

Artikel Andika Ridwana Putra 172010200147.docx *by*

Submission date: 24-Nov-2021 08:22AM (UTC+0700)

Submission ID: 1711585616

File name: Artikel Andika Ridwana Putra 172010200147.docx (556.85K)

Word count: 4139

Character count: 26660



TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN WORK ENVIRONMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA IKM KAMPUNG PIA GEMPOL PASURUAN

Andika Ridwana Putra ¹⁾, Rifdah Abadiyah ^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

^{2*)}Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: 172010200147@umsida.ac.id¹⁾, rifdahabadiyah@umsida.ac.id²⁾

Abstract. This study aims to determine the effect of transformational leadership and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan. This research uses quantitative research with hypothesis testing. Sampling in this study was conducted by non-probability sampling method with purposive sampling technique with a total of 85 respondents who became employees in IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique used in this study uses path analysis with the help of SPSS Statistics version 22 software. The results of this study prove that transformational leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant impact on employee performance. significant on employee performance, transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance with job satisfaction as the intervening variable, work environment has a positive and significant effect on employee performance with job satisfaction as the intervening variable.

Keywords : Transformational Leadership, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 85 responden yang menjadi karyawan pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *path analysis* dengan bantuan *software* SPSS Statistics versi 22. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Kata Kunci : Transformational Leadership, Work Environment, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

How to cite: Andika Ridwana Putra, Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM (2021) Pengaruh Transformational Leadership dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan. *IJCCD* 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

IKM adalah industri yang memiliki skala kecil dan menengah. IKM merupakan industri yang mampu bertahan ketika terjadinya krisis perekonomian. Hal ini telah dibuktikan pada saat terjadinya krisis ekonomi di tahun 1998, dimana IKM mampu bertahan dari keterpurukan yang dialami oleh industri besar lainnya. Oleh karena itu IKM merupakan harapan bagi suatu negara terutama Indonesia untuk dapat memperbaiki kondisi perekonomiannya. IKM memiliki kontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja, karena IKM

<http://doi.org/10.21070/ijccd.v4i1.843>

mampu menyerap tenaga kerja mulai dari tingkat pendidikan yang rendah, sehingga mampu mengurangi tingkat pengangguran yang ada. IKM memiliki kapasitas dalam membuka peluang-peluang kesempatan dan lapangan kerja bagi masyarakat sehingga pertumbuhan ekonomi negara dapat dicapai. IKM juga dianggap mudah dalam beradaptasi pada keadaan ekonomi yang berubah-ubah [1].

Kabupaten Pasuruan sendiri merupakan salah satu kabupaten yang memiliki jumlah IKM yang begitu banyak dan semakin berkembang. Terbukti dengan terus bertambahnya jumlah Industri Kecil Menengah di Kabupaten Pasuruan dari tahun ke tahunnya. IKM dituntut cepat dalam beradaptasi agar mampu bersaing dengan kompetitornya dan juga dituntut untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus dapat berkembang. Keberhasilan suatu IKM dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang dihasilkan dari IKM tersebut.

Salah satu upaya yang dapat mendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan pada IKM yaitu diperlukan adanya pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional. [2] Pemimpin transformasional adalah cara pemimpin dalam memberikan stimulasi dan inspirasi terhadap bawahannya agar dapat mencapai hasil yang luar biasa. Pimpinan harus bisa memberikan arahan kepada karyawannya, memberikan solusi inovatif mengenai masalah yang terjadi, memberikan bantuan serta dukungan-dukungan kepada para karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Selain itu juga perlu didukung dengan adanya kondisi lingkungan kerja baik. [2] Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Pemilik atau pimpinan harus dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya, seperti adanya penerangan yang cukup, kebersihan lingkungan kerja yang selalu terjaga, tersedianya peralatan kerja yang memadai, sirkulasi udara yang bagus serta menjaga hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja maupun kepada atasannya.

Dengan adanya peran seorang *transformational leadership* yang baik dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik pula, maka akan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja yang baik pada diri karyawannya. Handoko [3] menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dari kepuasan kerja tersebut akan menjadi timbal balik bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik bagi IKM. Menurut [4] kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan".

II. METODE

A. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini berada di IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan yang beralamatkan di Dusun Warurejo, Desa Kejapanan, Kabupaten Pasuruan.

