerja keras, setia, dan terlibat sehingga mampu mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Keberadaan pekerja dalam perusahaan sangat penting karena akan menentukan kemajuan perusahaan. Pekerja yang berada dalam perusahaan merupakan karyawan yang berkompeten seperti karyawan menyediakan tenaganya, memiliki bakat, kreativitas dan rasa semangat yang tinggi (Iskandar, 2019).

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Menurut Kasmir (2016:193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Saat ini para pemimpin lebih banyak menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Jonnaidi (2019) mendefinisikan kepemimpinan transformasional merupakan cara pandang karyawan terhadap pemimpin, yang mampu memperluas dan meningkatkan minat terhadap kepentingan karyawannya, mampu menggerakkan

karyawannya untuk memiliki kesadaran atas penerimaan tujuan dan misi perusahaan, dan dapat menggerakkan karyawan untuk melihat sesuatu di luar kepentingan pribadi untuk kepentingan kelompok. Karyawan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Bernardin, 1998: 379). Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi (1) dimensi hasil kerja individu yang terdiri dari tiga indikator, yaitu: (a) kuantitas hasil kerja, (b) kualitas hasil kerja, dan (c) efisiensi dalam melaksanakan tugas. (2) dimensi perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator, yaitu: (a) disiplin kerja, (b) inisiatif, dan (c) ketelitian. (3) dimensi sikap kerja yang terdiri dari tiga indikator, yaitu: (a) kepemimpinan, (b) kejujuran, dan (c) kreativitas (Wirawan, 2009: 80).

Kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*), merupakan kepemimpinan yang melampaui ekspektasi-ekspektasi biasa dengan cara menanamkan *sense of mission*, menstimulasi pengalaman pembelajaran dan mengilhami pola pikir-pola pikir baru (Griffin, 2004). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu pada pendapat Robbins (2010), yaitu (a) karisma, (b) motivasi inspiratif, (c) stimulasi intelektual, dan (d) perhatian yang individual. Kepuasan kerja merupakan bagian kepuasan hidup yang berhubungan dengan perasaan dan sikap umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya Bagia (2015). Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu pada pendapat Kaswan (2012), terdiri dari: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, (4) pengawasan, (5) rekan kerja, dan (6) kondisi kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Menurut Arep dan Tanjung (2013) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Menurut Sudarmanto (2014) sebagai berikut: Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Fahmi (2012) kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Selanjutnya Syamsul (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang menggunakan dominasi dan keyakinan diri untuk mempengaruhi dan menampilkan moralitas tinggi kepada bawahannya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi. Rivai (2016) mengatakan gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Nawawi (2016) gaya kepemimpinan merupakan sikap yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, dan sikap serta perilaku para anggota organisasi atau karyawan.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal

yang dialami lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja meliputi antara lain: 1) Pekerjaan yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan 2) Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil, 3) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, 4) Pengawas yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja, dan 5) Rekan Kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.3 Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam tencana strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas.

Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya. Fahmi (2018) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. King dalam Uno dan Lamatenggo (2014), menjelaskan bahwa kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Pendapat lain Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,

kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kotler dalam Yuniarti (2015) mengatakan kepuasan konsumen adalah perasaan konsumen, baik berupa kesenangan maupun ketidakpuasan yang timbul dari membandingkan sebuah produk dengan harapan konsumen atas produk tersebut. Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah di dapat dalam suatu penelitian. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan pada pengumpulan dan analisis data baik berbentuk angka, agar dapat menjelaskan, memprediksi dan mengontrol fenomena yang di amati. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mandiri Utama Finance. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandiri Utama Finance di Jalan AP. Pettarani, Kota Makassar yang saat ini aktif dengan jumlah sebanyak 68 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik jenuh dimana populasi sama dengan sampel sehingga sampel dalam penelitian yakni seluruh karyawan yang saat ini aktif pada PT. Mandiri Utama Finance sebanyak 68 orang. Teknik analisis data menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda untuk uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Coofficient Correlation	r _{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif			
X1.1	.899	.201	Valid
X1.2	.793	.201	Valid
X1.3	.278	.201	Valid
X1.4	.899	.201	Valid
X1.5	.836	.201	Valid
X1.6	.381	.201	Valid
X1.7	.793	.201	Valid
Kepuasan Kerja			
X2.1	.582	.201	Valid
X2.2	.666	.201	Valid
X2.3	.467	.201	Valid
X2.4	.759	.201	Valid
X2.5	.771	.201	Valid
X2.6	.653	.201	Valid
X2.7	.486	.201	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1.1	.530	.201	Valid
Y1.2	.530	.201	Valid
Y1.3	.539	.201	Valid
Y1.4	.456	.201	Valid
Y1.5	.229	.201	Valid
Y1.6	.387	.201	Valid
Y1.7	.339	.201	Valid
Y1.8	.423	.201	Valid
Y1.9	.499	.201	Valid

