

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 7

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **Transformational Leadership and Work Environment: Enhancing Job Satisfaction and Performance**

*Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja: Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja*

**Andika Ridwana Putra, andikaridwana001@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **Abstract**

This quantitative research study aims to examine the relationships between transformational leadership, work environment, job satisfaction, and employee performance in IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan. Through a purposive sampling technique, data was collected from 85 employees using a questionnaire. The study employed path analysis and SPSS Statistics version 22 software for data analysis. The results indicate that transformational leadership and work environment have positive and significant effects on job satisfaction. Furthermore, transformational leadership and work environment positively influence employee performance. Job satisfaction is found to have a positive and significant impact on employee performance. Moreover, the study demonstrates that transformational leadership and work environment have direct and indirect effects on employee performance when job satisfaction acts as the mediating variable. These findings contribute to the understanding of the importance of leadership, work environment, and job satisfaction in enhancing employee performance. Practical implications are discussed, emphasizing the significance of fostering a transformational leadership style, improving the work environment, and promoting job satisfaction to maximize employee performance.

### **Highlights:**

- Transformational leadership and work environment positively influence job satisfaction and employee performance.
- Job satisfaction has a significant impact on employee performance.
- Transformational leadership and work environment have direct and indirect effects on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable.

**Keywords:** Transformational leadership, work environment, job satisfaction, employee performance, path analysis.

Published date: 2022-12-26 00:00:00

## 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 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".

## Metode Penelitian

### 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.

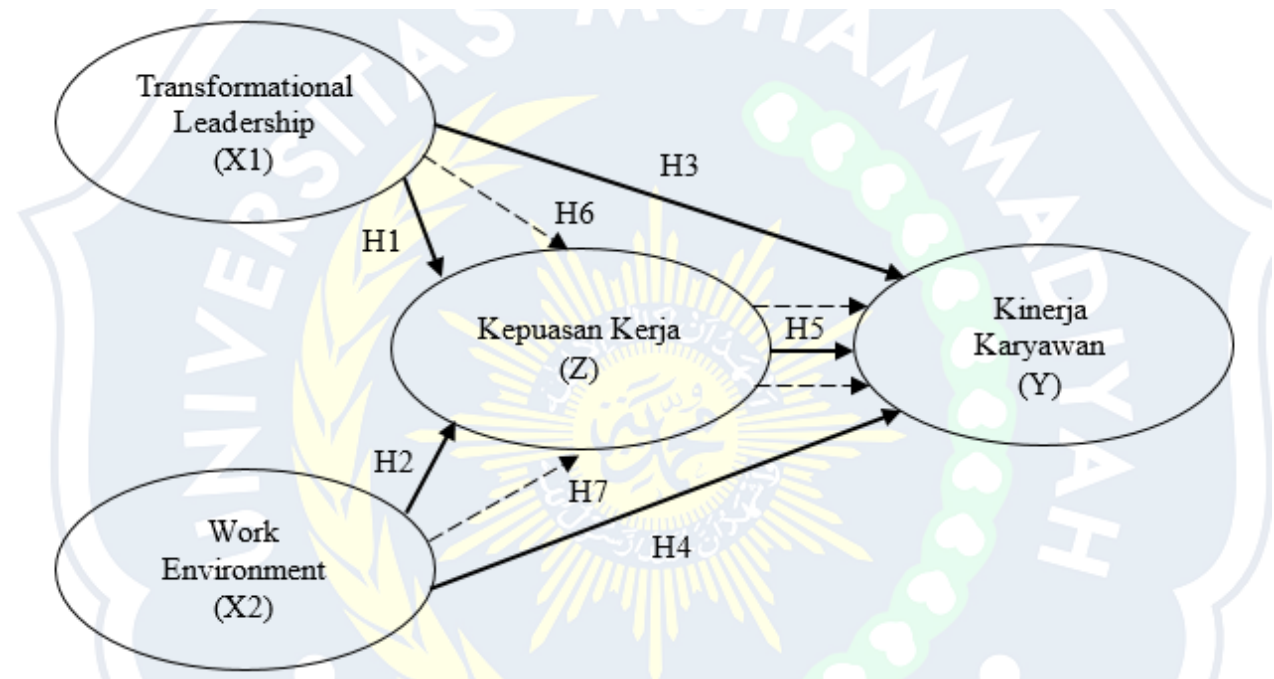
## D. Teknik Pengumpulan Data

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 disebarkan 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



**Figure 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.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### 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 :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Table 6.** Uji (R) 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<sup>2</sup>)

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

**Table 7.** Uji (R<sup>2</sup>) Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui untuk nilai Adjusted R square (R<sup>2</sup>) 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).

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

**Table 8.** Regresi ( $X_1$ ) Terhadap (Y) Melalui (Z) Data diolah menggunakan SPSS versi 22

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.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		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

**Table 9.** Regresi ( $X_2$ ) Terhadap (Y) Melalui (Z) Data diolah menggunakan SPSS versi 22

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.

## 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. $H_1$ : 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. H<sub>2</sub>: 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. H<sub>3</sub>: 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. H<sub>4</sub>: 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. H<sub>5</sub>: 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. H<sub>6</sub>: 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. H<sub>7</sub> : 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.

## Simpulan

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*.

## References

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. 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>.

5. W. Prahawan 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. Lamsah, “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja UKM,” *Tadbir J. Ilm. Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 85-93, 2018.