

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT.Suryabumi Agrolanggeng Kab.PALI

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi, yaitu manusia, alam dan modal, kegiatan produksi dan distribusi pada umumnya dilakukan untuk memperoleh laba. Seperti yayasan sosial, keagamaan, dll. Hasil suatu produksi dapat berupa barang dan jasa. PT. SuryaBumi AgroLanggeng di bidang perkebunan kelapa sawit dengan luas areal pencadangan ± 15.000 hektar dengan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit (PMKS) yang berkapasitas maksimum 90 Ton TBS per jam, secara Administrasi pemerintah berlokasi berada ditiga Kecamatan Benakat Kabupaten Muara Enim Sumatera Selatan.¹

Perusahaan ini mulai melakukan penanaman kelapa sawit pada Tahun 1992 dengan Surat Keputusan (SK) pencadangan dari Gubernur nomor 791/I/1991 tertanggal mulai Tanggal 12 November 1991 diterbitkan hak guna usaha (HGU) seluas 8.384,78 Hektar pada Bulan Desember Tahun 2000 dengan nomor 01/HGU/12/2000 luas area yang

¹Sumber: Buku Saku PT. Suryabumi Agrolanggeg PALI.

digunakan untuk pembangunan pengolahan minyak kelapa sawit dengan kapasitas 90 ton TBS / jam dengan bangunan terdiri dari pabrik, kantor, laboratorium, bengkel dan perumahan/mess karyawan adalah seluas 19,23 Hektar. Untuk saat ini pabrik sudah beroperasi 90 Ton/Jam. Pada saat ini jumlah karyawan bulanan berjumlah 525 orang yang terdiri Staff dan Non Staff sedangkan karyawan Non Staff berjumlah 650 orang, jam kerja 7.30 WIB s.d 16.30 istirahat 2 (dua) jam perhari atau 40 (empat puluh) jam seminggu. Kelapa sawit di perkenalkan pertama sekali di Indonesia oleh pemerintah kolonial Belanda pada Tahun 1848 ketika itu ada empat bibit kelapa sawit yang dibawa oleh Mauritius dari Amsterdam dan ditanam Kebun Raya Bogor. Tanaman kelapa sawit mulai dibudidayakan secara komersial pada Tahun 1911 di Aceh dan di Sumatera Utara oleh Adrien Hallet, seorang berkebangsaan Belgia. Luas kebun kelapa sawit terus bertambah dari tahun ke tahun. Perkebunan kelapa sawit pertama berlokasi di pantai Timur Sumatera (Deli) dan Aceh. Luas areal perkebunannya mencapai 5.123 Ha. Indonesia mulai mengakspor minyak sawit pada Tahun 1919 sebesar 576 Ton ke negara-negara Eropa, kemudian pada Tahun 1923 mulai mengekspor minyak inti Kelapa sawit sebesar 850 Ton.²

Pada masa pendudukan Belanda, perkebunan kelapa sawit mengalami perkembangan yang cukup pesat. Indonesia menggeser dominasi ekspor negara Afrika pada waktu itu. Namun, kemajuan pesat

²Ibid, hlm 54.

yang dialami Indonesia tidak diikuti dengan peningkatan perekonomian nasional, hasil perolehan ekspor minyak kelapa sawit hanya meningkatkan perekonomian negara asing termasuk Belanda. Memasuki masa pendudukan Jepang, perkembangan kelapa sawit mengalami kemunduran. Secara keseluruhan produksi perkebunan kelapa sawit terhenti. Lahan perkebunan mengalami penyusutan sebesar 16% dari total luas lahan yang ada sehingga produksi minyak sawit Indonesia pun hanya mencapai 56.000 Ton pada Tahun 1948/1949 pada Tahun 1940 Indonesia mengekspor 250.000 Ton minyak sawit.

Sawit adalah tanaman perkebunan /industri berupa satu batang lurus dari Famili Palmae. tanaman tropis ini dikenal sebagai penghasil minyak sayur ini berasal dari Amerika. Brazil dipercaya sebagai tempat dimana pertama kali kelapa sawit tumbuh. dari tempat asalnya, tanaman ini menyebar ke-Afrika, Amerika, Ekuatorial, Asia Tenggara dan Pasifik Selatan. kelapa sawit di Indonesia di introduksi pertama kali oleh kebun raya pada Tahun 1884 dari Mauritius (Afrika). saat itu Johannes Elyas Teysmann yang menjabat sebagai direktur kebun raya. Hasil introduksi ini berkembang dan merupakan induk dari perkebunan kelapa sawit di Asia Tenggara, pohon induk ini akan mati pada 15 Oktober 1989, tapi anakannya bisa dilihat dari Bogor. Perkebunan kelapa sawit pertama sekali di bangun ditanah hitam, hulu Sumatera Utara oleh Schadt seorang Jerman pada Tahun 1911. Pulau Sumatera terutama Sumatera Utara, Lampung dan Aceh merupakan pusat penanaman kelapa sawit yang pertama kali di

