

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA
PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG DIVISI SDM**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

**Nama : TRI DHARMA WAHYUDI
Npm : 224741033
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS


Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Nama : Tri Dharma Wahyudi
NPM : 224741033
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Divisi SDM)


Menyetujui :

Pembimbing Tesis :

Tanggal 30/9/23 Pembimbing I


.....
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

Tanggal 29/9/23 Pembimbing II


.....
Dr. Sari Sakarina, SE., MM., CHRM
NIDN : 0214038501

Mengetahui :

Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE., M.M., CHRM
NIDN: 0214038501

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG (DIVISI SDM)

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : Tri Dharma Wahyudi
NPM : 224741033
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Ketua Penguji :

Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

Tanggal

30/9/23
.....

Tanda Tangan



Anggota Penguji :

1. Dr. Sari Sakarina, S.E., M.Si., CHRM
NIDN : 0214038501

29/9/23
.....



2. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN : 0110117204

30/5/23
.....



Mengetahui:

Palembang, 30/9/23 2023
Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Palembang, 29/9/ 2023
Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501

ABSTRAK

Tri Dharma Wahyudi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada "PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Divisi SDM)", Pembimbing Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM. dan Dr. Sari Sakarina, SE., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan serta menganalisa Pengaruh Langsung yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja serta Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi dengan Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Divisi SDM) yang berjumlah 53 orang. Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan komposisi Sub-struktur: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja sebagai variabel eksogen, Kinerja Pegawai variabel endogen, dan Motivasi sebagai variabel intervening.

Dari hasil pengujian Hipotesis ditemukan sebagai berikut : 1) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Terhadap Motivasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Divisi SDM). 2) Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Motivasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang(Divisi SDM). 3) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Divisi SDM). 4) Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Divisi SDM). 5) Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Divisi SDM).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja

ABSTRACT

Tri Dharma Wahyudi, The Influence of Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at "PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (HR Division)", Advisors Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM. and Dr. Sari Sakarina, SE., MM.

This study aims to identify and prove and analyze the direct effect of transformational leadership style and job satisfaction on work motivation, the effect of transformational leadership style and job satisfaction on performance, the influence of work motivation on performance and the influence of transformational leadership style and job satisfaction on performance mediated by Work Motivation with the sample in this study were employees of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (HR Division), totaling 53 people. Analysis of research data using descriptive and inferential statistical methods. The analysis model uses the Structural Equation Model (SEM) with the sub-structure composition: Transformational Leadership Style and Job Satisfaction as exogenous variables, Employee Performance as endogenous variables, and Work Motivation as intervening variables.

From the results of hypothesis testing it was found as follows: 1) Transformational Leadership Style has an effect on work motivation of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (HR Division). 2) Job Satisfaction has an effect on the work motivation of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (HR Division). 3) Transformational Leadership Style influences Employee Performance at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (HR Division). 4) Job Satisfaction has an effect on the performance of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (HR Division). 5) Work motivation influences the performance of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (HR Division).

Keywords: Transformational Leadership Style, Job Satisfaction, Work Motivation and Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Kepada Allah Swt, Atas Limpahan Rahmat Dan Hidayah- Nya Sehingga Tesis Yang Berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Divisi SDM” dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen. Universitas Tridianti Palembang. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
4. Kepala Prodi Magister Manajemen Ibu Dr. Sari Sakrina, SE., MM.
5. Pembimbing I Dr. Ir. Hj. Yusro Hakmiah, SE., MM dan Pembimbing II Dr. Sari Sakarina, SE, MM, yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

7. Istriku Octy Nulidya dan Anakku, serta seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
8. Teman-teman angkatan 47 MM UTP Terkhususnya 47 Malam.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat di bidang SDM.

Palembang, 2023

Tri Dharma Wahyudi

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS .. Error! Bookmark not defined.	
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
SURAT PERNYATAAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	9
A. Kajian Pustaka	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
c. Dimensi dan Indikator Kinerja.....	13
2. Motivasi	13
a. Pengertian Motivasi.....	13
b. Teori Motivasi	15
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	19
d. Dimensi dan Indikator Motivasi.....	20
3. Kepuasan Kerja.....	21
a. Pengertian Kepuasan Kerja	21

