

**PENGARUH IMPLEMENTASI *LEADERSHIP* DAN
TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA USAHA KULINER SATE KAMBING MAS
WAL)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

FIKRI FIRMANSYAH

B100170393

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH IMPLEMENTASI LEADERSHIP DAN TEAMWORK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA USAHA KULINER
SATE KAMBING MAS WAL)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

FIKRI FIRMANSYAH
B100170393

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Nur Achmad, S.E., M.Si.)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH IMPLEMENTASI LEADERSHIP DAN TEAMWORK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA USAHA KULINER
SATE KAMBING MAS WAL)**

**OLEH
FIKRI FIRMANSYAH
B100170393**

**Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 14 Juni 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Muhammad Sholahuddin, S.E., M.Si., Ph.D.(.....)

(Ketua Dewan Penguji)

2. Kussudyarsana, S.E., M.Si., Ph.D. (.....)

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Nur Achmad, S.E., M.Si. (.....)

(Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Drs. Syamsudin, M.M.)

NIP 19570217 1986 031 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 14 Juni 2021

Penulis



FIKRI FIRMANSYAH
B100170393

**PENGARUH IMPLEMENTASI *LEADERSHIP* DAN *TEAMWORK*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA USAHA KULINER SATE KAMBING MAS WAL)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Implementasi *Leadership* Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Usaha Kuliner Sate Kambing Mas Wal). Penelitian eksplanatori ini menggunakan 60 sampel pegawai di sate kambing mas wal. Variabel *leadership* pada penelitian ini dipecah menjadi 2 variabel yaitu transformasional dan transaksional, guna membandingkan *leadership* apa yang lebih bagus diterapkan di sate kambing mas wal. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan di olah menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leadership Transformasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. Akan tetapi, *Leadership Transformasional* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja. Namun hasil ini bertolak belakang dengan hasil *Leadership Transaksional* yang dimana pengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan tidak berpengaruh. Sementara, pengaruh *Leadership Transaksional* terhadap Kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dan pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Begitu juga dengan pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja. Meskipun begitu, pengaruh langsung *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan lebih kuat. Kebaruan dari penelitian ini bahwa penelitian mengenai pengaruh *Leadership Transformasional*, *Transaksional* dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja belum ditemukan pada populasi pegawai Sate Kambing Mas Wal dan dengan responden Pegawai Sate Kambing Mas Wal juga. Implikasi dari penelitian ini bahwa Kinerja Karyawan dapat meningkat dengan tepatnya penerapan *Leadership* dan *Teamwork* yang baik.

Kata kunci: *leadership transformasional*, *leadership transaksional*, *teamwork*, kinerja, dan kepuasan kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of Leadership and Teamwork Implementation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study on Sate Kambing Mas Wal Culinary Business). This explanatory research uses a sample of 60 employees at Sate Goat Mas Wal. The leadership variable in this study is broken down into 2 variables, namely transformational and transactional, in order to compare which leadership is better applied in Sate Goat Mas Wal. Methods of collecting data using a questionnaire and processed using Partial Least Square (PLS) analysis tool with SmartPLS 3.0 software. The results of the study indicate that Transformational Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance and Job Satisfaction. However, Transformational Leadership has no

effect on employee performance which is mediated by job satisfaction. However, this result is contrary to the results of Transactional Leadership where the direct effect on employee performance has no effect. Meanwhile, the effect of Transactional Leadership on employee performance mediated by job satisfaction has a positive and significant effect. And the influence of Teamwork on Employee Performance has a positive and significant effect. Likewise with the influence of Teamwork on Employee Performance which is mediated by job satisfaction. Even so, the direct influence of Teamwork on Employee Performance is stronger. The novelty of this study is that research on the effect of Transformational Leadership, Transactional and Teamwork on Employee Performance through Job Satisfaction has not been found in the population of Sate Kambing Mas Wal employees and with Sate Kambing Mas Wal employees as respondents as well. The implication of this research is that employee performance can be increased by precisely implementing good leadership and teamwork.