bentuk di Indonesia, namun demikian sementara penanaman ini berkembang Di Jawa Barat (Garut Selatan, Banten Selatan), Kalimantan Barat dan Timur, Riau, Jambi, Irian Jaya, dan di perkirakan pada Tahun 1995 luas perkebunan kelapa sawit adalah 2.025 Juta Hektar, dan di perkirakan pada Tahun 2005 luas perkebunan menjadi 2.7 Juta Hektar dengan produksi minyak sebesar 9.9 Ton/Tahun.³

2. Visi dan Misi PT. Suryabumi Agrolanggeng Kab. PALI

Setiap perusahaan pasti memiliki Visi perusahaan, Misi perusahaan dan *value* perusahaan. Sama halnya dengan PT. SuryaBumi AgroLanggeng PALI. Sebagai Perusahaan Terbuka terkemuka, PT. Suryabumi Agrolanggeng mempunyai visi, misi, dan tata nilai yang merupakan ciri khas atau jati diri perusahaan.

VISI :

“Menjadi produsen produk kelapa sawit yang **bermutu, efisien** dan **produktif** yang **berkembang dan berkelanjutan** dengan melakukan investasi terbaik pada industrinya dan di komunitasnya untuk meningkatkan nilai stakeholder.”

MISI :

- Kapitalisasi yang mantap atas tim manajemen kebun yang profesional dan berdedikasi.
- Memperluas area perkebunan pada lahan yang sangat cocok untuk usaha kelapa sawit dan letaknya strategis dalam kelompok.

³Ibid, hlm 54.

- Secara bertahap membangun kapasitas pengolahan dan infrastruktur pendukung untuk menempatkan produk secara efisien ke dalampasar.
- Memelihara hubungan kuat yang sudah ada dengan masyarakat⁴sekitar dengan cara pengembangan program petani kecilkelapasawitdan pengembangan komunitas yang berkelanjutan.

3. Logo Perusahaan

Logo merupakan suatu gambar atau sekedar sketsa dengan arti tertentu, dan mewakili suatu arti dari perusahaan, daerah, organisasi, produk, Negara, lambang, dan hal lainnya yang membutuhkan sesuatu yang singkat dan mudah diingat oleh public sebagai pengganti nama sebenarnya.

Logo harus memiliki filosofi dan kerangka dasar berupa konsep dengan tujuan untuk melahirkan sifat yang berdiri sendiri atau bersifat mandiri. Logo yang lebih lazim dikenal secara visual yang menjadi ciri khas berupa warna dan bentuk logo tersebut.