b.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	23
c.	Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	26
4.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	26
a.	Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	26
b.	Sifat Kepemimpinan.....	27
c.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kempemimpinan Transformasional	27
d.	Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional..	28
B.	Penelitian Lain Yang Relevan	31
C.	Kerangka Berpikir.....	38
D.	Hipotesis	41
BAB III	METODEOLOGI PENELITIAN	43
A.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
1.	Tempat Penelitian	43
2.	Waktu Penelitian.....	43
B.	Desain Penelitian	44
C.	Populasi, Sampel, dan Sampling.....	45
1.	Populasi.....	45
2.	Sampel dan Sampling	45
D.	Sumber data dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
1.	Sumber Data	47
2.	Teknik Pengumpulan Data.....	48
E.	Variabel Dan Definisi Operasional.....	49
1.	Variabel.....	49
2.	Definisi Operasional	50
F.	Teknik Analisis Data	56
1.	Analisa Outer model	60
2.	Analisa Inner Model	62
3.	Analisis Jalur (Path Analysis).....	62
G.	Hipotesis Statistik	66
BAB IV	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	68
A.	Hasil Analisis.....	68
1.	Deskriptif Data Demografis Responden	68
2.	Deskriptif Data Jawaban Responden	71

3.	Analisis Statistik Inferensial	73
a.	Analisis Outer Model	73
1)	Uji Validitas	74
2)	Uji Reliabilitas	83
b.	Analisis Inner Model	85
1)	R Square (R^2)	85
2)	Analisis F-Square (f^2).....	86
c.	Uji hipotesis.....	87
B.	Pembahasan Hasil	91
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	95
A.	KESIMPULAN.....	95
B.	IMPLIKASI	95
C.	SARAN	97
	DAFTAR PUSTAKA	99
	LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Realisasi Kinerja	2
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 3.2 Demografi Pegawai	47
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja	51
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi.....	53
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	54
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	55
Tabel 3.7 Secoring Untuk Jawaban Kuesioner	56
Tabel 3.8 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	67
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Usia	70
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Pendidikan.....	71
Tabel 4.4 Kategori Jawaban	72
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden	72
Tabel 4.6 Outer Loadings PLS Algorithm	76
Tabel 4.7 Average Variance Extracted (AVE).....	77
Tabel 4.8 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	80
Tabel 4.9 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach.....	83
Tabel 4.10 Uji Realibilitas	84
Tabel 4.11 Nilai R Square (R^2)	85
Tabel 4.12 F-Square (F^2).....	86
Tabel 4.13 Uji Hipotesis.....	88
Tabel 4.14 Uji Indirect Effect	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Dasar	16
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	41
Gambar 3.1 Diagram Jalur	64
Gambar 4.4 Full Model Setelah di Kalkulasi.....	75
Gambar 4.5 Uji T-Statistik Antar Variabel	90

RIWAYAT HIDUP

Tri Dharma Wahyudi, dilahirkan di Palembang, 11 Maret 1984 dari ayah Achmad Suardi dan Ibu Siti Asni Anak ke-3 dari 5 bersaudara.

Sekolah Dasar Diselesaikan pada tahun 1996 di SD Baptis Palembang, Sekolah Menengah Pertama Diselesaikan Tahun 1999 di SMP Negeri 1 Tanjung Pandan, Belitung dan Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Palembang Pada Tahun 2002. Pada Tahun 2015 masuk ke Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang dan Lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2022 memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2023
Yang menyatakan

Tri Dharma Wahyudi

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tri Dharma Wahyudi
NPM : 224741033
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Divisi SDM)

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2023

Yang menyatakan



Tri Dharma Wahyudi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia didalam suatu perusahaan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif dari sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi meskipun peralatan yang dimiliki canggih dan modern.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) merupakan perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja. Pusri memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah dibidang

ekonomi pembangunan nasional, khususnya di bidang industry pupuk dan kimia lainnya. Dalam hal ini untuk mempunyai karyawan atau pegawai yang Tangguh merupakan harapan bagi setiap perusahaan. Dengan demikian PT Pupuk Sriwidjaja Tbk (Pusri) harus membangun Sumber Daya Manusia (SDM) agar memiliki kompetensi yang mampu bersaing untuk berperan dalam tuntutan perusahaan yang semakin kompleks. Suatu organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila di dalamnya terdapat individu yang memiliki kinerja yang baik. Suatu tujuan organisasi dapat tercapai apabila seorang karyawan yang ada didalamnya dapat bekerja dengan baik.

