

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian ini yaitu mengenai kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang yang berlokasi di Jl. Kapten A. Rivai No. 221, 26 Ilir D.I, Kec. Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

#### **3.2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>59</sup> Dalam penelitian ini data kuantitatif diperoleh langsung dari pengisian kuesioner/angket sebagai instrumen penelitian.

---

<sup>59</sup> *Ibid*, Hal. 15.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka-angka yang dapat diolah dan dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistik.<sup>60</sup> Data penelitian berupa angka-angka diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner (angket) yang disajikan dalam tabulasi pertanyaan atau pernyataan sehingga mudah dipahami secara jelas agar dapat menarik sebuah kesimpulan.

#### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian.<sup>61</sup> Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuesioner atau angket yang diberikan kepada karyawan yang ada di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang.

### **3.4. Populasi dan Sample**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan

---

<sup>60</sup> *Ibid*, Hal.7.

<sup>61</sup> *Ibid*, Hal. 213

yang ada di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang sebanyak 58 karyawan.

**Tabel 3.1**  
**Populasi Penelitian**

<b>Jabatan</b>	<b>Status</b>	<b>Jumlah</b>
Branch Manager	Karyawan Tetap	1
Sub Branch Head KCSP	Karyawan Tetap	3
BDM Business	Karyawan Tetap	4
Concumer Financing Service	Karyawan Tetap	2
Concumer Financing Analyst	Karyawan Tetap	2
Concumer Financing Sales	Karyawan Tetap	1
Relationship Management Commercial	Karyawan Tetap	1
Commercial Financing Analyst	Karyawan Tetap	3
Commercial Funding Sales	Karyawan Tetap	1
Consumer Funding Sales	Karyawan Tetap	2
Costomer Service Staff	Karyawan Tetap	2
Service Assurance	Karyawan Tetap	1
Secretary	Karyawan Tetap	1
DBM Supporting	Karyawan Tetap	1
Teller Service Sub Unit	Karyawan Tetap	2
Teller Staff	Karyawan Tetap	1
Human Capital Support	Karyawan Tetap	1
Logistic Support	Karyawan Tetap	1
Clearing	Karyawan Tetap	1
Transaction Processing & IT Support	Karyawan Tetap	3
Financing Administration	Karyawan Tetap	3
Financing Document	Karyawan Tetap	1
Accounting & Repporting	Karyawan Tetap	1
Verifying	Karyawan Tetap	1
Restructing Analyst	Karyawan Tetap	1
Legal & Financing Recevery	Karyawan Tetap	1
Skip Tracer	Karyawan Tetap	1
Field Collector	Karyawan Tetap	3
Branch Compliance Supervisory Officer	Karyawan Tetap	1
Legal Risk	Karyawan Tetap	1

Consumer Financing Service Staff Veteran	Karyawan Tetap	1
Consumer Service Staff Veteran	Karyawan Tetap	1
Teller Service Staff Veteran	Karyawan Tetap	1
Operation KCSP Bengkulu	Karyawan Tetap	1
Consumer Financing Service Staff Bengkulu	Karyawan Tetap	1
Customer Service Staff Bengkulu	Karyawan Tetap	1
Teller Service Staff Bengkulu	Karyawan Tetap	1
Customer Financing Service Staff Plaju	Karyawan Tetap	1
Customer Service Staff Plaju	Karyawan Tetap	1
Teller Service Staff Plaju	Karyawan Tetap	1
Jumlah		58

Sumber : PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang, 2021

## 2. Sample

Dalam penelitian kuantitatif, sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>62</sup> Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh. Istilah lain dari teknik sampling jenuh adalah sensus dimana semua populasi dijadikan sample.<sup>63</sup> Sehingga yang dijadikan sample adalah semua populasi yaitu sebanyak 58 karyawan yang ada di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

