

## The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. X

Ina Mery Anggitha Sinaga<sup>1\*</sup>, Onan Marakali Siregar<sup>2</sup>  
Universitas Sumatera Utara

**Corresponding Author:** Ina Mery Anggitha Sinaga [Sinagainamery@gmail.com](mailto:Sinagainamery@gmail.com)  
[onan@usu.ac.id](mailto:onan@usu.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

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

*Received :* 26, July

*Revised :* 28, August

*Accepted:* 30, September

©2023 Sinaga, Siregar: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of transformational leadership on job satisfaction, the influence of transformational leadership on employee performance, the influence of job satisfaction on employee performance and to assess job satisfaction as an intervening variable at PT. The form of research used in this research is quantitative research with an associative approach. Sampling was carried out using probability sampling techniques using 35 respondents as samples. The results of this research show that transformational leadership has a significant effect on job satisfaction. Transformational leadership has a significant effect on employee performance, job satisfaction has a significant effect on employee performance, and leadership style has a significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable.

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. X

Ina Mery Anggitha Sinaga<sup>1\*</sup>, Onan Marakali Siregar<sup>2</sup>

Universitas Sumatera Utara

**Corresponding Author:** Ina Mery Anggitha Sinaga [Sinagainamery@gmail.com](mailto:Sinagainamery@gmail.com)  
[onan@usu.ac.id](mailto:onan@usu.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

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

*Received :* 26, July

*Revised :* 28, August

*Accepted:* 30, September

©2023 Sinaga, Siregar: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menilai kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.X. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik probability sampling dengan menggunakan 35 responden sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

---

## PENDAHULUAN

Pada era industri saat ini, perkembangan yang semakin pesat membuat perusahaan semakin bertambah sehingga persaingan di era ini tidak dapat dihindari. Melihat iklim persaingan bisnis yang begitu ketat, menuntut perusahaan untuk terus membenahi diri melalui pengembangan sumber daya manusia di perusahaan dengan maksimal. Perusahaan dituntut untuk mampu menghadapi tantangan yang berasal dari luar maupun dari dalam perusahaan dan mampu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya agar dapat diandalkan untuk mendukung kegiatan perusahaan dalam persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengelola kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menunjang kemajuan organisasi sehingga dapat bersaing secara global. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dengan maksimal. Salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai.

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil atau efektif apabila telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu dari sekian banyak tujuan suatu perusahaan adalah peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan seorang *leader* menjadi model yang akan ditiru oleh bawahannya. Oleh karena itu, keberhasilan dalam menjalan visi dan misi dapat ditingkatkan melalui pembentukan kualitas sumber daya manusia.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan proses yang mengubah orang-orang termasuk menilai motif pengikut, memuaskan kebutuhan mereka, dan memperlakukan mereka sebagai manusia secara utuh (Northous, 2016). Menurut Knicki dan Kreitner (Pambudi *et al*, 2016) kepemimpinan transformasional pada prinsipnya adalah pemimpin yang mampu memotivasi karyawan untuk melakukan yang lebih dari apa yang dikerjakannya, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri karyawan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu kepemimpinan transformasional akan memerankan peran yang sangat penting bagi setiap organisasi.

Menurut Suharto (Cahyono *et al*, 2015) hubungan dalam kepemimpinan transformasional adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan yang dekat hingga menimbulkan ikatan emosi dan kedekatan yang berbeda, bawahan merasa hormat dan percaya pada pemimpinnya dan termotivasi untuk bekerja lebih dari yang sebenarnya.

Menurut Ngyen *et al* (2016) manfaat kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin transformasional lebih karismatik dan memberi inspirasi di mata bawahan mereka.
- b. Pemimpin transformasional menggunakan pertimbangan individu secara signifikan, memberikan kontribusi kepada bawahan mencapai potensi mereka sepenuhnya.
- c. Memperhatikan perbedaan individu dalam kebutuhan bawahan untuk pertumbuhan dan perkembangan.