B. Populasi dan sampel

1. Populasi : Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan, sebanyak 150 karyawan.
2. Sampel : Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Besarnya sampel (responden) dalam penelitian ini yaitu sebanyak 85 karyawan.

C. Jenis dan sumber data

1. Data Primer
Data yang secara langsung dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer pada penelitian ini berasal dari data kuesioner yang diberikan kepada responden mengenai *Transformational Leadership* dan *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan.
2. Data Sekunder
Data yang didapatkan tidak hanya keperluan suatu riset tertentu saja. Dalam penelitian ini data sekunder berasal dari IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan yang meliputi struktur organisasi, *Company Profil*, beserta jumlah karyawan.

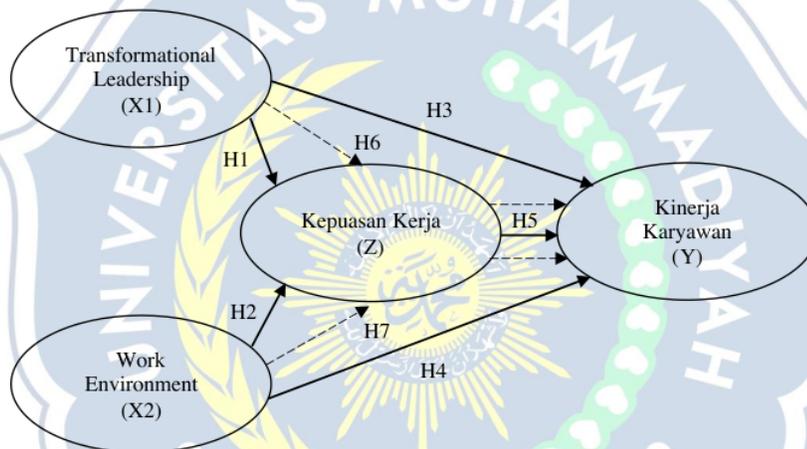
D. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana kuesioner merupakan suatu bentuk pernyataan atau pertanyaan yang diajukan oleh penulis untuk menyampaikan pernyataan tersebut kepada responden dengan cara memberi tanda ceklis. Untuk memperoleh jawaban atas kuesioner yang telah disebarluaskan dalam penelitian ini jawaban akan diukur menggunakan skala likert. Dalam menggunakan skala likert maka variabel yang akan diukur dapat dijabarkan menjadi variabel dengan menggunakan indikator sebagai tolak ukur dalam instrumen dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan skala 1 sampai 5 dalam menjawab pertanyaan yang diberikan.

E. Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan teknik analisa jalur (*path analysis*). *Path analysis* merupakan teknik analisis yang fungsinya untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel yang disusun berdasarkan urutan dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai untuk penentuan besarnya pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas. Pada penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS *Statistic* versi 22.

F. Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya, dimana anggapan sementara adalah diduga sebagai berikut:

H1 : *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6 : *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H7 : *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Parsial (t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis satu (H_1) diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian sebaliknya.

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan *degree of freedom* sebesar $k = 2$ dan $df = n - k - 1 = 85 - 2 - 1 = 82$. Sehingga diperoleh t tabel 1,66365 nilai t hitung yang diperoleh dari pengolahan SPSS pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Uji Parsial (Uji t) Transformational Leadership Terhadap Kepuasan Kerja

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,106	,648		1,706	,092
	Transformational Leadership	,949	,037	,943	25,745	,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Nilai t hitung sebesar 25,745 sedangkan t tabel sebesar 1,66365. Maka t hitung $>$ t tabel ($25,745 > 1,66365$) dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada IKM Kampung Pia Gempol, yang berarti Hipotesis 1 dapat diterima.

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t) Work Environment Terhadap Kepuasan Kerja

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,680	,529		3,179	,002
	Work Environment	,916	,030	,958	30,513	,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Nilai t hitung sebesar 30,513 sedangkan t tabel sebesar 1,66365. Maka t hitung $>$ t tabel ($30,513 > 1,66365$) dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan, yang berarti Hipotesis 2 dapat diterima.