Keywords: leadership transformasional, leadership transaksional, teamwork, performance, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumiyati et al (2016) Rendahnya kinerja karyawan di era yang semakin kompetitif ini masih menjadi masalah utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting perusahaan yang diperlukan dalam menunjang setiap kegiatan perusahaan. Keseluruhan kegiatan perusahaan bergantung pada SDM yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia menjadi penentu berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuannya. Setiap organisasi atau perusahaan pastinya memiliki tujuan, baik tujuan jangka panjang maupun pendek yang ingin diraih dari kegiatan yang dilakukannya. Agar tujuan organisasi dapat tercapai, dibutuhkan pengelolaan dan perencanaan SDM yang baik. Menurut Leriana (2016) Perlakuan yang adil dan memuaskan kepada SDM yang bekerja dalam organisasi mampu menciptakan tingkat kinerja yang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Perusahaan seharusnya dapat mengelola dengan baik untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi karena dengan hal tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Menurut Abdul (2011) Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak

bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja optimal. Pemimpin perusahaan atau restoran perlunya menyadari beberapa aspek untuk menilai kinerja sumber daya manusia atau para karyawannya dari beberapa aspek meliputi gaya kepemimpinan yang ia tampilkan terhadap para bawahannya, kerjasama tim antar karyawan serta kelancaran komunikasi antara pemimpin terhadap karyawan maupun antar sesama karyawan.

Kinerja karyawan yang buruk akan menjadi masalah yang serius bagi produktivitas perusahaan karena mempengaruhi tinggi rendahnya kunjungan pelanggan yang datang. Yusuf (2014) menyatakan performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Rahayu (2013) menyatakan kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yaitu kuantitas, kualitas, jangka waktu output dan tingkat absensi kehadiran di tempat kerja serta sikap kooperatif. Shahzad (2011) menyatakan kinerja merupakan hasil atau dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu, dimana dengan mengelola kinerja karyawan organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan bersama. Vidianingtyas (2014) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan melakukan penilaian kinerja. Penelitian Taroreh (2014) menyatakan bahwa motivasi, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan hasilnya signifikan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Menurut Jufrizen (2017) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern

maupun faktor-faktor ekstern. Selain itu menurut Arianty (2015) kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Menurut Nothouse (2013) kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen peningkatan moral dari kepemimpinan transformasional murni.

Faktor lain yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja adalah kerjasama tim. Musriha (2013) mengatakan kerjasama tim adalah dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka untuk tercapainya tujuan bersama. Menurut Amirullah (2015) kerja sama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat teamwork lebih menguntungkan daripada individu. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja.

Kerjasama tim atau kelompok yang efektif akan terlaksana jika setiap anggota memiliki komitmen yang sama. Kurangnya kerjasama tim dalam perusahaan menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan dan akan berdampak pada terhambatnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Ifeyinwa (2014) menyatakan bahwa kerjasama tim terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Taroreh (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pada kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja para suster Dina ST.Yoseph Di Indonesia. Menurut perusahaan Mulyadi & Setyawan (2001) Kerjasama tim (teamworks) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja.

Sate kambing mas wal adalah warung kuliner yang menyediakan berbagai menu makanan yang berbahan dasar kambing yang tentu nya halal untuk dikonsumsi muslim dan dan baik untuk di konsumsi non muslim. Warung ini

beralamat di Jln.kapten mulyadi, lojiwetan surakarta. Sate kambing mas wal akan mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran apabila mendapat dukungan sepenuhnya oleh karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Selain itu, perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya tanpa peran kepemimpinan dan kerja sama antar individu. Setiap pemimpin di dalam suatu perusahaan pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Setiap pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Serta kerja sama antar individu baik karyawan dengan karyawan lain nya maupun pemimpin dan karyawan memerlukan kerja sama yang baik. Sehingga dibutuhkan hubungan yang baik pula agar terciptanya chemistry antar individu. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak efektif dan tidak adanya kerja sama yang baik maka kinerja karyawan akan menyusut. Dan hal itu akan berdampak pada pelayanan yang kurang maksimal kepada pelanggan.

Penelitian Wahyuningrum (2019), Lakoy (2015), dan Pandelaki (2018) menyatakan bahwa teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawasi (2017) dan Hatta (2017) yang menyatakan bahwa teamwork tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Berdasarkan penjelasan yang sudah dijelaskan diatas Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui “Pengaruh implementasi Leadership dan Teamwork terhadap kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening” (Studi pada Usaha Kuliner Sate Kambing Mas Wal).