Gambar 4.1 Logo Perusahaan



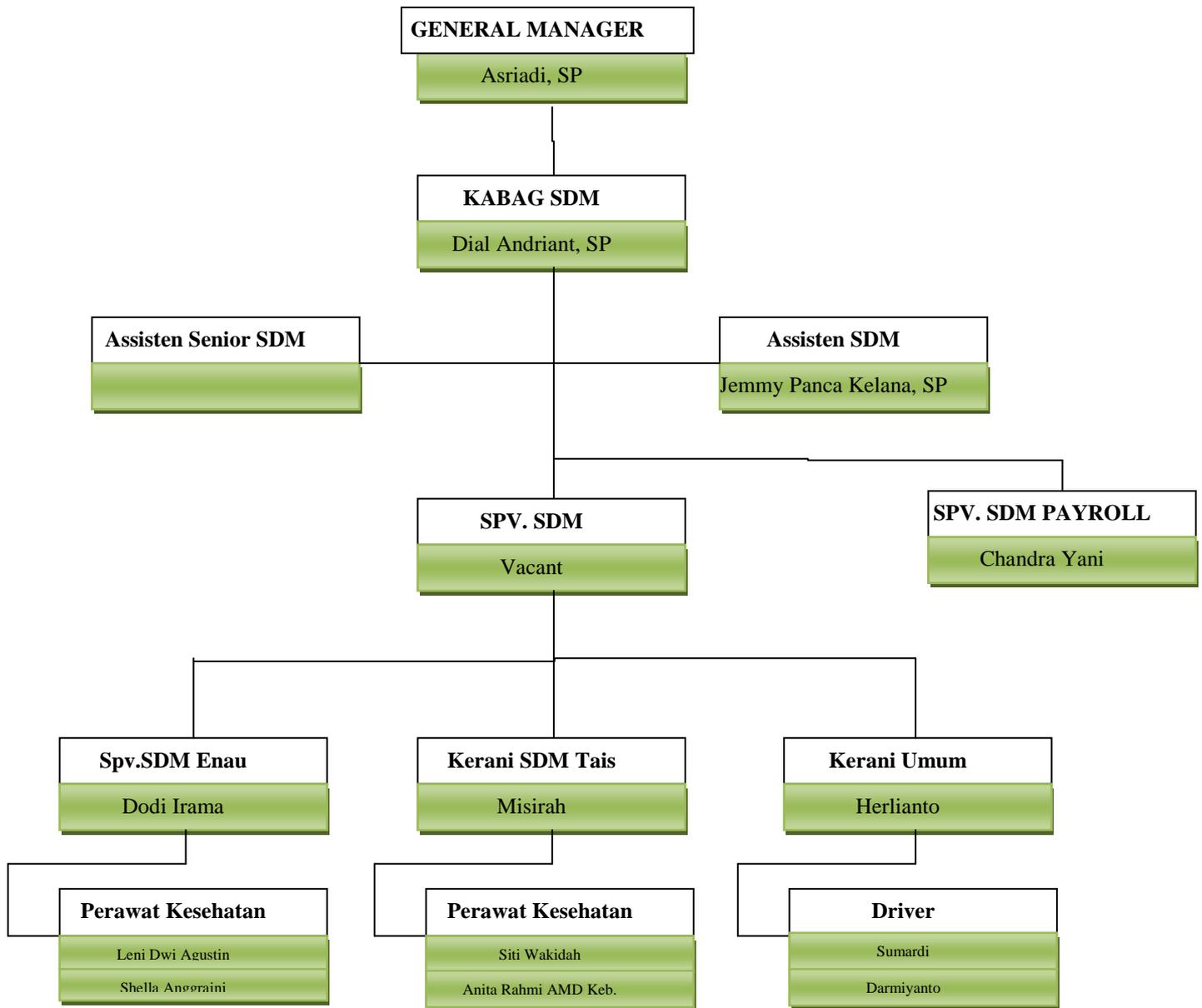
Sumber: Buku Saku PT. Suryabumi Agrolanggeg PALI.

⁴Ibid, hlm 55

4. Struktur Organisasi

Dalam melaksanakan kegiatan usahanya, setiap perusahaan harus menetapkan tugas masing-masing bagian yang terkait. Oleh karena itu, diperlukan suatu struktur organisasi agar jelas tugas masing-masing bagian tersebut. Dalam hal ini pembagian tugas dan tanggung jawab dalam suatu struktur organisasi bagi suatu perusahaan akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan

Gambar 4.2 Stuktur Organisasi



Sumber: Buku Saku PT. Suryabumi Agrolanggeg PALI.

B. Deskripsi Umum Responden Penelitian

pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang di peroleh dari responden. data deskriptif disajikan agar dapat dilihat profil dari

data penelitian dan hubungan yang ada antara variabel yang digunakan dalam penelitian. data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. responden dalam ini adalah seluruh karyawan PT.Suryabumi Agrolangeng kab PALI dengan total karyawan tetap sebanyak 120 orang.

1. Kuesioner Responden

Jumlah kuesioner yang disebarakan adalah sebanyak 120 lembar kuesioner. Dari 120 buah kuesioner yang disebarakan, semua kuesioner berhasil di kumpulkan kembali seluruhnya. dengan total pengembalian kuesioner sebanyak 110 buah. Namun dari 110 kuesioner yang kembali terdapat 10 buah kuesioner yang tidak lengkap dalam pengisian jawabanya. sehingga dari 110 kuesioner yang terkumpul hanya 100 buah yang lengkap pengisian jawabanya. dari 100 buah kuesioner tersebut, seluruhnya untuk di olah datanya.

2. Deskripsi Usia Responden

Usia responden sangat mempengaruhi kinerjanya, hal tersebut didasarkan pada tiga alasan yaitu adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia, realita bahwa angkatan kerja menua dan pensiun. maka sangat penting dalam penelitian ini usia digunakan sebagai salah satu ukuran dalam mengidentifikasi responden. berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel .4.1
Statistik Deskriptif Usia Responden

No	Rentang Umur	Frekuensi	Presentase
1	20-29 Tahun	40	40%
2	30-39 Tahun	33	33%
3	40-49 Tahun	20	20%
4	Diatas 50 Tahun	7	7%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer diolah,2019.

Berdasarkan tabel diatas, responden dalam penelitian ini yang berumur antara 20-29 tahun yaitu sebanyak 40 orang responden, kemudian yang berumur 30-39 tahun sebanyak 33 orang, yang berumur 40-49 tahun sebanyak 25 tahun orang responden, dan yang berumur diatas 50 tahun sebanyak 7 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia mudah, karyawan yang usianya cenderung dianggap lebih luwes , mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan.

3. Deskripsi jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.4.2.
Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	77	77%
2	Perempuan	23	23%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer diolah,2019.