Sumber: data diolah, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel gaya kepemimpinan transformatif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai Koefisien korelasi > 0,201.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif	0,890 > 0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,852 > 0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,758 > 0,600	Reliabel

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, di mana nilai koefisien $\alpha > 0,600$, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

4.1.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.346	.256		5.255	.000
Kepemimpinan Transformatif	.254	.052	.328	4.867	.000
Kompetensi Karyawan	.483	.048	.685	10.157	.000

Sumber: data diolah, 2024

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas dapat ditarik persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.346 + 0.254X_1 + 0.483X_2$$

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung > t-tabel	Sig. < α	Keterangan
X1	4.867 > 1,679	0,000 < 0,05	Signifikan
X2	10.157 > 1,679	0,000 < 0,05	Signifikan

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel di atas, diketahui tingkat signifikansi variabel kepemimpinan transformatif dan kepuasan kerja adalah $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.571	2	2.286	95.542	.000 ^b
Residual	1.555	65	.024		
Total	6.126	67			

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel di atas, diketahui tingkat signifikansi uji F adalah $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independent dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

4.1.3 Uji Determinasi

Tabel 6. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.738	.15467

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi di atas, nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,746 yang menunjukkan bahwa 74,6% variasi variabel kinerja karyawan di PT. Mandiri Utama Finance dijelaskan oleh variabel kepemimpinana transformasional dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 23,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4.2. PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance di Kota Makassar

Gaya kepemimpinan transformasional berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mandiri Utama Finance melalui berbagai mekanisme motivasi dan inspirasi. Pemimpin yang transformasional cenderung memiliki visi yang jelas dan mampu mengomunikasikannya dengan efektif kepada seluruh anggota tim. Dengan memberikan inspirasi dan menumbuhkan rasa tujuan bersama, pemimpin transformasional dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Selain itu, mereka juga mendorong inovasi dan kreativitas dengan memberikan dukungan dan kebebasan kepada karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan responsif terhadap perubahan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Selain itu, pemimpin transformasional seringkali memperhatikan kebutuhan individu karyawan dan berupaya untuk mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Melalui pendekatan yang berorientasi pada pengembangan, pemimpin ini memberikan pelatihan, mentoring, dan umpan balik yang konstruktif, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan. Dengan merasa dihargai dan didukung, karyawan cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Pada PT Mandiri Utama Finance, gaya kepemimpinan ini dapat menghasilkan karyawan

yang lebih bersemangat, proaktif, dan berprestasi, yang pada akhirnya memperkuat daya saing dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance di Kota Makassar

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Utama Finance melalui berbagai aspek psikologis dan praktis. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi kompensasi, lingkungan kerja, maupun hubungan dengan rekan kerja dan atasan, mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk bekerja dengan efisien dan efektif. Kepuasan kerja juga berhubungan erat dengan tingkat keterlibatan karyawan dalam tugas-tugas mereka, yang berarti mereka lebih mungkin untuk menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab mereka dan berusaha mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks PT Mandiri Utama Finance, hal ini bisa berarti peningkatan produktivitas, penurunan tingkat absensi, dan minimnya turnover, yang semuanya berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kesejahteraan mental dan emosional. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, yang berujung pada performa kerja yang lebih konsisten dan berkualitas. Mereka juga lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam inisiatif perusahaan dan menunjukkan perilaku organisasi yang positif, seperti kerjasama yang baik, dukungan terhadap kolega, dan komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi berarti karyawan akan lebih proaktif dalam menyelesaikan masalah, lebih kreatif dalam mencari solusi, dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan kelompok serta mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance di Kota Makassar

Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang saling memperkuat terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Utama Finance. Pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan menciptakan lingkungan kerja yang penuh dengan semangat dan komitmen. Ketika karyawan merasa bahwa pemimpin mereka memiliki visi yang jelas dan memberikan dukungan yang konsisten, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan individu juga memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karir mereka, yang meningkatkan kepuasan kerja. Kombinasi dari motivasi intrinsik yang ditingkatkan oleh kepemimpinan transformasional dan perasaan puas terhadap pekerjaan mereka menciptakan kinerja yang lebih tinggi, di mana karyawan tidak hanya memenuhi tetapi seringkali melampaui ekspektasi.

