

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Santi Riana Dewi

Alumni Pascasarjana Universitas Borobudur
Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa
santirianadewi@yahoo.co.id

ABSTRACT

The objective of this causal study is to find out the effect of transformational leadership and job satisfaction on employee job performance. The research was carried out with 80 employees as the sample of the company in Merak which is selected by proportional random sampling. The method applied is survey with path analysis causal approach. The result of the analysis is : (1) there is a positively direct effect of transformational leadership on the job performance, (2) there is positively direct effect of job satisfaction on the job performance, (3) there is positively direct effect of transformational leadership on the job satisfaction. Base on those findings, it can be concluded that the employee job performance had been affected directly by transformational leadership and job satisfaction. There for transformational leadership and job satisfaction have to be an important priority. The result of this research can contribute as the reference in decision making at human resources department who has a strategic role in improving employee job performance at the company in Merak.

Keywords: transformational leadership, job satisfaction, job performance, direct effect.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang unggul mempunyai kemampuan kerja unggul, karena mampu bekerja dengan efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan *output* dan *outcome* sesuai dengan visi, misi, *goal*, target, dan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Sumber daya manusia pada suatu perusahaan yang berkinerja unggul diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja. Setiap perusahaan yang mempunyai misi dan visi akan berusaha dengan seoptimal mungkin untuk mencapai visi dan misi tersebut dengan melakukan berbagai strategi salah satunya adalah membangun kekuatan dan kemampuan organisasi dengan cara melakukan program pengembangan bakat dan perencanaan suksesi. Untuk mencapai hal tersebut

adalah dengan cara kerja cerdas dan keras, tim kerja yang solid, melaksanakan program dan tindakan dengan efektif dan efisien. Kinerja karyawan harus terus ditingkatkan agar dicapai efektivitas dan efisiensi yang maksimal. Dengan kinerja yang memuaskan maka visi dan misi perusahaan akan dapat diwujudkan, sehingga perusahaan mendapat keuntungan yang dapat dinikmati juga oleh karyawan demi dan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan dan kelangsungan perusahaan.

Perusahaan ingin meningkatkan kemampuan sumber daya manusia secara maksimal yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, diperlukan karyawan yang cerdas, terlatih, tangkas, pekerja keras, mampu bekerja dalam tim, dan mandiri. Terdapat beberapa faktor yang teridentifikasi mempengaruhi

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert. *Performance Management*. New York: McGraw Hill, 1999.
- Colquit, Lepine, Wesson. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hil Irwin, 2009.
- Darma, Surya. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Darsono., Tjatjuk Siswandono. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting, 2011.
- Hughes Ginnett Curphi, *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman* terjemahan Putri Iva Izzati. Jakarta: Salemba Humanika, 2012.
- Kadir, *Statistika Untuk Penelitian Ilmu – Ilmu Sosial*. Jakarta: Rosemata Sampurna, 2010.
- Malthis, Robert L., John H Jackson. *Human Resources Management*. USA: South-Western Cengage Learning, 2010.
- Stuard, Robin, Kotze. *Performance*. Prentice Hall: Pearson Education, 2006.
- Veccio, Robert. *Organizational Behavior*. Thomson Corporations, 2005.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011.
- Yulk Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi* terjemahan Budi Supriyatno. Jakarta: PT Indeks, 2010.