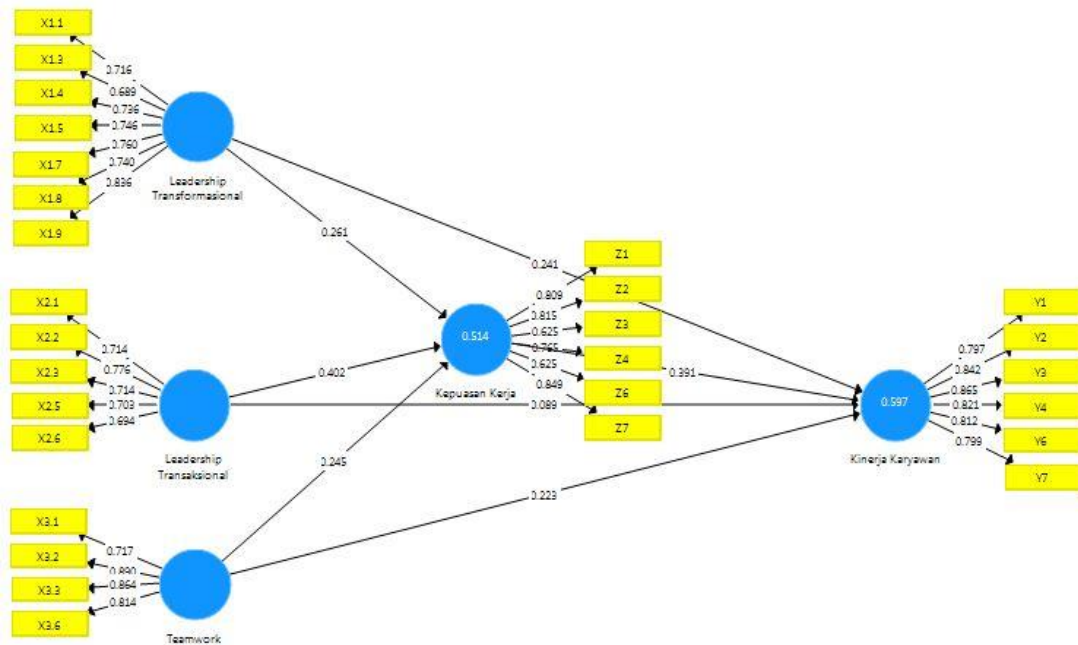
2. METODE

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah Seluruh karyawan di Sate kambing mas wal. Ukuran sampel dari penelitian ini adalah 60 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling atau sample jenuh. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti dari hasil penyebaran kuesioner terhadap karyawan Sate Kambing Mas Wal. Metode analisa data yang digunakan adalah uji T (t-test), pengaruh

langsung (*direct effects*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) dengan program smart PLS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Data