## **2. Kinerja Karyawan**

Menurut Tonofirei (Kumara & Utama, 2016) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah tentang ketepatan waktu, efektivitas dan efisiensi kerja yang telah disetujui oleh karyawan, sebagaimana yang telah diatur oleh pimpinan. Warella *et al* (2021) bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kinerja yang telah dicapai oleh karyawan pada jangka waktu tertentu sesuai aturan yang telah diberlakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai & Basri (Masram 2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.

## **3. Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Tingkat kepuasan sangat beragam tergantung pada aspek apa dari kepuasan kerja tersebut. Meskipun kepuasan kerja tampak relevan di berbagai budaya, bukan berarti tidak ada perbedaan budaya dalam kepuasan kerja.

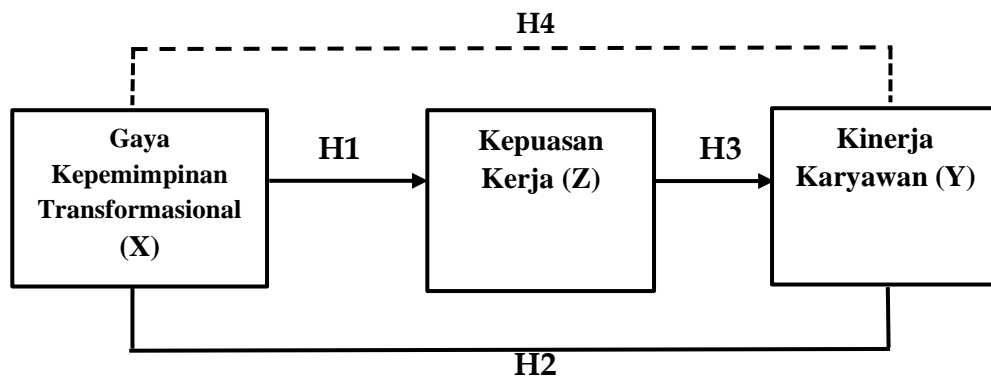
Menurut Akbar (2019) kepuasan kerja adalah suatu pernyataan sikap, perasaan dan emosi seseorang terhadap pekerjaan dan pengalamannya dalam bekerja yang sering dinyatakan dengan ungkapan senang atau tidak senang. Kemudian Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai - nilai penting yang ada dipekerjaan (Afandi, 2018).

Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut ini:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan ( IQ ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yaitu meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

### Hipotesis

1.  $H_{a1}$  = Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. X.
2.  $H_{01}$  = Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. X.
3.  $H_{a2}$  = Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
4.  $H_{02}$  = Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
5.  $H_{a3}$  = Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
6.  $H_{03}$  = Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
7.  $H_{a4}$  = Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. X.
8.  $H_{04}$  = Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. X.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Penelitian dilakukan di PT. X. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X yang berjumlah 35 orang. Oleh karena itu semua populasi yang ada di PT. X dijadikan sebagai subjek penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas data menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dari 12 item pertanyaan, variabel kinerja karyawan 15 item pertanyaan, dan variabel kepuasan 12 item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0.334.

#### Uji Reliabilitas Variabel

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,866	12
,934	15
,905	12

Sesuai hasil uji pada tabel menunjukkan apabila nilai cronbach's Alpha yaitu semua menunjukkan nilai diatas 0,60. Dimana instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,92402822
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,080
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sesuai dengan hasil uji diatas, bisa dibuktikan bahwa nilai signifikansi yang terlihat yaitu  $0,200 > 0,5$ . Maka dari ini bisa ditarik kesimpulan bahwa uji ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

