



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 3178-3192

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Studi Kepemimpinan Transaksional Dan Pengembangan Karir Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Bri Corporate University Ragunan

Karsim^{1✉}, Pramana Saputra², Endah Mayasari³, Ikram Yakin⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura

Email: Karsim@ekonomi.untan.ac.id^{1✉}

Abstrak

Explanatory research yang dilakukan pada BRI Corporate University ini bertujuan untuk mengetahui dan melakukan pengujian serta menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh beberapa variabel yakni variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasional. Penelitian ini masuk pada jenis *explanatory reasearch* dengan teknik sample jenuh, jumlah sampel adalah sebanyak 104 orang pegawai Kantor BRI Corporate University Ragunan. Adapun untuk mendapatkan data pada penelitian di BRI Corpu Ragunan instrument yang digunakan yakni dengan melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan BRI Corporate University Ragunan sedangkan untuk analisis data dan hasil interpretasi data peneliti menggunakan SPSS 25. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien sebesar 0,722 dan nilai signifikansinya yang dihasilkan sebesar 0,000. Pengaruh variabel kepemimpinan transaksional terhadap variabel kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisiennya sebesar 0,997 dengan nilai signifikasin $0,000 < 0,050$. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,13 dengan nilai signifikansi $0,04 < 0,050$ berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan untuk pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisiennya 1,02 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ berarti memiliki pengaruh positif dan signifikan. Begitu juga dengan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,028 < 0,050$. Untuk pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening (H6) pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai mediasi dan (H7) pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Kedua hipotesis memiliki pengaruh signifikan dengan nilai thitungnya $8,401 > t_{tabel}$ dan $3,957 > t_{tabelnya}$.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transaksional, Karir, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Kinerja*

Abstract

Explanatory research carried out at BRI Corporate University aims to find out test and analyze the influence of transactional leadership on employee performance which is mediated by several variables, namely job satisfaction variables and organizational commitment variables. This research is an explanatory research type with a saturated sample technique, the number of samples is 104 employees of the BRI Corporate University Ragunan Office. Meanwhile, to obtain data for research at BRI Corpu Ragunan, the instrument used was distributing questionnaires to BRI Corporate University Ragunan employees, while for data analysis and data interpretation results, researchers used SPSS 25. Based on hypothesis testing that has been analyzed, it shows that the transactional leadership variable has an influence. which is significant for organizational commitment with a coefficient value of 0.722 and a resulting significance value of 0.000. The influence of the transactional leadership variable on the job satisfaction variable also has a positive and significant effect with a coefficient value of 0.997 with a significance value of $0.000 < 0.050$. The influence of transactional leadership on employee performance with a coefficient value of 0.13 with a significance value of $0.04 < 0.050$ has a positive and significant effect. Meanwhile, the influence of organizational commitment on employee performance with a coefficient value of 1.02 and a significance value of $0.000 < 0.050$ means it has a positive and significant influence. Likewise, job satisfaction on employee performance has a significant influence with a significance value of $0.028 < 0.050$. For indirect influence through intervening variables (H6) the influence of transactional leadership on employee performance with organizational commitment as mediation and (H7) the influence of transactional leadership on employee performance with job satisfaction as mediation. Both hypotheses have a significant influence with a t value of $8.401 > t$ table and $3.957 > t$ table.

Keywords: *Transactional Leadership, Career, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja adalah kekuatan penggerak semua kegiatan perusahaan. Mengingat pentingnya peran tenaga kerja dalam sebuah lembaga, maka tidak dapat disangkal bahwa tenaga kerja adalah aset paling berharga yang memiliki dampak langsung terhadap kemakmuran lembaga tersebut. Karyawan merupakan aset kunci dalam sebuah organisasi, baik itu berstatus sebagai lembaga pemerintah maupun swasta. Pegawai adalah elemen kunci dalam struktur sebuah entitas karena prestasi entitas dalam meraih tujuannya tergantung pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab mereka di dalamnya, sesuai dengan Kasmir (2016:2)).