4. Deskripsi Tingkat Pendidikan terakhir Responden

Pendidikan terakhir sangat mempengaruhi, wawasan dan tingkat kepercayaan dari responden dalam melaksanakan pekerjaan. hal ini disebabkan karena pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuan responden dalam melakukan pekerjaan. responden dengan tingkat pendidikan tinggi mampu melakukan pekerjaan dengan tingkat keuletan dan tanggung jawab yang lebih tinggi. berdasarkan data penelitian yang di peroleh dari penyebaran kuesioner maka di peroleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.4.3
Statistik Pendidikan Terakhir responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	Sarjana	33	33%
2	Diploma	17	17%
3	SMA/SMK	50	50%
4	SMP	0	0%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer diolah,2019.

C. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Instrumen yang digunakan dalam uji validitas adalah korelasi pearson, dengan tingkat signifikan 5%. Jika hasil perhitungan kurang dari 0.05 dinyatakan tidak valid, dedangkan hasil perhitungan lebih dari 0.05 dinyatakan valid. hasil pengujian uji validitas dengan menggunakan software versi 23.0. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung}

dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 berdasarkan degree of freedom (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Adapun r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,191 berdasarkan pengujian yang dilakukan untuk variabel bebas dan variabel terikat pada setiap pernyataan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > 0,191$ dinyatakan valid. berikut hasil uji validitas:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Pernyataan	R_{hitung}	r_{Tabel}	eterangan
	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1)	Gaya Kepemimpinan Transaksional 1	0,708	0,196	Valid
		Gaya Kepemimpinan Transaksional 2	0,595	0,196	Valid
		Gaya Kepemimpinan Transaksional 3	0,669	0,196	Valid
		Gaya Kepemimpinan Transaksional 4	0,749	0,196	Valid
		Gaya Kepemimpinan Transaksional 5	0,674	0,196	Valid
		Gaya Kepemimpinan Transaksional 6	0,662	0,196	Valid
		Gaya Kepemimpinan Transaksional 7	0,594	0,196	Valid
		Gaya Kepemimpinan Transaksional 8	0,628	0,196	Valid
		Gaya Kepemimpinan Transaksional 9	0,694	0,196	Valid
		Gaya Kepemimpinan Transaksional 10	0,685	0,196	Valid
	Kepuasan Kerja (M)	Kepuasan Kerja 1	0,510	0,196	Valid
		Kepuasan Kerja 2	0,499	0,196	Valid
		Kepuasan Kerja 3	0,463	0,196	Valid
		Kepuasan Kerja 4	0,352	0,196	Valid
		Kepuasan Kerja 5	0,583	0,196	Valid
		Kepuasan Kerja 6	0,569	0,196	Valid
		Kepuasan Kerja 7	0,643	0,196	Valid
		Kepuasan Kerja 8	0,515	0,196	Valid
		Kepuasan Kerja 9	0,479	0,196	Valid
		Kepuasan Kerja 10	0,626	0,196	Valid

		puasan Kerja 11	0,646	0,196	Valid
		puasan Kerja 12	0,612	0,196	Valid
		puasan Kerja 13	0,439	0,196	Valid
		puasan Kerja 14	0,404	0,196	Valid
		puasan Kerja 15	0,579	0,196	Valid
		puasa Kerja Karyawan 1	0,715	0,196	Valid
		puasa karyawan 2	0,592	0,196	Valid
		puasa karyawan 3	0,718	0,196	Valid
		puasa karyawan 4	0,746	0,196	Valid
		puasa karyawan 5	0,714	0,196	Valid
		puasa karyawan 6	0,715	0,196	Valid
		puasa karyawan 7	0,592	0,196	Valid
		puasa karyawan 8	0,718	0,196	Valid
		puasa karyawan 9	0,746	0,196	Valid
		puasa karyawan 10	0,714	0,196	Valid

Sumber: Data Primer diolah,2019

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi suatu pengukuran dari suatu variabel. suatu pengukuran dapat dikatakan dapat diandalkan apabila memiliki koefisien Cronbach Apha lebih dari 0,6.

Tabel4.5
Hasil Uji Reliabilitas Data

NO	Variabel	Cronbach	Keterangan
1	ya Kepemimpinan Transaksional	0,862	Reliabel
2	puasan Kerja	0,814	Reliabel
3	puasa Kerja Karyawan	0,883	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah,2019.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dinyatakan reliabel karena memiliki cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, Asumsi normalitas juga dapat menggunakan uji statistik yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam pengujian ini, data yang dikatakan berdistribusi secara normal apabila hasil dari $(sig) > 0,05$. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual Persamaan 1	Unstandardized Residual Persamaan 2
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,193	0,103

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal yakni Asymp. Sig. 1. nilai pada persamaan 1 sebesar 0.193 lebih besar dari 0,05 kemudian pada Asymp.sig. nilai pada persamaan 2 sebesar 0,103 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual data dari persamaan 1 dan 2 residual data pada penelitian berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Uji linearitas dilihat dari nilai Sig. *Linearity* dan Sig. *Deviation from Linearity*. Jika nilai Sig. $< \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linear dan sebaliknya.