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t) Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,222	,661		1,849	,068
	Transformational Leadership	,939	,038	,939	24,975	,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Nilai t hitung sebesar 24,975 sedangkan t tabel sebesar 1,66365. Maka t hitung > t tabel ($24,975 > 1,66365$) dengan nilai signifikan ($0,000 < (0,05)$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada IKM Kampung Pia Gempol, yang berarti Hipotesis 3 dapat diterima.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t) *Work Environment* Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1	(Constant)	1,894	,580		3,264	,002
	Work Environment	,900	,033	,949	27,294	,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Nilai t hitung sebesar 27,294 sedangkan t tabel sebesar 1,66365. Maka t hitung > t tabel ($27,294 > 1,66365$) dengan nilai signifikan ($0,000 < (0,05)$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada IKM Kampung Pia Gempol, yang berarti Hipotesis 4 dapat diterima.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t) Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1	(Constant)	1,047	,639		1,638	,105
	Kepuasan Kerja	,937	,036	,944	26,096	,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Nilai t hitung sebesar 26,096 sedangkan t tabel sebesar 1,66365. Maka t hitung > t tabel ($26,096 > 1,66365$) dengan nilai signifikan ($0,000 < (0,05)$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada IKM Kampung Pia Gempol, yang berarti Hipotesis 5 dapat diterima.

2. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda ini digunakan untuk menghitung tingkat keeratan pada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jangkauan nilai R berkisar antara 0 dan 1, yaitu dimana semakin mendekati angka 1 berarti semakin kuat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

Tabel 6. Uji (R)

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
			Square	Estimate
1	.959 ^a	.920	.917	.632

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai tabel R diperoleh nilai sebesar 0,959 atau mendekati 1. Maka pada nilai tabel R tersebut dikatakan bernilai positif yang menandakan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat cukup kuat karena nilainya mendekati 1.

3. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 7. Uji (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.917	.632

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui untuk nilai Adjusted R square (R^2) adalah sebesar 0,920. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berarti untuk naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu *transformational leadership*, *work environment* dan kepuasan kerja, memiliki nilai sebesar 92%. Sedangkan sisanya sebesar 8% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Intervening

Uji *intervening* merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan variabel *independent* dan *dependent* menjadi hubungan yang tidak langsung. Uji *intervening* dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel *independent* (X) kepada variabel *dependent* (Y) melalui variabel *intervening* (Z).

Tabel 8. Regresi (X_1) Terhadap (Y) Melalui (Z)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	,645	,581		1,109	,270
	Transformational Leadership	,444	,097	,444	4,555	,000
	Kepuasan Kerja	,521	,097	,526	5,392	,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Pengaruh *intervening* perlu diuji dengan *Sobel Test* sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,521)^2(0,037)^2 + (0,949)^2(0,097)^2 + (0,037)^2(0,097)^2}$$

$$Sab = 0,094111$$

Menghitung uji t statistik pengaruh *intervening* dengan rumus sebagai berikut ini :

$$t = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,943 \times 0,526}{0,094111} = 5,27037$$

Hasil menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,27037 sedangkan t tabel sebesar 1,66365. Maka t hitung > t tabel (5,27037 > 1,66365) pada tingkat signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, yang berarti Hipotesis 6 dapat diterima.

Tabel 9. Regresi (X₂) Terhadap (Y) Melalui (Z)

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,177	,570		2,065	,042
	Work Environment	,509	,107	,536	4,763	,000
	Kepuasan Kerja	,427	,112	,430	3,821	,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Pengaruh *intervening* perlu diuji dengan *Sobel Test* sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,427)^2(0,030)^2 + (0,916)^2(0,112)^2 + (0,030)^2(0,112)^2}$$

$$Sab = 0,103442$$

Menghitung uji t statistik pengaruh *intervening* dengan rumus sebagai berikut ini :

$$t = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,958 \times 0,430}{0,103442} = 3,97324$$