Organisasi diharapkan untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif guna memajukan dirinya, karena kesuksesan dalam operasi organisasi sangat tergantung pada pencapaian kinerja yang baik oleh karyawan. Kinerja adalah hasil dari suatu kualitas dari jumlah pekerjaan yang telah dilakukannya sesuai dengan tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2014).

Keberadaan pegawai berkualitas, terutama di sebuah instansi perbankan, memiliki dampak signifikan terhadap kinerjanya. Peningkatan mutu pegawai menjadi hal yang krusial bagi BRI Corporate University Ragunan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai mereka. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa masih ada pegawai di BRI Corporate University yang belum ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya sehingga ketidaksesuaian ini membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian pada bidangnya masing-masing atau memang ahlinya, hal ini bisa saja karena kurangnya pengetahuan dan motivasi belajar dari pegawai terkait. Akibatnya, kinerja menjadi tidak optimal, dan masih terdapat pegawai yang tidak menjalankan tugasnya dengan profesional dan sesuai dengan standar yang berlaku.

Adanya penurunan kinerja karyawan bisa menjadi penyebab utama. Kesulitan mencapai target daya serap anggaran menjadi permasalahan yang krusial yang memerlukan kajian dan penelitian mendalam, tentunya permasalahan ini akan berdampak negatif baik pada pegawai maupun organisasi. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan kemajuan sebuah organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan untuk mengarahkan dan memotivasi karyawan agar menjadi lebih produktif. Saat ini, BRI Corporate University Ragunan masih menerapkan kepemimpinan transaksional yang diterapkan pada bawahannya. Menurut Bass (2015), kepemimpinan transaksional mengacu pada gaya atau pola kepemimpinan dimana seorang pemimpin mengarahkan pengikutnya menuju tujuan yang telah ditetapkan secara jelas, sambil menekankan peran dan tanggungjawab yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan transaksional atau yang biasa disebut juga dengan istilah kepemimpinan manajerial, dimana pemimpin lebih menitikberatkan pengawasan, kinerja organisasi sebagaimana perannya sebagai seorang pemimpin. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin mendorong kepatuhan dari pengikutnya melalui penggunaan reward dan punishment.

Di BRI Corporate University Ragunan, seringnya pergantian pemimpin dalam satu periode menyebabkan banyak pegawai merasa tidak puas karena kurangnya perhatian dan pengawasan dari pemimpin terhadap pelaksanaan tugas-tugas oleh bawahannya. Masalah semacam ini terus berlanjut di BRI Corporate University Ragunan dan menjadi suatu hal perlu diperhatikan secara serius oleh pihak terkait.

Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasional juga merupakan faktor penting, karena dalam menjaga komitmen organisasional, peran seorang pemimpin yang mampu memimpin dengan efektif sangat krusial untuk membantu organisasi menghadapi tantangan masa depan yang tidak pasti. Karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen organisasional yang tinggi umumnya menunjukkan stabilitas

dan produktivitas yang lebih tinggi, yang pada akhirnya memberikan keuntungan bagi organisasi, dengan demikian komitmen organisasional menunjukkan hubungan emosional antara pegawai dan organisasi yang timbul dari keyakinan, dorongan untuk mencapai tujuan, keinginan dan tetap menjadi bagian dari suatu organisasi, Greenberg & Baron (2018).

Untuk menumbuhkan kepedulian terhadap kelangsungan organisasi dimasa yang akan datang tentunya diperlukan komitmen bersama terhadap organisasi. Di BRI Corporate University Ragunan, selain seringnya pergantian pemimpin dalam satu periode, masalah-masalah muncul karena karyawan merasa kurang mendapat perhatian dari instansi. Hal ini terjadi karena saran atau ide-ide yang diajukan oleh karyawan tidak diperhatikan dengan baik, sehingga karyawan merasa tidak berkontribusi pada kemajuan instansi. Oleh karena itu, penting sekali untuk memperhatikan karyawan dengan melakukan intensitas komunikasi yang lebih antara karyawan dan atasan, sehingga masalah-masalah terkait pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dengan demikian karyawan akan merasa dianggap, dihargai akan keberadaannya sehingga mampu berkomitmen, percaya dan yakin akan tujuan perusahaan.