Tabel 4.7
Uji Linearitas Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * GayaKepemimpinan Transaksional	Between Groups	(Combined)	1407,529	15	93,835	3,754	,000
		Linearity	424,124	1	424,124	16,966	,000
		Deviation from Linearity	983,405	14	70,243	2,810	,002
Within Groups			2099,861	84	24,998		
Total			3507,390	99			

Sumber: Data Diolah SPSS 25,2019

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai Sig *linearity* sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, maka disimpulkan bahwa dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil pengaruh antara Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja karyawan.

Tabel 4.8
Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKerja * GayaKepemimpinanT	Between Groups	(Combined)	1995,090	15	133,006	14,304	,000
		Linearity	1761,027	1	1761,027	189,389	,000
		Deviation from Linearity	234,062	14	16,719	1,798	,052

ransaksiona	Within Groups	781,070	84	9,298		
l	Total	2776,160	99			

Sumber: Data Diolah SPSS 25,2019

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai Sig *linearity* sebesar 0,000 $< \alpha$ 0,05 , maka disimpulkan bahwa dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.9
Uji Linearitas Kepemimpinan Transaksional dan Kepuasan Kerja
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKerja *	Betwe en	(Combined)	1058,170	19	55,693	2,593	,002
		Linearity	426,674	1	426,674	19,869	,000
KepuasanKe rja	Groups	Deviation from Linearity	631,496	18	35,083	1,634	,071
		Within Groups	1717,990	80	21,475		
		Total	2776,160	99			

Sumber: Data Diolah SPSS 25,2019

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai Sig *linearity* sebesar 0,000 $< \alpha$ 0,05 , maka disimpulkan bahwa dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil pengaruh antara Kepemimpinan Transaksional dengan Kepuasan Kerja.

c. Uji Multikolinieritas *Tolerance* dan VIF

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Multikolinieritas terjadi jika nilai VIF (*Varian Inflation*

Factor) > 10 dan jika *tolerance* < 0,1. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas *Tolerance* dan VIF

Model	Persamaan 1		Persamaan 2	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transaksional	1,000	1,000	0,879	1,138
Kepuasan kerja			0,879	1,138

Sumber: Data primer yang dikelola, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 terdapat hasil uji multikolinieritas persamaan 1 dan persamaan 2. Pada persamaan 1 hanya menghitung nilai tolerance dan VIF dari variabel Gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja, kemudian pada persamaan 2 menghitung keseluruhan variabel nilai tolerance dan VIF dari Gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada persamaan 1, diketahui nilai *tolerance* variabel Gaya kepemimpinan transaksional $1,000 > 0,10$, kemudian nilai *variance inflation factor* (VIF) dari variabel gaya kepemimpinan transaksional $1,000 < 10$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada persamaan 1.

Pada persamaan 2, nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan transaksional $0,879 > 0,10$ dan kepuasankerja $0,879 > 0,10$ kemudian nilai *variance inflation factor* (VIF) dari variabel gaya kepemimpinan transaksional $1,138 < 10$ dan kepuasan kerja $1,138 < 10$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada persamaan 2.

Dari data tabel 4.10 disimpulkan bahwa hasil uji multikolinearitas pada persamaan 1 dan persamaan 2 tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

d.Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glesjer

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode glesjer dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.11
Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glesjer

Model	Persamaan 1	Persamaan 2
	Sig.	Sig.
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,052	0,940
Kepuasan		0,691

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11, terdapat hasil uji Heterokedastisitas dengan metode glejser persamaan 1 dan persamaan 2. Pada persamaan 1 hanya menghitung nilai Sig. pada Model dari variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kepuasan kerja, kemudian pada persamaan 2 menghitung keseluruhan variabel nilai Sig. pada Model dari variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Pada persamaan 1, diketahui nilai Sig. pada Model variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional $0,052 > 0,05$ Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji Heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada persamaan 1.

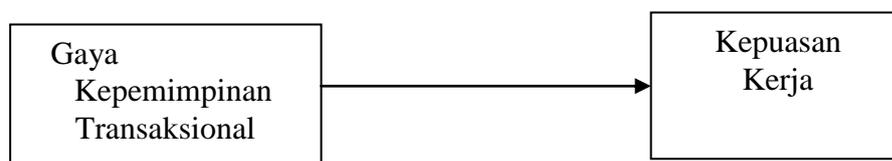
Pada persamaan 2, diketahui nilai Sig. pada Model variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional $0,940 > 0,05$ dan kepuasan kerja $0,691 > 0,05$ Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji Heteroskedastisitas disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada persamaan 2.