---

<sup>62</sup> *Ibid*, Hal 131

<sup>63</sup> *Ibid*, Hal. 139

memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.<sup>64</sup> Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang. Dimana untuk skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>65</sup> Responden diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap masing-masing pertanyaan. Bobot dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Bobot Penilaian**

<b>Jawaban</b>	<b>Penilaian (Skor)</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017)

### **3.6. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan objek yang akan diteliti dengan tujuan untuk dipelajari sehingga mendapatkan informasi mengenai hal yang akan diteliti dan dapat ditarik kesimpulan. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

#### **1. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)**

Variabel terikat yang dilambangkan dengan (X) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya

---

<sup>64</sup> *Ibid*, Hal. 219

<sup>65</sup> *Ibid*, Hal. 152

variabel bebas.<sup>66</sup> Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

## **2. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)**

Variabel bebas yang dilambangkan dengan (Y) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.<sup>67</sup> Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional.

## **3. Variabel Perantara (*Intervening Variabel*)**

Variabel perantara yang dilambangkan dengan (M) merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur.<sup>68</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah kepuasan kerja (M).

### **3.7. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dimana dalam definisi operasional ini diketahui indikator sebagai tolak ukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran yang dilakukan.<sup>69</sup> Adapun definisi operasional variabel sebagai berikut :

---

<sup>66</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta , 2013), Hal 39

<sup>67</sup> *Ibid*

<sup>68</sup> *Ibid*

<sup>69</sup> Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Karanganyar : Literasi Media Publishing, 2015) Hal. 16

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>No.</b>	<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Keandalan</li> <li>4. Sikap</li> </ol>	Likert
2	Kepemimpinan Transformasional (X)	Kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan sesuatu lebih dari yang diharapkan dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karisma</li> <li>2. Inspirasional</li> <li>3. Stimulus intelektual</li> <li>4. Perhatian individu</li> </ol>	Likert
3	Kepuasan Kerja (M)	Kepuasan kerja adalah gambaran bagaimana karyawan merasa senang untuk datang bekerja dan bagaimana melakukan pekerjaannya itu sendiri tanpa dipaksa untuk melakukan pekerjaan mereka dan termasuk hal-hal yang dapat membuat karyawan senang melakukan pekerjaannya dan bukan untuk memilih meninggalkan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang menantang.</li> <li>2. Imbalan</li> <li>3. Kondisi pekerjaan.</li> <li>4. Rekan kerja</li> <li>5. Kondisi pekerjaan.</li> </ol>	Likert

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

### 3.8. Uji Instrumen

Langkah awal sebelum melakukan atau memulai analisis data ialah melakukan analisis penelitian dengan menggunakan uji instrumen atau alat ukur. Uji instrumen dilakukan terhadap indikator masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai skala alat ukur variabel. Dalam penelitian ini terdiri atas dua instrumen penelitian yaitu:

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur dalam kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.<sup>70</sup> Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau angket. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Untuk mengetahui skor masing-masing item pernyataan valid atau tidak, maka didapatkan kriteria statistik, sebagai berikut:

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif pada signifikan 0,05 (5%), maka variabel tersebut valid.

---

<sup>70</sup> Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015), Hal. 192



2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.<sup>71</sup>

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan hasil pengukuran. Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach alpha. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach alpha  $>$  0,60.<sup>72</sup>

### **3.9. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data digunakan untuk menghasilkan jawaban dari kuesioner yang berbentuk angka-angka dengan metode statistik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 21. Dalam prosesnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis sebagai berikut:

#### **1. Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang

---

<sup>71</sup> *Ibid*

<sup>72</sup> *Ibid.*

baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.. Pada penelitian ini, penentuan normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Dapat dikatakan normal jika taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05.<sup>73</sup>

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat kriteria sebagai berikut yaitu:

Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*)

- 1) Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinieritas

Dengan melihat nilai *tolerance*.