Gambar 1. *Outer Model*

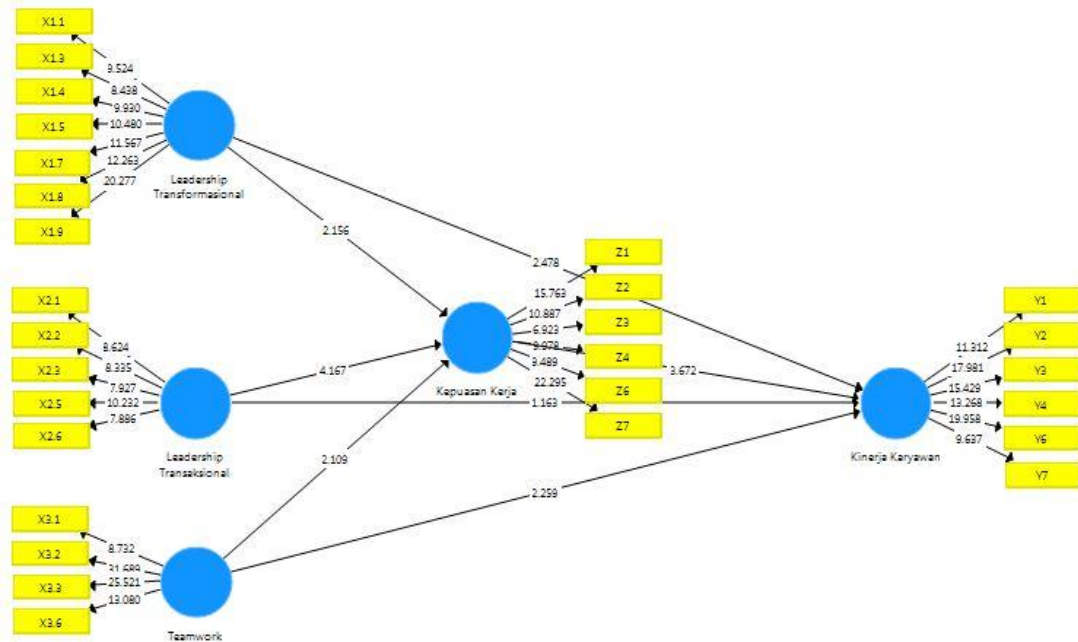
3.1.1 Uji Multikolinearitas

Tabel 1. *Collinearity Statistics (VIF)*

<i>Collinearity Statistics (VIF)</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	<i>Leadership Transaksional</i>	<i>Leadership Transformasional</i>	<i>Teamwork</i>
Kepuasan Kerja		2.058			
Kinerja Karyawan					
<i>Leadership Transaksional</i>	1.226	1.559			
<i>Leadership Transformasional</i>	1.510	1.651			
<i>Teamwork</i>	1.489	1.612			

Hasil dari *Collinearity Statistics (VIF)* untuk melihat uji *multicollinearity* dengan hasil nilai *inner* dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,058 dan variabel *leadership* transaksional terhadap kepuasan kerja sebesar 1,226

dan terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai dari variabel *leadership* transformasional sebesar 1,510 dan terhadap kinerja karyawan sebesar 1,651. Nilai dari variabel *teamwork* terhadap kepuasan kerja sebesar 1,489 dan terhadap kinerja karyawan sebesar 1,612. Dari masing-masing variabel $VIF < 3-5$ maka tidak melanggar uji asumsi multikolineraritas.



Gambar 2. Inner Model

Penelitian ini menggunakan uji koefisien determinan (R^2), uji kebaikan model atau (*Goodness of Fit*), Uji *Effect Size* (f^2), Uji NFI dan Uji Hipotesis (Uji T, *Direct Effect* dan *Indirect Effect*). Berikut ini analisis yang dilakukan dalam penelitian ini:

3.1.2 Uji Kebaikan Model

Tabel 2. Nilai *R Square* (R^2)

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,514	0,488
Kinerja Karyawan (Y)	0,597	0,567

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa besar pengaruh *leadership* transformasional, *leadership* transaksional dan *teamwork* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,514 atau 51,4% dan besar pengaruh *leadership*

transformasional, *leadership* transaksional dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,597 atau 59,7%

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai *Q Square* sebesar 0.659 atau 65,9% yang memenuhi besaran rentang *Q Square* yaitu dengan rentang $0 < Q^2 < 1$. Artinya tingkat keberagaman model yang ditunjukkan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya sebesar 65,9% dan sisanya sebesar 34,1% masih dipengaruhi faktor-faktor lainnya. Dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan bahwa model penelitian ini dinyatakan memiliki *predictive relevance*.

3.1.3 Uji *Effect Size* (f^2)

Tabel 3. *f Square*

	<i>f Square</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,184	Sedang
<i>Leadership</i> Transaksional → Kepuasan Kerja	0,272	Sedang
<i>Leadership</i> Transaksional → Kinerja Karyawan	0,013	Kecil
<i>Leadership</i> Transformasional → Kepuasan Kerja	0,093	Kecil
<i>Leadership</i> Transaksional → Kinerja Karyawan	0,087	Kecil
<i>Teamwork</i> → Kepuasan Kerja	0,083	Kecil
<i>Teamwork</i> → Kinerja Karyawan	0,077	Kecil

Berdasarkan tabel 3 di atas, nilai *f square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antar variabel. Nilai pengaruh variabel *leadership* transaksional terhadap kepuasan kerja memiliki *effect size* sebesar 0,272 atau sedang. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki *effect size* sebesar 0,184 atau sedang. sedangkan pengaruh variabel lainnya menunjukan pengaruh yang kecil karen memiliki nilai *effect size* kurang dari 0,15.