Dari data tabel 4.11 disimpulkam bahwa hasil uji Heteroskedastisitas pada persamaan 1 dan persamaan 2 menunjukkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena masing-masing variabel dari kedua persamaan tersebut memiliki nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai alpha (Sig. > 0.05).

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Analisis Substruktur I

Gambar 4.3
Substruktur I



$$M(\text{KEPUASAN KERJA}) = \beta \text{KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL} + e_1$$

(Persamaan Struktural 1)

Tabel 4.12
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Secara Simultan Terhadap
Kepuasan Kerja

Model	R Square
	0,121

Sumber : data diolah dari lampiran

Besarnya angka *R square* (R^2) adalah 0,121. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja secara simultan adalah 12,2%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka- angka dari tabel ANOVA.

Tabel 4.13
ANOVA dengan nilai F dan Sig.

Model	F	Sig.
Regression	13,481	,000 ^b
Residual		
Total		

Sumber : data diolah dari lampiran

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya nilai F_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, $df_1 = (k-1)$ atau $(3-1)$ dan $df_2 = (n-k)$ atau $(100-3=97)$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,09. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F_{hitung} sebesar $13,481 > F_{tabel}$ sebesar 3,09 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan transaksional secara simultan mempengaruhi kepuasan. Besar pengaruhnya adalah 12,1% dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar

model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $(1-r^2)$ atau $(1-0,121) = 0,879$ atau sebesar 87,9%.

Tabel 4.14
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Secara Parsial Terhadap
Kepuasan Kerja
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,474	4,858		9,773	,000
	GayaKepemimpina nTransaksional	,413	,112	,348	3,672	,000

Dependent Variable: KepuasanKerja
 Sumber: Data Diolah SPSS 25,2019

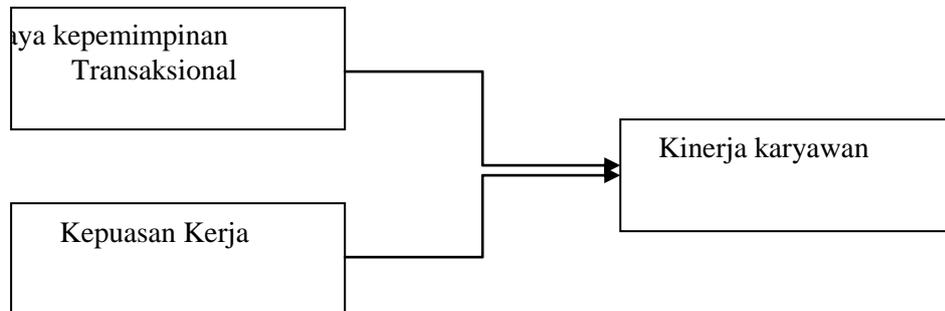
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(100-3) = 97$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,98472

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap Kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,672 > t_{tabel}$ sebesar 1,98472, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja = 0,413 atau 41,3% dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0,005 < \alpha = 0,05$.

b. Analisis Substruktur II

**Gambar.4.4
Substruktur II**



$$Y(\text{KINERJAKARYAWAN}) = \beta \text{KEPEMIMPINANTRANSAKSIONAL} + \beta \text{KEPUASAN KERJA} + e_1$$

(Persamaan Substruktural 2)

**Tabel 4.15
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Model	R Square
	0,694

Sumber : data diolah dari lampiran

Besarnya angka *R square* (R^2) adalah 0,694. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh Gaya kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 69,4%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka-angka dari tabel ANOVA.

**Tabel 4.16
ANOVA dengan nilai F dan Sig.**

Model	F	Sig.
Regression	89,836	,000 ^b
Residual		
Total		

Sumber : data diolah dari lampiran

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya nilai F_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, $df_1 = (k-1)$ atau $(3-1)$ dan $df_2 = (n-k)$ atau $(100-3=97)$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,672. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F_{hitung} sebesar 89,836 $> F_{tabel}$ sebesar 3,672 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Besar pengaruhnya adalah 69,4% dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $(1-r^2)$ atau $(1-0,694) = 0,306$ atau sebesar 30,6%.

Tabel 4.17
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2,092	3,855		,543	,589
	GayaKepemimpinanTransaksional	,793	,068	,751	11,711	,000
	KepuasanKerja	,116	,057	,131	2,042	,044

Dependent Variable: KinerjaKerja
 Sumber: Data Diolah SPSS 25,2019

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka t_{tabel} dengan

ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(100-3) = 97$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,98472.