Pada tanggal 01 Juli 2020, Erick Thohir selaku Menteri BUMN meresmikan budaya AKHLAK SE- 7/MBU/07/2020 sebagai core value dari BUMN. AKHLAK merupakan singkatan dari “Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif”. Gagasan tersebut telah menjadi pedoman baru dalam budaya kerja perusahaan BUMN secara menyeluruh seperti yang tertulis pada surat edaran dari menteri BUMN. Termasuk dalam Gaya kepemimpinan, kinerja yang dihasilkan karyawan, kepuasan yang dirasakan karyawan serta motivasi yang di bentuk oleh karyawan yang berdasarkan dari budaya telah dibentuk yaitu AKHLAK.

Tabel 1.1
Indikator Pencapaian Kinerja PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

persentase perbandingan realisasi di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang periode 2020-2022		
2020	2021	2022
Realisasi%	Realisasi%	Realisasi%
94,06	96,06	90,02

Sumber: PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Dari data diatas menunjukkan realisasi kinerja pada tahun 2021 ke 2022 mengalami penurunan kinerja. Dalam kinerja yang baik hanya dapat diraih apabila para perkerja mampu bekerja sesuai dengan tuntutan dan persyaratan kerjanya. Sebaliknya kinerja yang buruk dapat terjadi jika tidak sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditentukan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan terkait tugas diberikan. Menurut Robbins, (2018) kinerja merupakan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yang dihasilkan oleh karyawan. Adapun terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pada karyawan, diantaranya ialah pengaruh yang berasal dari lingkungannya, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya, menurunnya kinerja karyawan dalam mencapai target kerja. Adapun Dalam hal peningkatan kinerja dalam suatu organisasi ataupun perusahaan tidak lepas dari peran gaya kepemimpinan.

Dengan meningkatkan peran kepemimpinan di dalam suatu organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Dalam hal ini, untuk meningkatkan peran kepemimpinan di dalam suatu organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Gaya kepemimpinan transformasional menjadikan sumber daya manusia yang dimilikinya tumbuh kearah sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, mengembangkan visi yang ada secara bersama, membagikan kewenangan sebuah kepemimpinan, serta membangun budaya organisasi agar dapat dijadikan sebuah keharusan dalam skema restrukturisasi organisasi tersebut Agus dan Muhith, (2013) Hal ini dalam gaya kepemimpinan transformasional juga akan sangat berpengaruh

pada kinerja karyawan maka dari itu gaya kepemimpinan ini harus memiliki pola untuk mempengaruhi orang lain. Berdasarkan observasi yang dilakukan masih kurang kepemimpinan sebagai motivator, motivator disini ialah memotivasi diri karyawan untuk kinerja, serta masih kurangnya kepemimpinan sebagai panutan, hal ini menjadikan karyawan belum menjadikan pemimpin sebagai panutan untuk memotivasi diri mereka dalam peningkatan kinerja. Adapun selain Gaya Kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah Motivasi.

Motivasi ialah bagaimana suatu unsur penting yang dimiliki yang ada dalam diri manusia, yang berperan untuk mewujudkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Dalam hal ini motivasi berperan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen apabila mereka menginginkan pada setiap pegawainya yang akan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Pada pegawai PT Pupuk Sriwidjaja (*Pusri*) dengan motivasi yang tinggi akan membuat karyawan menjadi gairah, disiplin, dan mempunyai inisiatif dengan kewajibannya untuk berkerja. Adapun saat peneliti melakukan observasi masih adanya rasa ketidakpuasan karena masih kurangnya Motivasi yang bisa menyebabkan kualitas pada karyawan terganggu seperti masih kurangnya karyawan dalam mengemukakan pendapat saat dilakukannya rapat. Adapun menurut Hasibuan, (2016:146) menyatakan Motivasi merupakan kondisi atau energi yang dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah ataupun tertuju untuk mencapai tujuan suatu organisasi perusahaan. Selain Motivasi yang dapat memperngaruh tren positif pada kinerja karyawan kepuasan kerja.

Menurut Robbins, (2018) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assessment) seseorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan atau terpisah satu sama lain. berdasarkan hasil observasi dilakukan masih kurangnya pengawasan yang dilakukan pada saat bekerja, yang menjadikan karyawan bingung terhadap pekerjaan yang menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan, selain itu masih adanya kurang kerjasama sesama rekan kerja terhadap pekerjaan ketika adanya kesulitan dalam pekerjaan hal ini membuat karyawan menimbulkan rasa ketidak puasanya.

Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja (*Pusri*) dalam suatu unit kerja untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan memerlukan sumber daya manusia dalam Gaya Kepemimpinan yang kondusif, menciptakan suatu Kepuasan kerja yang baik, dan memerlukan suatu Motivasi. Hal ini sangat diperlukan untuk memberikan umpan balik dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja yang baik. Karyawan yang mempunyai motivasi terhadap pekerjaan akan menimbulkan suatu kepuasan terhadap pekerjaan, sehingga pegawai atau karyawan dapat memusatkan pikirannya kepada pekerjaan. Sehingga dapat menjadikan sesuatu pekerjaan menjadi lebih cepat. Sebaliknya jika karyawan tidak mempunyai motivasi dalam bekerja maka akan mempengaruhi kepuasan dan kinerja pada pekerjaannya.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan uraian pada latar belakang permasalahan di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pupuk Sriwidjaja Tbk antara lain :

1. Masih kurangnya Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Pupuk Sriwidjaja
2. Masih kurangnya kepemimpinan sebagai motivator
3. Masih kurangnya ketidakpuasan dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan.
4. Masih kurangnya ke tidak kepuasan dalam bekerja yang dimana karyawan masih mencari pekerjaan di tempat lain.
5. Masih kurangnya motivasi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan
6. Keputusan manajemen yang masih belum dirasakan oleh karyawan dan kurang tepat

C. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang yang telah peneliti uraikan adanya beberapa yang teridentifikasi, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepempimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja PT Pusri Sriwidjaja Palembang?
2. Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Pusri Sriwidjaja Palembang?
3. Apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasioanal Terhadap Kinerja PT Pusri Sriwidjaja Palembang?
4. Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT Pusri Sriwidjaja Palembang?
5. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja PT Pusri Sriwidjaja Palembang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini ialah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

1. Gaya Kepempimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja PT Pusri Sriwidjaja Palembang?
2. Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi PT Pusri Sriwidjaja Palembang?
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja PT Pusri Sriwidjaja Palembang?
4. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT Pusri Sriwidjaja Palembang?
5. Motivasi Terhadap Kinerja PT Pusri Sriwidjaja Palembang?

F. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaja.
2. Sebagai masukan bagi PT Pupuk Sriwidjaja untuk lebih memperhatikan dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja, motivasi serta kinerja pegawai dalam pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 101–111.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator (1st Ed.)*. Zanafa Publishing.
- Asriani, & Mintatarti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(03), 217–234.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Darmawan Putra, P., Wayan Bagia, I., & Nyoman Yulianthini, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Daulay, S. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sei Rampah). Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Prnehallindo.
- Ghozali, I. (2018). 'Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (Pls)' Edisi 4. Gomes, F.C.(2003a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bpfe.
- Hasibuan, S. P. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Insani, & Perdhana. (2015). Analisis Pengukuran Gaya Kepemimpinan. *Journal Of Management*, 4(4), 1–9.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 60–76.

Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi* (10th Ed.). Andi Offset.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Pt Remaja Roskadakrya Offset.

Marthania, & Muryati. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Direktorat Keuangan Dan Administrasi Umum Rsj. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 78–93.

Mcgergor. (2004). *Leadership*.

Muallidin. (2016). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Terotik Dan Empiris*.

Naftali, Y. (2019). *Modul Pelatihan Smart Pls Ver : 2019.01.02*.

Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Perss.

Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 341–354.

Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, 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. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1–7.

Pradana, A. W., & Andriyani. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Proaktif Sebagai Pemoderasi Dan Komitmen Afektif Sebagai Pemediasi. *Diponegoro Journal Of Management*, 10(2), 1–13.

Pratama, I. G. A. A. E. B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). 10(1), 46–53.

- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 3(2013), 31–42.
- Rio Martha, A., Rahardjo, K., & Prasetya, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis, (Ekosistem Start Up)*, 1–13. <https://Profit.Ub.Ac.Id>
- Rivai, Veithzel, Segala, & Jauvi, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Pt Raja Grafindo.
- Robbins, & Coulter. (2018). *Management*. Salemba Empat.
- Robbins, S. Dan C. M. (2018). *Organizational Behaviour (2nd Ed.)*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Bedah Buku Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang, Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*, 57(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (11th Ed.)*. Prananda Media Group.
- Widayati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 22(03), 466–485.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Pt. Rineka Cipta.
- Zainal Rivai, V., Ramly, M., Mutis. Thoby, & Arafah Willy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (8th Ed.)*. Pt Rajagrafindo Persada.