Dalam kondisi pekerjaan kepuasan kerja melibatkan kesenangan profesional yang diperoleh dari kinerja, penempatan, perlakuan, kondisi peralatan dan lingkungan kerja yang positif, sebaliknya kepuasan non-kerja merupakan kepuasan yang dialami karyawan diluar aspek pekerjaannya.

Tolak ukur dari kepuasan kerja yang tinggi yang dihasilkan karyawan berkaitan pada peningkatan kinerja karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja yang didapat seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi atau sebaliknya, sedangkan kinerja yang produktif dapat memperkuat adanya kepuasan kerja seorang karyawan. Di BRI Corporate University Ragunan, seringnya pergantian pemimpin dalam satu periode telah menyebabkan ketidakpuasan di antara banyak pegawai.

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dilakukan serta permasalahan yang dialami oleh penelitian sebelumnya, peneliti berinisiatif untuk melakukan penelitian baru judul "Studi Kepemimpinan Transaksional dan Pengembangan Karir Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada BRI Corporate University Ragunan".

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan awal penelitian ini untuk mengetahui hubungan sebab akibat variabel independent dan variabel dependennya maka penelitian termasuk penelitian kausal, dengan menggunakan angket atau kuesioner dalam instrument pengumpulan datanya, Adapun proses analisis data dari jumlah sampel yang digunakan sebanyak 104

responden, dimana seluruh responden merupakan karyawan atau pegawai dari BRI Corporate University Ragunan menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian eksplorasi dengan maksud untuk menemukan informasi mengenai masalah pada variabel yang digunakan oleh peneliti yang belum dipahami sepenuhnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Jika mengacu pada hasil pengujian SPSS 25, terhadap hasil uji validitas nilai dari masing-instrument untuk masing-masing indikator dari variabel untuk Variabel Kepemimpinan Transaksional (X_1) nilai *item correlation* rata-rata dari ke 6 indikator $>0,05$ dan untuk variabel Komitmen Organisasional (X_2) nilai *item correlation* rata-rata dari ke 9 indikator $>0,05$, dan untuk variabel kepuasan kerja (X_3) nilai *item correlation* rata-rata dari ke 7 indikator $>0,05$, serta untuk variabel (Y) Kinerja Pegawai nilai *item correlation* rata-rata dari ke 8 indikator $>0,05$. Maka berdasarkan hasil pengujian Uji validitas nilai *item-correlation* semua instrumen $>0,05$, maka dari seluruh instrument memenuhi uji validitas.

Uji Reabilitas

Tabel 1. Data Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (Variabel X_1)	0,772	Reliabelitas
Komitmen Organisasional (Variabel X_2)	0,844	Reliabelitas
Kepuasan Kerja (Variabel X_3)	0,791	Reliabelitas
Kinerja Pegawai (Variabel Y)	0,818	Reliabelitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Nilai *cronbach's alfa* yang dihasilkan dari analisis data yang dimuat pada tabel 1. menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $>0,6$ dengan demikian data yang digunakan dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pengukuran sudah memenuhi uji reabilitas sehingga dari data tersebut dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Data Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52100504
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.037
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 yang dihasilkan dari analisis uji asumsi klasik normalitas dimana nilai $0,200 > 0,05$ (tabel 2) dengan demikian data penelitian yang diambil dari instrument melalui kuesioner yang disebarakan pada seluruh sudah terdistribusi normal.

Tabel 3. Data Hasil Uji Heterokedastisitas

Nama Variabel	Signifikansi
Kepemimpinan Transaksional (Variabel X_1)	0,378
Komitmen Organisasional (Variabel X_2)	0,388
Kepuasan Kerja (Variabel X_3)	0,246

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Nilai yang didapatkan dari proses analisis data dengan menggunakan instumen SPSS 25 untuk nilai signifikansinya masing-masing variabel diperoleh $>0,05$, (tabel 3) maka berdasarkan dari data tersebut bahwa tidak ada faktor yang mengakibatkan pada regresi linier sederhana tidak efisien dan akurat atau terbebas gejala heterokedastisitas.