3.1.4 *Normed Fit Model* (NFI)

Tabel 4. *Normed Fit Model* (NFI)

<i>Model Fit</i>	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	Keterangan
NFI	0,532	0,532	<i>Accepted</i>

Berdasarkan tabel 4 di atas, nilai NFI menghasilkan nilai antara 0 dan 1 dan nilai NFI > 0.1 dengan nilai pada *saturated model* dan *estimated model* yang sama sebesar 0.532. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki nilai yang baik atau diterima (*accepted*).

3.2 Uji Hipotesis

Tabel 5. *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T tabel</i>	<i>T Statistic</i>	<i>Hasil</i>	<i>P Value</i>	<i>Status</i>
X1 - Y	0,241	0,239	0,097	1,96	2,478	TS>TT	0,014	Positif Signifikan
X2 - Y	0,089	0,101	0,077	1,96	1,163	TS<TT	0,245	Tidak Signifikan
X3 - Y	0,223	0,235	0,099	1,96	2,259	TS>TT	0,024	Positif Signifikan
X1 - Z	0,261	0,267	0,121	1,96	2,156	TS>TT	0,032	Positif signifikan
X1 - Z	0,402	0,406	0,097	1,96	4,167	TS>TT	0,000	Positif signifikan
X3 - Z	0,245	0,245	0,116	1,96	2,109	TS>TT	0,035	Positif signifikan

Tabel 6. *Indirect Effect* (Pengaruh tidak Langsung)

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T tabel</i>	<i>T Statistic</i>	<i>Hasil</i>	<i>P Value</i>	<i>Status</i>
X1 → Z → Y	0,102	0,103	0,055	1,96	1,863	TS<TT	0,063	Tidak signifikan
X2 → Z → Y	0,157	0,158	0,062	1,96	2,538	TS>TT	0,011	Signifikan
X3 → Z → Y	0,096	0,091	0,047	1,96	2,052	TS>TT	0,041	Positif signifikan

3.3 Pembahasan

3.3.1 *Leadership transformasional* (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *Leadership transformasional* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Kinerja* pegawai. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (direct effect) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan nilai t statistics 2,478 atau > 1,96 (t-table) dan dibuktikan nilai original sample sebesar 0,241 dan P Values 0,014 < 0.05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik *leadership transformasional*, maka kinerja juga akan semakin baik. Pemimpin

yang mampu menciptakan motivasi dan moralitas dalam dirinya dan pengikut, maka akan mudah dalam memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Hal ini sesuai dengan teori (Rivai, 2014) bahwa pemimpin mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru; dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

3.3.2 *Leadership transaksional* (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *leadership* transaksional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (direct effect) yang dinyatakan tidak memiliki pengaruh signifikan dibuktikan nilai t statistics 1,163 atau $< 1,96$ (t-table) dan dibuktikan nilai original sample sebesar 0,089 dan P Values 0,245 > 0.05 .

Hal ini menggambarkan bahwa kemampuan pemimpin dalam memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah pegawai lakukan tidak mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang dimilikinya.

3.3.3 *Teamwork* (X3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *Teamwork* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (direct effect) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan nilai t statistics 2,259 atau $> 1,96$ (t-table) dan dibuktikan nilai original sample sebesar 0,223 dan P Values 0,024 < 0.05 . Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik kerjasama tim maka semakin baik juga karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini sesuai dengan teori Manzoor et al (2011) bahwa kinerja tim bisa ditingkatkan dengan penetapan tanggung jawab, struktur diskusi dan kerjasama. Kerjasama tim bisa meningkatkan kinerja karyawan.

3.3.4 *Leadership* transformasional (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *leadership* transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (direct effect) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan nilai t statistics 2,156 atau $> 1,96$ (t-table) dan dibuktikan nilai original sample sebesar 0,261 dan P Values $0,032 < 0.05$.

Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik penerapan *leadership* transformasional, maka kepuasan kerja semakin tercapai. Pemimpin yang mampu memimpin pegawai dengan baik, memberikan rasa senang, rasa bangga, dan lain-lain terhadap pegawainya, maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh aqmarina et al (2016) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Leadership* Transformasional dengan Kepuasan Kerja.

3.3.5 *Leadership* transaksional (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *leadership* transaksional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (direct effect) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan nilai t statistics 4,167 atau $> 1,96$ (t-table) dan dibuktikan nilai original sample sebesar 0,402 dan P Values $0,000 < 0.05$.

Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik penerapan *leadership* transaksional, maka kepuasan kerja semakin tercapai. Pemimpin yang mampu memberikan timbal balik atas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, maka akan memunculkan rasa puas karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh aqmarina et al (2016) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Leadership* Transaksional dengan Kepuasan Kerja.

3.3.6 *Teamwork* (X3) terhadap kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *Teamwork* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. Sesuai dengan hasil uji hipotesis

yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (direct effect) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan nilai t statistics 2,109 atau $> 1,96$ (t-table) dan dibuktikan nilai original sample sebesar 0,245 dan P Values $0,035 < 0.05$.

Hal ini menggambarkan bahwa hubungan yang baik dan harmonis serta kerjasama tim antar karyawan maupun pemimpin dengan karyawan dapat memberikan pembelajaran yang lebih luas, rasa saling percaya, dll sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devina (2018) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara Teamwork dengan Kepuasan Kerja.

3.3.7 Kepuasan Kerja (Z) sebagai *Mediasi*

Hasil menunjukkan Kepuasan tidak memediasi pengaruh *Leadership transformasional* terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil analisis pengaruh tidak langsung (indirect effects) yang dinyatakan tidak signifikan dibuktikan dengan hasil analisis *Leadership transformasional* ($X1$) $\rightarrow$ Kepuasan Kerja ($Z1$) $\rightarrow$ Kinerja ($Y1$) menunjukkan nilai original sample sebesar 0,157 dengan P Values $0,063 < 0.05$ yang dinyatakan tidak signifikan.

Hal ini mengartikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memberikan efek mediasi variabel leadership transformasional terhadap variabel kinerja dimana tidak diterimanya efek mediasi ini dapat dibuktikan melalui hasil *indirect effect* yang tercantum pada tabel 6.

Hasil menunjukkan Kepuasan memediasi pengaruh *Leadership transaksional* terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil analisis pengaruh tidak langsung (indirect effects) keduanya yang dinyatakan sama sama positif signifikan dibuktikan dengan hasil analisis indirect effects *Leadership Transaksional* ($X2$) $\rightarrow$ Kepuasan Kerja ($Z1$) $\rightarrow$ Kinerja ($Y1$) menunjukkan nilai original sample sebesar 0,157 dengan P Values $0,011 < 0.05$ yang dinyatakan positif signifikan. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki pemimpin transaksional yang baik akan memunculkan rasa kepuasan kerja sehingga dapat membuat karyawan

meningkatkan kinerja dan membantu orang lain dalam pekerjaannya demi kepentingan bersama atau perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto & Siwalankerto (2014) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara Leadership Transaksional dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan Kepuasan memediasi pengaruh Teamwork terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil analisis pengaruh tidak langsung (indirect effects) keduanya yang dinyatakan sama-sama positif signifikan dibuktikan dengan Hasil analisis direct effect menunjukkan nilai original sample sebesar 0,096 dan P Value $0,041 < 0.05$ yang dinyatakan positif signifikan. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki teamwork yang baik akan memunculkan rasa kepuasan kerja sehingga dapat membuat karyawan meningkatkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andreas Bagaskoro et al (2016) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara Teamwork dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

4. PENUTUP

Dilihat dari hasil analisis yang sudah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. *leadership* transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai sate kambing mas wal.
- b. *leadership* transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai sate kambing mas wal.
- c. *Teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai sate kambing mas wal.
- d. *leadership* transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai sate kambing mas wal.
- e. *leadership* transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai sate kambing mas wal.
- f. *teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai sate kambing mas wal.