Hasil menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,97324 sedangkan t tabel sebesar 1,66365. Maka t hitung > t tabel (3,97324 > 1,66365) pada tingkat signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, yang berarti Hipotesis 7 dapat diterima.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi 22.. Bahwa variabel *transformational leadership* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan :

a. H₁: Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan. Hal ini menjelaskan bahwa ketika pimpinan dalam organisasi mampu menerapkan *transformational leadership* dengan baik yang ditunjukkan dengan mampu memberikan arahan pada karyawannya dalam melakukan pekerjaan, memiliki perilaku rela berkorban demi kebaikan organisasi, mampu memberikan solusi inovatif mengenai masalah yang terjadi pada organisasi, dan mampu menciptakan visi masa depan yang menarik bagi organisasi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Bukti empirik yang peneliti temui selama melakukan penelitian di lapangan yaitu peneliti menemui bahwa pimpinan yang ada pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan selalu memberikan arahan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan agar dapat menghasilkan produk yang baik sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5] yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara *transformational leadership* dan kepuasan kerja. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [6] yang membuktikan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. H₂: Pengaruh *Work Environment* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *work environment* yang dimiliki oleh IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan seperti penerangan yang ada di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja yang baik, kebersihan di tempat kerja, dan adanya aman yang dirasakan karyawan ketika berada di tempat kerja akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan.

Bukti empirik yang peneliti temui selama melakukan penelitian di lapangan yaitu peneliti menemui bahwa penerangan dan sirkulasi udara di tempat kerja pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan sudah baik sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [7] yang menyatakan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [8] yang membuktikan bahwa *work environment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. H₃: Pengaruh Transformational Leadership terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan. Hal ini menjelaskan bahwa ketika pimpinan dalam organisasi mampu menerapkan *transformational leadership* dengan baik yang ditunjukkan dengan mampu memberikan arahan pada karyawannya dalam melakukan pekerjaan, memiliki perilaku rela berkorban demi kebaikan organisasi, mampu memberikan solusi inovatif mengenai masalah yang terjadi pada organisasi, dan mampu menciptakan visi masa depan yang menarik bagi organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Bukti empirik yang peneliti temui selama melakukan penelitian di lapangan yaitu peneliti menemui bahwa pimpinan yang ada pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan selalu memberikan arahan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan agar dapat menghasilkan produk yang baik sehingga hal tersebut dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [9] yang menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [6] yang membuktikan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. H₄: Pengaruh Work Environment terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *work environment* yang dimiliki oleh IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan seperti penerangan yang ada di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja yang baik, kebersihan di tempat kerja, dan adanya aman yang dirasakan karyawan ketika berada di tempat kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan.

Bukti empirik yang peneliti temui selama melakukan penelitian di lapangan yaitu peneliti menemui bahwa penerangan dan sirkulasi udara di tempat kerja pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan sudah baik sehingga hal tersebut dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [1] yang menyatakan bahwa *work environment* berpengaruh secara signifikan dan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [7] yang membuktikan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

e. H₅: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja karyawan pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan yang dilihat dari perolehan gaji yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan, hubungan yang ada antara rekan kerja sangat baik, adanya rasa puas dengan sikap pimpinan dalam memimpin karyawannya, dan adanya rasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Bukti empirik yang peneliti temui selama melakukan penelitian di lapangan yaitu peneliti menemui bahwa adanya hubungan yang sangat baik antara sesama rekan kerja, dan adanya rasa senang yang dapat dilihat dari para pekerja terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, hal tersebut membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [10] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [6] yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

f. H₆: Pengaruh Transformational Leadership terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan. Hal ini menjelaskan bahwa ketika pimpinan dalam organisasi mampu menerapkan *transformational leadership* dengan baik yang ditunjukkan dengan mampu memberikan arahan pada karyawannya dalam melakukan pekerjaan, memiliki perilaku rela berkorban demi kebaikan organisasi, mampu memberikan solusi inovatif mengenai masalah yang terjadi pada organisasi, dan mampu menciptakan visi masa depan yang menarik bagi organisasi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dan baik pula.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan tidak langsung antara *transformational leadership* terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [6] yang membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

g. H7: Pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *work environment* yang dimiliki oleh IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan seperti penerangan yang ada di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja yang baik, kebersihan di tempat kerja, dan adanya aman yang dirasakan karyawan ketika berada di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dan baik pula pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [8] yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung *work environment* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [2] yang membuktikan bahwa adanya pengaruh positif yang ditunjukkan *work environment* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6. *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