Secara simultan, kepuasan kerja yang tinggi memperkuat efek positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan lingkungan kerja mereka akan lebih reseptif terhadap visi dan arahan yang diberikan oleh pemimpin transformasional. Mereka cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi, yang merupakan elemen kunci dari kepemimpinan transformasional. Kepuasan kerja juga meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang berkontribusi pada stabilitas dan produktivitas jangka panjang. Dalam konteks PT Mandiri Utama Finance, ketika karyawan merasa dipimpin dengan baik dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan bekerja dengan lebih antusias, menunjukkan dedikasi yang tinggi, dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Integrasi kedua faktor ini menciptakan sinergi yang kuat, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja organisasi yang superior.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri utama finance kota Makassar, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri utama finance kota Makassar, dan masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan

kepuasan kerja hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Mandiri utama finance kota Makassar. Sebaiknya, PT. Mandiri Utama Finance dapat memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan agar kinerja para karyawan dapat meningkat dengan maksimal.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Artana, I Wayan Arta. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No.1.
- Astuti, Yuyun Fitri. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Cahyono, Ujang Tri. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, Vol.11, No.2, Hal: 68-76.
- Damayanti, Riski. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RS Islam Khadijah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, Vol.17, No.2, Hal: 1-12.
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanifah, Noer. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen Afektif Pada Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.4, No.3, Hal: 1-10.
- Hasibuan, Malayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihsan, A. Nur. 2019. *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Perusahaan*. Bandung: Alfabeta
- Iskandar, Yan. 2019. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja pada Pekerja BUMN. *Jurnal Psikologi*, Vol.12, No.2, Hal 1-10
- Kadra, Rahmad. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
- Kurniawan, Hendra. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berau Karya Indah Di Surabaya Melalui Motivasi Kerja. Skripsi Tidak Diterbitkan. Surabaya: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya.

- Maamari, Bassem E. 2018. How Organizaional Culture and Leadership Style Affet Employees Performance of Genders. *International Journal of Organizaional Analysis*, Vol. 26, Issue:4, Page:630-651.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, Putu Darmawan. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, Vo.5, No.1, Hal: 1-8.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasional*. Jakarta: Salemba Empat. Edisi ke16.
- Sanyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabet.
- Ramli, M., Dangken, A., Fausiah, R., & Wijaya, H. W. H. (2024). The Role of Accounting Information Systems In Management Decision Making at PT. Kawi Heritage Raharja (Wings) Bantaeng District. *INVOICE: JURNAL ILMU AKUNTANSI*, 6(1), 78-82.
- Ramli, M. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 2(1), 8-16.
- Ramli, M., & Nurdin, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kemampuan Fisik Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Spripim Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 78-84.
- Ramli, M., Dangken, A., Pertiwi, H., & Fausiah, R. (2023). Analysis of Factors Affecting Income and Order Levels of Online Motorcycle Taxis During the Pandemic Case Study of Grab And Gojek Online Ojek Drivers In palopo City. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 7(1), 134-138.
- Ramli, M., Ichsan, N., & Pirman, P. (2022). The Effect of Production Costs on Weaving Craftsmen's Income During the Covid 19 Pandemic. *Jurnal Ekonomi Balance*, 18(2), 208-220.
- Ramli, M., & Dangken, A. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Metaverse ADPERTISI*, 1(1), 12-20.
- Ramli, M. (2022). The Effect of Household Consumption and Government Expenditure on Economic Growth in South Sulawesi 2016-2020 Periode. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 4(1), 83-99.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Peratama. Jakarta: Kencana.
- Tucunan, Roy Johan Agung. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT Pandawa. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana*, Vol.9, No.9, Hal: 533:550.

Wahab, Rahmatullah Burhanuddin. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Skripsi. Universitas Hasanuddin Fakultas Ekonomi dan Bisnis.