- g. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *leadership* transformasional terhadap Kinerja pada pegawai Sate kambing mas wal.
- h. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *leadership* transaksional terhadap Kinerja pada pegawai Sate kambing mas wal.
- i. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Teamwok* terhadap Kinerja pada pegawai Sate kambing mas wal.

Beberapa saran yang diperlukan untuk kedepannya dan menjadi bahan evaluasi perusahaan adalah:

- a. Penelitian sebaiknya dilakukan dengan jumlah responden yang lebih banyak dengan karakteristik yang bervariasi guna meningkatkan generalisasi dan keragaman pada hasil penelitian.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengumpulkan akses antar cabang dipersiapkan terlebih dahulu, agar tidak kesulitan saat menyebar kuisioner.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel-variabel lain yang belum diungkapkan dalam penelitian ini agar dapat menjelaskan terkait faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- d. Bagi perusahaan diharapkan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Marpaung, Marudut. (2014). "Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta." *Jurnal Ilmiah WIDYA* 2.1 (2014): 33-40.
- Hidayat, Syarif, Abdul Rahman Lubis, and M. S. A. Majid. (2019). "Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh." *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* 5.1 (2019): 84-98.
- Imron, Imron. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai." *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 5.1 (2019): 64-83.
- Ramadhani, Fitri. (2020). *Pengaruh Leadership, Managerial Skill Dan Team Work Terhadap Kinerja Front Office Pada Hotel Best Western Papilio Surabaya*. Diss. UNIVERSITAS AIRLANGGA, 2020.

- Budiwibowo, Satrijo. (2016). "Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (karyawan) di kota Madiun." *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran* 4.02 (2016).
- Rosnani, Titik. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak." *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan* 3.1 (2012): 1-28.
- Tatilu, James, Victor PK Lengkong, and Greis M. Sendow. (2014). "Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Galesong Pratama Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2.1 (2014).
- Siswatiningsih, Ida, Kusdi Raharjo, and Arik Prasetya. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 5.2 (2019).
- Jufrizen, Jufrizen, and Afni Sasqia Putri Lubis. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.1 (2020): 41-59.
- Sardi, Sardi. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Bawahan Melalui Kepuasan Kerja." *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi* 8.1 (2017): 61-72.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1.1 (2018): 59-70.
- Winarto, Winarto, and Jon Henri Purba. (2018). "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan rumah sakit swasta di Kota Medan)." *Jurnal Ilmiah METHONOMI* 4.2 (2018): 111-123.
- Bagaskoro, Andreas, Aziz Fathoni, and Moh Mukeri Warso. (2016). "effect of compensation and team work through the performance of employees job satisfaction as an intervening variable in PT. Citra alam lestari semarang." *Journal of Management* 2.2 (2016).
- Setia, Amja, Marnis Marnis, and Raden Lestari Garnasih. (2020). "analisis pengaruh pelatihan, kepuasan kerja, dan teamwork terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada pt.

- Perkebunan nusantara v (ptpn v) di pekanbaru." *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8.2 (2020): 202-215.
- Cahyono, Bayu Chandra, Raden Andi Sularso, and Sumani Sumani. (2016). "Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan stress kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga medis RSUD Kaliwates Kabupaten Jember." *RELASI: JURNAL EKONOMI* 12.1 (2016).
- Mukmin, Silahul, and Indra Prasetyo.(2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajerial Bisnis* 4.2 (2021): 123-136.
- Andiarso, Toni, and Honorata Ratnawati Dwi Putranti. (2017). "Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai: Dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang)." *Prosiding FEB UNTAG Semarang* (2017).
- Ardiaz, Fian. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 4.1 (2017).
- Mahdi, Mahdi, Aiyub Aiyub, and Darmawati Darmawati. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformatif Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Smk Negeri Di Aceh Utara." *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* 5.2 (2021): 26-42.
- Handoko, Ahmad, and Indi Djastuti.(2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang)*. Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2015.
- Angelina, Felita Milka. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Zoom Jemursari Surabaya." *Agora* 6.2 (2018).
- Siswatiningsih, Ida, Kusdi Raharjo, and Arik Prasetya. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 5.2 (2019).