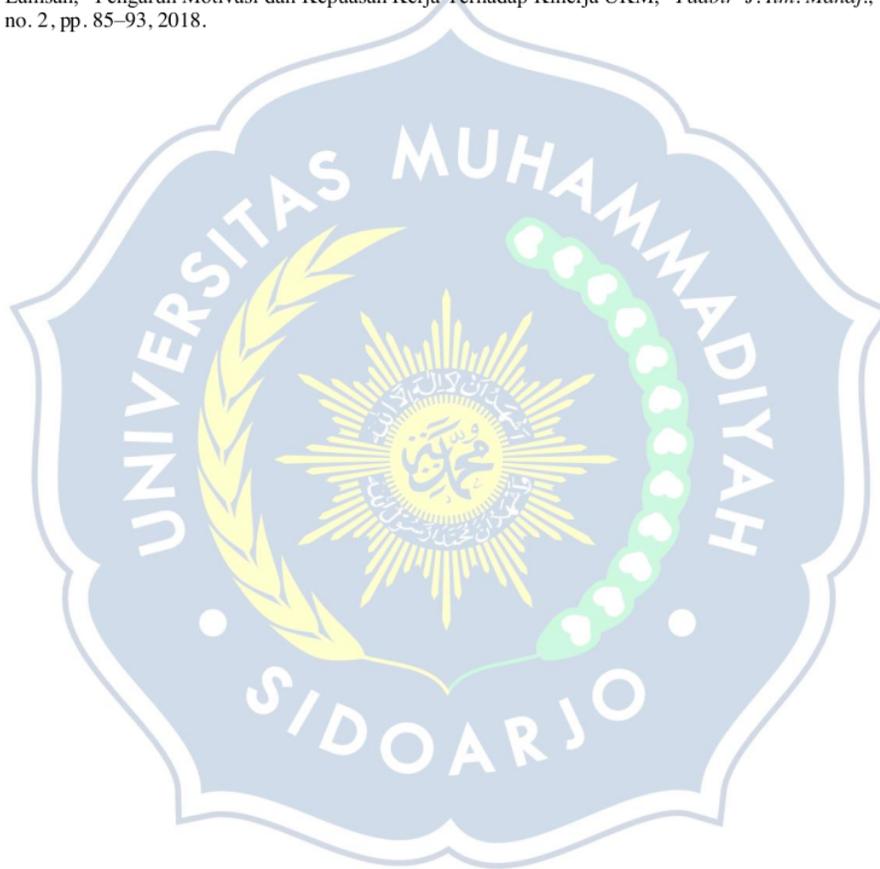
V. UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam menyusun tugas akhir ini, dan untuk kedua orang tua serta keluarga saya yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini, dan juga saya mengucapkan terima kasih kepada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan yang telah membantu kegiatan penelitian ini dengan memberikan jawaban yang baik dan benar. Serta untuk seluruh Bapak Ibu Dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, sahabat, teman penulis atas dukungannya sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

VI. REFERENSI

- [1] Sulastini, "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Industri Kecil dan Menengah (IKM) Irma Sasirangan di Banjarmasin," *J. Ind. Eng. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 31–45, 2019, doi: 10.33536/jiem.v4i2.442.
- [2] N. L. Aulia, W. Utami, and N. G. Krishnabudi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kabupaten Bondowoso," *J. Artik. Ilm.*, vol. 1, no. 8, pp. 1–10, 2015.
- [3] T. H. Handoko, *Manajemen Personalita & Sumberdaya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- [4] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [5] T. Wulandari and I. Ratnawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Cabang Utama Bank Jateng)," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 8, no. 4, pp. 43–57, 2019, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>.
- [6] W. Prahiawan and B. Sutisna, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Krakatau Industrial Estate

- Cilegon,” *Publik*, vol. 14, no. 2, pp. 157–172, 2018.
- [7] T. S. Siagian and H. Khair, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 59–70, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- [8] H. Nugrahaningsih and Julaela, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas,” *J. Online Int. Nas.*, vol. 4, no. 1, pp. 61–76, 2017.
- [9] D. P. B. Triyanti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur,” *J. PubBis*, vol. 3, no. 1, pp. 87–101, 2019.
- [10] Lamsah, “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja UKM,” *Tadbir J. Ilm. Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 85–93, 2018.



Artikel Andika Ridwana Putra 172010200147.docx

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.umsida.ac.id Internet Source	5%
2	dspace.uii.ac.id Internet Source	4%
3	Submitted to iGroup Student Paper	2%
4	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On