- 1) Jika nilai *tolerance* > 0,10 artinya tidak terjadi multikolinieritas
- 2) Jika nilai *tolerance* < 0,10 artinya terjadi multikolinieritas.<sup>74</sup>

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas merupakan adanya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Tujuan uji heterokedastisitas adalah untuk mengetahui adanya

---

<sup>73</sup> Suliyanto, *Op. Cit.* Hal. 75

<sup>74</sup> Wiratna Sujarweni, *Op Cit.* Hal. 185-186

penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heterokedastisitas atau nonheterokedastisitas.<sup>75</sup> Dapat disimpulkan bahwa uji heterokedastisitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamat ke pengamat yang lain. Model regresi yang baik dan memenuhi syarat adalah terdapat kesamaan varians atau adanya homokedastisitas dari residual satu ke pengamat ke pengamat yang lain.<sup>76</sup> Dalam penelitian ini menggunakan uji Gletser dengan meregresikan variabel-variabel bebas dengan nilai absolut residualnya.

#### d. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bersifat linier atau tidak. Uji linearitas dimaksudkan untuk menguji linier atau tidaknya data yang dianalisis. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dengan SPSS menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila signifikansi (*linearity*) < 0,05.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Op. Cit*, Hal 63

<sup>76</sup> *Ibid*, Hal 104

<sup>77</sup> Sudjana, *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi Bagi Peneliti*, Bandung: Tarsito, 2003, hlm. 331.

## 2. Analisis Jalur

Analisis Jalur (Path Analysis) adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$  serta dampaknya terhadap  $M$ . Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasa kerja sebagai variabel intervening.

Analisis jalur merupakan suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung.<sup>78</sup>

Langkah-langkah dalam analisis jalur dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

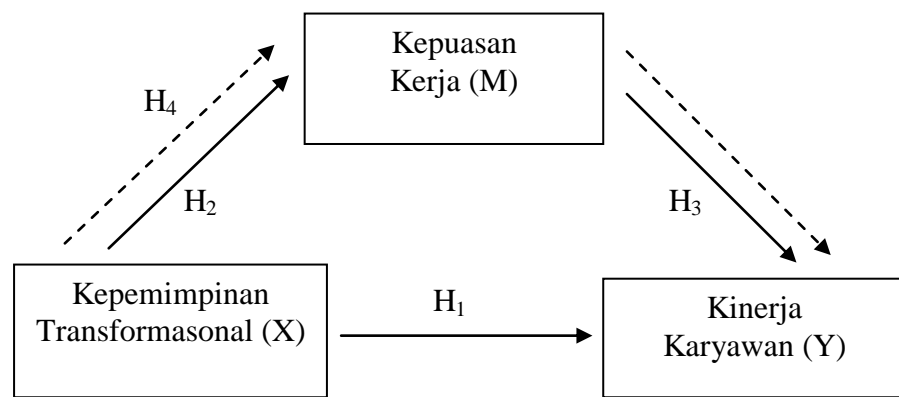
---

<sup>78</sup> Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Op. Cit*, Hal 155.

### Tahap I

Menentukan diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan variabel sebagai berikut :

**Gambar 3.1**  
**Diagram jalur Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang.**



### Tahap II

Menentukan persamaan struktural sebagai berikut :

$$M (\text{Kepuasan Kerja}) = \beta \text{Kepemimpinan Transformasional} + e_1$$

(Persamaan Struktural 1)

$$Y (\text{Kinerja Karyawan}) = \beta \text{Kepemimpinan Transformasional} + \beta \text{Kepuasan Kerja} + e_1 \text{ (Persamaan Struktural 2)}$$

### **Tahap III**

Menganalisis dengan menggunakan SPSS, dengan langkah-langkah berikut ini. Analisis ini terdiri dari dua langkah, yaitu analisis untuk substruktural 1 dan substruktural 2.