Tabel 4. Data Hasil Uji Path Analisis Jalur 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,964	2,777		2,508	,014
	X ₁	1,163	,111	,722	10,499	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer, 2024

Dari hasil analisis pada data diatas, terlihat bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasional. Ini menyiratkan bahwa semakin efektif kepemimpinan transaksional, semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai. Berdasarkan pada data tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa H1, diterima.

Tabel 5. Data Hasil Uji Path Analisis Jalur 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,548	,622		,882	,380
	X ₁	1,139	,025	,977	45,930	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer, 2024

Berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin efektif kepemimpinan transaksional, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dimiliki oleh pegawai. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa H2 diterima.

Tabel 6. Uji Path Analisis Jalur 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,434	,458		,949	,345
	X ₁	,189	,091	,133	2,085	,040
	X ₂	,905	,020	1,024	45,593	,000
	X ₃	-,197	,089	-,161	-2,219	,029

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer, 2024

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin efektif kepemimpinan transaksional, semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa H3, yaitu "Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai," dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji untuk H4, nilai koefisien sebesar 1,024 dengan nilai signifikansi 0,000, mengindikasikan bahwa H4 diterima. Sementara itu, untuk H5, nilai koefisien -0,161 menunjukkan hubungan negatif, dengan nilai signifikansi sebesar 0,029. Ini mengimplikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan kepuasan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H5 diterima.

Untuk H6, analisis menunjukkan bahwa komitmen kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai, dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi, memiliki nilai thitung sebesar 8,401, yang melebihi nilai kritis 1,991. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H6 diterima. Sedangkan untuk H7, ditemukan bahwa pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai BRI Corporate University Ragunan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, memiliki nilai thitung sebesar 3,957, yang juga melebihi nilai kritis 1,991. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 7 (H7) juga diterima.

Pembasan

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian menunjukkan koefisien kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasional sebesar 0,722, menunjukkan hubungan positif. Selain itu, nilai

signifikansinya adalah 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, kesimpulannya adalah H1 diterima. Ini berarti bahwa semakin efektif kepemimpinan transaksional, semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai.

Kepemimpinan transaksional juga dapat mempengaruhi komitmen organisasional, karena dalam memelihara komitmen organisasional peran seorang pemimpin yang mampu memimpin secara efektif agar organisasi dapat bertahan kondisi pada masa mendatang. Penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Tan, T Le, Quan, NQ, & Tung, TM (2021), Puni, A, Hilton, SK, & Quao, B (2020) dan Agung & Mas'ud (2021) bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, didapati bahwa koefisien kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,977, menunjukkan adanya hubungan positif. Nilai significansinya adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah H2 diterima. Ini mengindikasikan bahwa semakin efektif kepemimpinan transaksional, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan pada beberapa penelitian yang dilakukan oleh Ilyas & Abdullah (2016), Mahdi, Aiyub, & Darmawati (2020) dan Hartanto (2014), dimana secara keseluruhan kesimpulan dari penelitiannya adalah variabel kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh signifikan pada variabel kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai

Melihat nilai koefisien yang dihasilkan dari pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja adalah sebesar 0,133, menunjukkan adanya hubungan positif antara keduanya. Nilai significansinya adalah 0,04, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, kesimpulannya adalah H3 diterima. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai terjadi karena pemimpin mengenal preferensi atau kebutuhan bawahannya membantu mereka dalam memperoleh arahan yang tepat untuk menjalankan pekerjaan mereka. Penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Armansyah (2020), Alharbi & Aljounaidi (2021), Tan, T Le, Quan, NQ, & Tung, TM (2021), Hidayati (2014), Andara (2020) dan Agung & Mas'ud (2021) dari beberapa penelitian ini kesimpulan yang didapat yakni kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisiennya adalah 1,024, menunjukkan hubungan positif antara keduanya. Nilai signifikansinya adalah 0,000, yang berarti lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H4 diterima. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka.