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar 11,711 > t_{tabel} sebesar 1,98498, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Besarnya Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan = 0,793 atau 79,3% dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

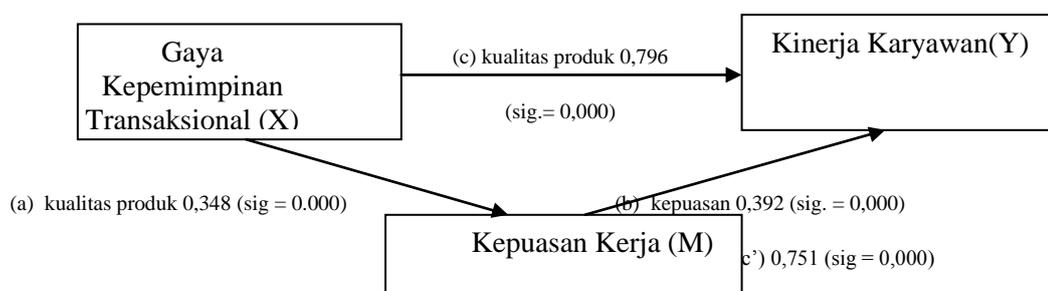
b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,042 > t_{tabel} sebesar 1,98472, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kepuasan terhadap loyalitas = 0,116 atau 11,6% dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0,044 < \alpha = 0,05$.

1. Pengujian Variabel Mediasi

a. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)

Gambar 4.4



Sumber : Data diolah dari lampiran

$$Y = \beta \text{GAYAKEPEMIMPINANTRANSAKSIONAL} + \beta \text{KEPUASANKERJA} + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi causal step:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel intervening kepuasan kerja (M) pada variabel independen gaya kepemimpinan transaksional (X). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa gaya kepemimpinan transaksional signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,348.
- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada variabel independen gaya kepemimpinan transaksional (X). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa gaya kepemimpinan transaksional signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,392.
- c. Persamaan regresi berganda variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada variabel gaya kepemimpinan transaksional (X) serta variabel intervening kepuasan kerja (M). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa gaya kepemimpinan transaksional signifikan terhadap kinerja karyawan, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,348. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,751 yang lebih kecil dari $c = 0,796$. Pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan transaksional terhadap variabel dependen kinerja karyawan berkurang dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial*

mediation atau terjadi mediasi, dimana variabel gaya kepemimpinan transaksional mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan.

E. Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

1) Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja

$$X \rightarrow M = 0,348$$

Pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,348.

2) Pengaruh variabel kepuasan terhadap kinerja karyawan

$$M \rightarrow Y = 0,392$$

Pengaruh langsung antara kepuasan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,392

3) Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap Kinerja karyawan

$$X \rightarrow Y = 0,796$$

Pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja adalah sebesar 0,796.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

1) Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

$$X \rightarrow M \rightarrow Y = (0,348 \times 0,392) = 0,1364$$

Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja dengan dimediasi kepuasankerja adalah sebesar 0,1364.

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

1) Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X \rightarrow M \rightarrow Y = (0,348 + 0,392) = 0,74$$

Total pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja adalah sebesar 0,74.

F. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Tabel 4.18

Rekapitulasi Hasil Penelitian

	Hipotesis	Hasil Penelitian
	H1: Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan	Gaya Taraksional kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya peningkatan Gaya kepemimpinan transaksional akan diikuti kenaikan Kinerja Karyawan secara signifikan dan sebaliknya.
	H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya peningkatan Kepuasan Kerja akan diikuti kenaikan Kinerja Karyawan secara signifikan dan sebaliknya.
	H3: Gaya Kepemimpinan Transaksional	Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh dan signifikan terhadap

	berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja. Artinya peningkatan Gaya Kepemimpinan Transaksional akan diikuti kenaikan Kepuasan Kerja secara signifikan dan sebaliknya.
	H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja karyawan	Kepuasan signifikan sebagai variabel intervening antara pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y.) pada perusahaan PT. Suryabumi Agrolanggeng. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,672 > 1.98472$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Afsaneh Nahavandi Menyatakan bahwa *transactional leadership is based on the concept of exchange between leader and followers. The leaders provides followers with resources and rewards in exchange for motivation , productivity, and effective task accomplishment.*⁵ Ada juga yang menyatakan bahwa *transactional leaders are individuals who exchange rewards for effort*

⁵Bahar Agus Setiawan, *Transformational Leadership*, Rajawali Pers, (Jakarta:2013),h.107.

and performance and work on a "something for something" basis. Jadi pada aspek substansinya, kepemimpinan transaksional menggunakan pendekatan pertukaran sebagai landasan utama dalam meningkatkan produktivitas organisasi pendidikan.