#### **a. Analisis Substruktural 1**

$$M (\text{Kepuasan Kerja}) = \beta \text{Kepemimpinan Transformasional} + e_1$$

### **Tahap Menghitung Persamaan Regresi**

Implementasi hasil perhitungan SPSS berdasarkan nilai analisis regresi dan menentukan persamaan struktural berdasarkan diagram jalur yang ditentukan.

#### **Analisis Regresi**

Pada bagian ini analisis dibagi menjadi dua. Pertama mengetahui pengaruh secara simultan dan yang kedua untuk mengetahui pengaruh secara parsial.

#### **1) Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.**

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah dari hasil perhitungan dalam model summary, yaitu angka R Square.

Selanjutnya untuk mengetahui kelayakan model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis

dilakukan dengan menggunakan angka F. Pengujian dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

(1) Membandingkan besarnya angka F-hitung dengan F-tabel.

(a) Menghitung F-hitung.

(b) Menghitung F-tabel dengan ketentuan: taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan numerator  $df1 = (k-1)$  dan  $df2 = (n-k)$ .

(c) Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

1) Jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ , maka ditolak dan diterima.

2) Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , maka diterima dan ditolak.

d) Mengambil keputusan

(2) Membandingkan angka taraf signifikansi (sig.) dengan signifikansi (sig.) dengan signifikansi 0,05.

1) Jika sig. penelitian  $< 0,05$ , maka ditolak dan diterima.

2) Jika sig. penelitian  $> 0,05$ , maka diterima dan ditolak.<sup>79</sup>

**2) Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan digunakan uji t. untuk mengetahui besarnya pengaruh digunakan angka beta ( $\beta$ ) atau *standardized coefficient*.

Langkah-langkah analisis dapat dilakukan dengan cara :

---

<sup>79</sup>Op. Cit, Hal. 37

- (1) Menentukan hipotesis.
- (2) Mengetahui besarnya angka t-hitung.
- (3) Menghitung besarnya angka t-tabel dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan  $dk = (n-k)$ .
- (4) Menentukan kriteria uji hipotesis.
- (5) Membandingkan angka taraf signifikansi (sig.) dengan signifikansi 0,05, dengan kriteria sebagai berikut:
  - (a) Jika sig. penelitian  $< 0,05$ , maka ditolak dan diterima.
  - (b) Jika sig. penelitian  $> 0,05$ , maka diterima dan ditolak.
- (6) Membuat keputusan.<sup>80</sup>

### **3. Prosedur Analisis Variabel Mediasi atau Intervening (Versi Baron dan Kenny)**

Analisis variabel mediasi Baron dan Kenny, yang lebih dikenal dengan *strategy causal step*, memiliki tiga persamaan regresi yang harus diestimasi:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel mediator (M) pada variabel independen (X) yang diharapkan variabel independen signifikan mempengaruhi variabel mediator, jadi koefisien  $a \neq 0$ .
- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen (Y) pada variabel independen (X) yang diharapkan variabel independen harus signifikan mempengaruhi variabel jadi koefisien  $c \neq 0$ .

---

<sup>80</sup>*Op. Cit*, Hal. 34-35



- c. Persamaan regresi berganda variabel dependen (Y) pada variabel independen (X) dan mediator (M) yang diharapkan variabel mediator signifikan mempengaruhi variabel dependen, jadi koefisien  $b \neq 0$ . Mediasi terjadi jika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lebih rendah pada persamaan ketiga ( $c'$ ) dibandingkan pada persamaan kedua ( $c$ ).<sup>81</sup>

#### 4. Perhitungan Pengaruh

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

- Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

$$X \longrightarrow M$$

- Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

$$X \longrightarrow Y$$

- Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$$M \longrightarrow Y$$

##### b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X \longrightarrow M \longrightarrow Y$$

---

<sup>81</sup>Baron, R. M & Kenny, D. A, "The Moderator-Moderator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual Strategic and Statistical Considerations" Journal of Personality and Social Psychologi. Vol. 51, No. 6

**c. Pengaruh Total (*Total effect*)**

- Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X \longrightarrow M \longrightarrow Y$$