Komitmen organisasi dapat menjadi indikator perilaku kerja, karena mencerminkan sikap positif seseorang terhadap organisasi. Sikap tersebut mendorong individu untuk bertindak secara positif, mematuhi prosedur kerja, menaati kebijakan organisasi, menjaga hubungan baik dengan sesama, dan meningkatkan prestasi mereka. Penelitian ini juga diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosita & Yuniati (2016), Pratama, Surtha, & Mahayasa (2020) dan Nathania (2018).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah -0,161, menandakan arah hubungannya adalah negatif. Nilai signifikansinya sebesar 0,029, yang berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H5 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Priyatmo (2018), Arthawan & Mujiati, (2017), Adiwantari, Bagia, & Suci, (2019), Salsabilla & Suryawan (2022) dan Rosita & Yuniati (2016) dengan kesimpulannya bahwa variabel pada penelitian yang digunakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai, dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi, menunjukkan bahwa nilai t hitung nya adalah 8,401, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari t tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H6 diterima. Dengan mempertahankan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kesimpulan penelitian ini juga didukung dari beberapa penelitian diantaranya Tan, T Le, Quan, NQ, & Tung, TM (2021), dan Hidayati (2014) yang menyatakan bahwa variabel yang digunakan yakni komitmen organisasional memediasi pengaruh kepemimpinan

transformasional pada variabel kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,957, yang mengindikasikan bahwa nilai tersebut melebihi t tabel yang ditentukan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_7 diterima. Kepemimpinan transaksional memengaruhi kinerja pegawai dengan cara pemimpin mengidentifikasi preferensi atau pilihan bawahan, membantu mereka memperoleh arahan yang tepat untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini memungkinkan bawahan untuk bertindak sesuai arahan, menghasilkan hasil yang diharapkan, dan memilih tindakan atau tugas yang sesuai. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andara (2020) dan Mahdi, Aiyub, & Darmawati (2020), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Semakin efektif kepemimpinan transaksional, semakin tinggi tingkat komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, serta meningkatnya kinerja mereka. Namun, hasil menarik dari penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah kinerja pegawai. Selain itu, analisis mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja masing-masing memediasi hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja pegawai. Hal ini menegaskan pentingnya peran komitmen organisasional dan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi dalam menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja pegawai di BRI Corporate University Ragunan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Adnan, R., & Haider, M. H. (2010). *Role of Transformational and Transactional Leadership on Job Satisfaction and Career Satisfaction . Peer-reviewed & Open Access Journal, ISSN: 1804-1205, BEH - Business and Economic Horizons, 1, 29-38.*
- Agung & Mas'ud (2021) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Di PT. Eka Sandang Duta Prima). *Diponegoro Journal Of Management Volume 10, Nomor 3.*
- Aminah L., Djaelani, A.K., & Khalikussabir. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. *E-Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma, 121.*
- Andara, A.M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis, Vol. 1 No. 1.*
- Arijanto, A. (2022). *How to Impact on Transformational Leadership Style and Job Motivation on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) with Job Satisfaction as Mediating Variables at Outsourcing Company.* *Cognizance Journal of Multidisciplinary Studies. 2 (1), 1-9. DOI: 10.47760/cognizance. 2022. v02i01.001*
- Armansyah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang, VOL.3, NO.1.*
- Arthawan, KJ, Dan Mujiati, NW (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Kesiman di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen , 6 (3), 1221 - 1247.*
- Atmojo, M. (2012). *The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance.* *International Research Journal of Business. 5 (2), 113-128.*
- Awan, T. T. D. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pt. Wijaya Sukses Sejahtera Di Kabupaten Berau. *eJournal Administrasi Bisnis, Volume 8, Nomor 3.*
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46-53.
- Dewa, Djayendra and, M. Farid Wajdi, SE, MM., Ph.D and , Anton Agus Setyawan, SE., M.Si., (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Fleksibilitas Kerja Dan Tingkat Religiusitas Terhadap Kepuasan Karyawan Lembaga Kursus Dan Pelatihan Di Kabupaten Sukoharjo*. Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guterres, N., Supartha, W.G., Subudi, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.11 (2014), 639-649.
- Hasibuan, M., S., P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayati, S.N. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai "*Intervening Variable*". *Jurnal Maksipreneur, Vol III, No. 2*.
- Ibrahim, L.T., Yuliana, Darnelly, & Pratiwi, H. (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Humaniora, Vol.5, No. 1, April 2021 : 236-244*.
- Ibrahin, T. L., Yuliana, Y., Darnelly, D.,& Pratiwi, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Humaniora, 5 (1), 236-244*.
- Ilyas, M., & Abdullah, T. (2016). *The Effect of Leadership, Organizational Culture, Emotional Intellegence, and Job Satisfaction on Performance. International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE). Vol.5, No.2, June 2016, pp. 158~164*.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan *Transformasional* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Kempa, R., Ulorlo, M., & Wenno, H.I. (2017). *Effectiveness Leadership of Principal*. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*. 6 (4), 306-311.
- Kurniawan, I.S., & Nurlita, K.A. (2021). Peran Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Sleman. *JENIUS. Vol. 4, No. 3*.
- Lismiatun. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Peran