Dengan pendekatan ini, semua elemen organisasi “berhak” untuk melakukan pertukaran dengan pemimpin dalam bingkai kesepakatan. Dan pada alur yang demikian pemimpin mengambil inisiatif untuk menawarkan beberapa bentuk pemuasan kebutuhan karyawan seperti peningkatan upah, promosi, pengakuan, dan perbaikan meningkatkan kondisi kerja, sebaliknya komponen organisasi dengan sifat yang mekanistik meningkatkan motivasi, produktivitas, dan efektifitas kinerjanya. hal tersebut didukung dengan hasil penelitian A.A. SagungDiah Putri Utamidan Iwayan Suana (2015), hasil penelitian menyatakan bahwa hasil analisis data berdasarkan uji regresi berganda menemukan bahwa secara parsial kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kepuasan kerja (M) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Kepuasan kerja (M) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT. Suryabumi Agrolanggeng Kab.Pali. Hal ini dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,042 > 1,98472$) dengan signifikan $0,044 > 0,05$. Hal ini menunjukkan

tingkat signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.⁶ Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. oleh karna itu kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja jika seorang karyawan puas dengan pekerjaannya maka akan menghasilkan kinerja baik. Hal ini sesuai dengan jawaban pernyataan kuesioner yaitu saya merasa puas dan berpikir saya telah diberikan tugas yang tepat, sesuai dengan kemampuan saya. dari pernyataan kuesioner tersebut memberikan bukti bahwa PT. SuryaBumi AgroLanggeng memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan maka dapat memberikan tanggapan yang memuaskan maka dapat memberikan bahwa bukti PT. SuryaBumi AgroLanggeng Kab.Pali memperlakukan karyawan dengan baik. hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Irvan Hartanto (2014), yang menyatakan bahawa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁶Edy Sutrisno. *Managemen sumber daya manusia*. Kencana Predana media Grup. (jakarta:2009).h.75.

3. Pengaruh Gaya kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja karyawan

Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT.SuryaBumi Agrolanggeng. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,711 > 1.98472$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Transaksi maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Kinerja adalah sesuatu yang di tampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang di tetapkan. Sedangkan menurut Michael Amstrong, menyebutkan kinerja adalah dampak hasil dari pekerjaan karena dampak tersebut menunjukkan keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis perusahaan kepuasan pelanggan dan sumbangan ekonomi.⁷ Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Menurut Robbins (2006), Gaya Kepemimpinan transaksional

⁷Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*.Mandar Maju, (Bandung: 2009), h. 81-82

adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas.⁸ Kepemimpinan secara transaksional yang diberikan para atasan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dengan memberi imbalan, penghargaan dan motivasi kepada karyawan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian M. Umer Paracha, Adnan Qamar, Anam Mirza, Inam-ul-Hassan dan Hamid Waqas (2012), Yang menyatakan Bahwa Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan penelitian, kepuasan Kerja (M) memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan PT.SuryaBumi AgroLanggeng kab.Pali. Hal ini dapat dilihat dari uji variabel mediasi gaya kepemimpinan transaksional dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi $(b) = 0.392$ dengan *direct effect* $0,751 < 0,796$. Untuk melihat mediasi terjadi atau tidak, dilihat dari variabel independen, terhadap variabel dependen lebih rendah (c') dibanding pada (c). Bila koefisien c' berkurang tetapi tetap signifikan ($c' \neq 0$) maka dinyatakan terjadi *partial mediation*. Pernyataan ini di kemukakan oleh Baron dan Kenny.

⁸ Stephen P Robbins. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia PT. Indeks* (jakarta :2006).h.472

Artinya, Menurun atau meningkatnya gaya kepemimpinan transaksional dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang karyawan rasakan. jika gaya kepemimpinan transaksional relatif tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mempunyai seorang pemimpin yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan dalam mewujudkan kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan transaksional maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang meningkat maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan menunjukkan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh manager PT. SuryaBumi AgroLanggeng Kab.Pali sangat baik dan sesuai dengan harapan karyawan Pt.SuryaBumi AgroLanggeng Kab.Pali. hal ini terbukti teori yang di kemukakan oleh potter (1996). Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan .kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be (expectation needs or value)* dengan apa yang menurut perasaanya atau persepsinya telah diperoleh melalui pkerjaanya.

Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan melakukan penilaian terhadap Gaya kepemimpinan Transaksional dengan dengan memberikan Tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan . Tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan salah satunya karena tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dapat memberikan kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa tugas yang sesuai dengan kemampuan merupakan faktor penting dari

gaya kepemimpinan transaksional yang mempengaruhi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. dengan faktor faktor gaya kepemimpinan transaksional dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Hal ini mendukung hasil penelitian Penelitian Irvan Hartanto (2014), penelitian ini menyatakan bawasanya Kepuasan Kerja menjadi variabel intervening dalam pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.