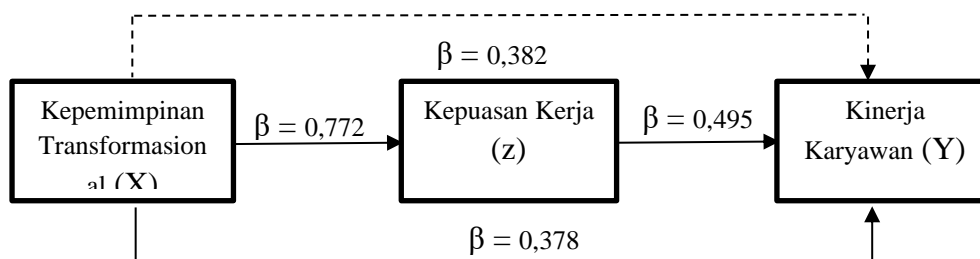
Berdasarkan persamaan 1 bahwa nilai *Tolerance* sebesar 1,0 yang berarti lebih besar dari  $> 0,10$  dan nilai VIF sebesar 1,0 yang berarti lebih kecil daripada  $< 10,00$ . Kemudian pada persamaan 2 bahwa nilai *Tolerance* variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja sebesar 0,405 yang berarti lebih besar dari  $> 0,10$  dan nilai VIF sebesar 2,471 yang berarti lebih kecil daripada  $< 10,00$ . Pada hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas serta model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Pada persamaan 1 dan 2, hasil ujinya terlihat bahwa titiknya meluas secara teracak dan tidak membentuk seperti suatu pola. Dari hal ini, bisa dibuktikan apabila penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi. Model pertama menunjukkan hasil pengaruh X terhadap Z dan model regresi kedua menunjukkan pengaruh X dan Z terhadap Y.



Gambar 2. Analisis Jalur

#### Hasil Perhitungan Jalur

1. Pengaruh X terhadap Z  
*Direct: X→Z* =  $(0,772)(0,772)$  = 0,5959  
*Indirect: Tidak Ada*  
*Total Effect: 0,5959* atau (59,59%)
2. Pengaruh X terhadap Y  
*Direct: X→Y* =  $(0,378)(0,378)$  = 0,1428  
*Indirect: X→Z→Y* =  $(0,378)(0,772)(0,495)$  = 0,1444  
*Total Effect: 0,1428+0,1444= 0,2872* atau 28,72%
3. Pengaruh Z terhadap Y  
*Direct: Z→Y* =  $(0,495)(0,495)$  = 0,2450  
*Indirect: Tidak ada*  
*Total Effect: 0,2450* atau (24,50%)

#### 4. Uji Hipotesis

##### Uji T

**Tabel 3. Hasil Uji T Persamaan 1**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	,375	,710
	Kepemimpinan Transformasional	6,968	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sesuai dengan persamaan 1 maka dapat dijelaskan bahwa tabel diatas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan transformasional (X) sebesar 6,968 dengan signifikansi 0,000. Dari nilai tersebut diketahui nilai  $t_{hitung}$  6,968 >  $t_{tabel}$  2,037. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

**Tabel 4. Hasil Uji T Persamaan 2**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	,092	,927
	Kepemimpinan Transformasional	2,395	,023
	Kepuasan Kerja	3,139	,004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sesuai dengan persamaan 2 maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Pengujian parsial variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan transformasional (X) sebesar 2,395 dengan signifikansi 0,023. Dari nilai tersebut diketahui nilai  $t_{hitung}$  2,395 >  $t_{tabel}$  2,037. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pengujian parsial variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 3,319 dengan signifikansi 0,004. Dari nilai tersebut diketahui nilai  $t_{hitung}$  3,139 >  $t_{tabel}$  2,037. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif kinerja karyawan (Y).

Uji F

**Tabel 5. Hasil Uji F Persamaan 1**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	48,558	,000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional			

Berdasarkan tabel tabel 4.56 diatas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 48,558. Nilai  $F_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,29. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan variabel intervening kepuasan kerja.

**Tabel 6. Hasil Uji F Persamaan 2**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
S	Regression	33,603	,000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional			

Berdasarkan tabel 4.57 diatas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 33,603. Nilai  $F_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,29. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel dependen perilaku kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Koefisien Determinasi Persamaan 1**

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,772 <sup>a</sup>	,595	,583
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional			
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sesuai dengan perhitungan yang dilakukan, koefisien determinasi dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi pada *model summary* persamaan I menyatakan *Adjusted R Square* sebesar 0,583 atau 58,3% dan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian

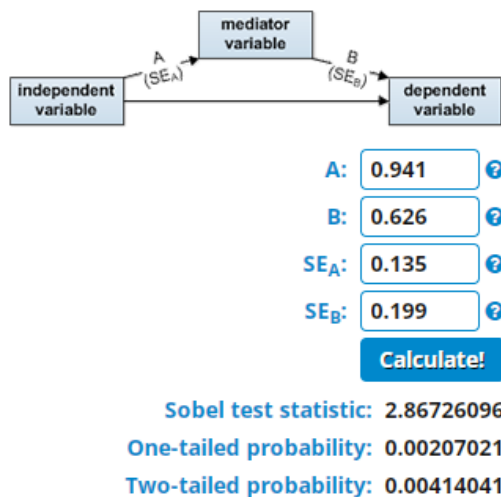
**Tabel 8. Koefisien Determinasi Persamaan 2**

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,823 <sup>a</sup>	,677	,657
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional			
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sesuai dengan perhitungan yang dilakukan, koefisien determinasi diatas dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien pada *model summary* persamaan II menyatakan *Adjusted R Square* sebesar 0,657 atau 65,7% dan sisanya sebesar 34,3 % dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian

### 5. Hasil Uji Sobel Test

*Sobel test* merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Hasil perhitungan uji sobel online adalah sebagai berikut:



**Gambar 3. Hasil Uj Sobel**

Hasil uji sobel pada mediasi di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,86. Sedangkan diketahui nilai  $t_{tabel}$  dari alpha 0,05 sebesar 2,037 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,86 > 2,037$ . Dengan demikian hipotesis 4 ( $H_{a4}$ ) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) mampu memediasi pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### **KESIMPULAN**

1. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian ( $H_{a1}$ ). Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. X.
2. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian ( $H_{a2}$ ). Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. X.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian ( $H_{a3}$ ). Hal ini membuktikan bahwa jika terdapat kepuasan kerja pada karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Kemudian Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian ( $H_{a4}$ ). Hal ini membuktikan bahwa ketika kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja.

### **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian ini tidak lepas dari yang namanya kekurangan. Oleh sebab itu peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan agar melakukan penelitian lebih mendalam guna mengetahui hal apa yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerja.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih peneliti sampaikan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini, khususnya pihak yang menjadi subyek dan obyek dari penelitian ini, atas kesempatan dan dukungannya. Peneliti berharap hasil penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Algadri, R. A., Muis, M., & Munir, A. R. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Di PT. Primissima Sleman. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 26-43.
- Angelia, d., & astiti, d. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan *Work Engagement*. *Psikobuletin: buletin ilmiah psikologi*, 1(3), 187-195.
- Darari, d., & lutfi, I. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi ekastrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt. Dafatan anugerah abadi serang banten. *Jurnal riset bisnis dan manajemen tirtayasa*, 3(1), 94-106.
- Djuraidi, a., & laily, n. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal riset ekonomi dan bisnis*, 13(1), 1-14.
- Fitri, e. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal ekobis dewantara*, 1(7), 195-204.
- Furqan, s., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *Transekonomika: akuntansi, bisnis dan keuangan*, 2(6), 217-224.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kosasih. (2020). *Kepemimpinan Transformasional Membangun Kepuasan Kerja dan Kinerja Individu*. Tangerang: Indigo Media.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*: Remaja Rosdakarya.

- Martha, a. R., rahardjo, k., & prasetya, a. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Profit: jurnal administrasi bisnis*, 1-13.
- Priadana. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan.: Pascal Books.
- Robbins, Stephen. P & Judge, Timothy. A (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 13. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sasongko, a. G., hairudinor, h., & syafari, m. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di mining support division pt kaltim prima coal. *Jurnal bisnis dan pembangunan*, 10(1), 62-72.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Simatupang, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Judicious*, 2(1), 11-21.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: Kencana.
- Suryani et al. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.

- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis: Bumi Aksara.*
- Warella Y. S. et al (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia: Yayasan Kita Menulis.*
- Yuliani, N. I., & Siregar, O. M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan The Clinic Beautylosophy Medan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(1), 289-301.
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia*, 2(01), 1-15.