- Mediasinya (Studi Pada Karyawan PT. 3M Mining, Manufacturing, Mineshota Indonesia Departemen Supply Chain Operation). *JENIUS. Vol. 1, No. 3.*
- Mahdi, Aiyub, & Darmawati. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Smk Negeri Di Aceh Utara. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND) (ISSN.2503.4367) Vol.5 No.2.*
- Marjiyati., & Rahayu, D.K. (2020). Kinerja Karyawan: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Gaya Kepemimpinan pada Pegawai Kecamatan di Kabupaten Kulon Progo, Yogyakarta. E-Jurnal Bisnis dan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Janabadra Yogyakarta. 11 (1),68-78.
- Munfaqiroh, S., Mauludin, H. (2021). *The Influence of Transformational Leadership on Employee Job Satisfaction with Organizational Commitment as Intervening Variable.* International Journal of Human Resource Studies. 11 (1), 2162-3058. URL: <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i1.18270>
- Nathania, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya. *Agora Vol.6,No: 1.*
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purmamasari, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *IQTISHADequity Vol. 1, No 1.*
- Prahesti, D. S., Riana, I. G., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.7.*
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Volume 9 Nomor 1.*
- Riaz, A.,& Haider, H.M. (2010). *Role of Transformational and Transactional Leadership on Job Satisfaction and Career Satisfaction.* BEH- Business and Economic Horizons. 1 (1), 29-38.
- Riyadi, S., Pujiarti, E. S., & Nurchayati (2016) Peran Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen Vol. 31 No. 2.*
- Salsabilla, A., & Suryawan, I.N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, Volume 08, (1).*
- Sari, P.O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuans Dan Komitmen Normatif Terhadap Kesiapan Berubah (Studi

- Pada Bank Bri Kantor Wilayah Yogyakarta). *Exero, Vol. 01, No. 01*.
- Simanungkalit, V.M.Y., & Setyaningsih, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepmimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Lion Mentari Airlines. *Jurnal Ekonomi*, 7 (2),2310-8380.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpta M., Sintaasih, D. K., & Riana, G.I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4.06, 430-442.
- Suryana, C. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Etika Bisnis Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 10, No. 2, Oktober 2016, 161-171, ISSN 2443-0633*.
- Widodo, Z. D., Wijastuti, S.W., & Darmaningrum, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan Organisasional dan Komitmen Afektif di PT Arpeni Pratama Ocean Line Tbk. *Jenius. Vol. 5, No. 1*.
- Zulkarnaen & Sudarma, I. N. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1*.