

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja BMT (Studi Kasus di KSPPS BMT Tumang)

Hadziq Nastain¹⁾, Agus Waluyo²⁾, Musalim Ridlo³⁾

^{1,2,3}Program Pascasarjana Ekonomi Syariah IAIN Salatiga

Email: musalimridlo072@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of transformational leadership style, organizational commitment, job satisfaction on the performance of managers. This research was conducted at KSPPS BMT Tumang. The research was conducted by survey method (survey). Collecting data using a questionnaire based on a questionnaire. The number of samples was taken as many as 120 managers of KSPPS BMT TUMANG by purposive random sampling based on the job description. The test technique used in this study is the structural equation model (SEM) which aims to explain the relationship between exogenous variables (transformational leadership style) and endogenous variables (job satisfaction, organizational commitment, and manager performance). SEM analysis begins with the instrument validity and reliability test phase, assumption test (assumption of sample adequacy, assumption of normality, assumption of outliers), evaluation of criteria goodness of fit, and hypothesis testing. The results showed that transformational leadership style had an effect on job satisfaction, transformational leadership style had an effect on organizational commitment, job satisfaction had no significant effect on manager performance, the organizational commitment had an effect on manager performance, transformational leadership style had no significant effect on manager performance, transformational leadership style had an effect on not significant on performance through job satisfaction, and transformational leadership style affects the performance of managers through organizational commitment.

Keywords: Work satisfaction, transformational leadership, organization commitment, performance

Saran sitasi: Nastain, H., Waluyo, A., & Ridlo, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja BMT (Studi Kasus di KSPPS BMT Tumang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 1756-1768. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5776>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5776>

1. PENDAHULUAN

Persaingan global memberikan dampak yang kuat pada sektor ekonomi, salah satunya roda ekonomi yaitu perusahaan. Perusahaan wajib memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional baik dari segi kinerja maupun intelektualitas. Modal tersebut menjadikan SDM mampu mengelola sebuah perusahaan dengan kompeten dan dapat bersaing dengan kompetitor. Selain itu, dapat mewujudkan visi misi perusahaan, tentunya dengan mengikuti perubahan zaman dan teknologi (Albion & Gagliardi, 2007).

Salah satu ciri SDM yang berkualitas ialah yang memiliki sifat kepemimpinan transformasional dalam mengelola perusahaan (Hall, 2002). Sifat transformasional tersebut dapat mempengaruhi pada beberapa hal seperti, pertama: kepuasan kerja.

Kepuasan dapat dinilai dari sejauh mana seseorang merasa senang dan puas pada pekerjaannya, yang melahirkan sikap positif, meningkatkan moralitas, kinerja dan hubungan baik pada rekan kerja (Khaliq, 2019). Sebagaimana penelitian Herawati & Ranteallo (2020) & Rasyid (2017), di mana menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan Sudarmasto (2005), menemukan hasil yang mana gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh pada kepuasan kerja.

Kedua, komitmen organisasi. Seorang pemimpin transformasional wajib memiliki kemampuan dalam menselaraskan dan mengaktualisasikan demi tercapainya visi perusahaan dengan langkah-langkah tertentu. Selain itu, salah satu wujud dari komitmen ialah sikap keberlanjutan dalam kebersamaan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan

(Abdullah, 2017). Sebagaimana penelitian Atmojo (2012) & Can & Yasri (2016), hasil penelitiannya disebutkan bahwa kepemimpinan transformatif secara signifikan mempengaruhi komitmen dan kinerja organisasi. Ketiga, kinerja karyawan. Titik awal kinerja bermula pada pengetahuan dan pemahaman karyawan akan visi dan misi perusahaan melalui orientasi kerja. Dari situ muncul hasrat komitmen pada perusahaan yang berdampak pada peningkatan kinerja yang lebih baik (Carmeli & Freund, 2004). Sebagaimana penelitian Erri (2021), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan. Sedangkan Rosalina & Wati (2020), menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan bukan lain untuk mengkaji lebih mendalam terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformatif, kepuasan dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan adanya ketidakonsistenan hasil temuan penelitian sebelumnya. beberapa kajian dan penelitian teoritis, pendekatan transformatif dalam model kepemimpinan sangat relevan dengan organisasi yang menghadapi persaingan global dengan ketidakpastian dan tantangan utama.

Sumber daya manusia yang berupa karyawan bagi perusahaan adalah aset. Demikian juga pada industri kecil dan menengah (UKM) karyawan adalah faktor penting yang memiliki peranan dalam pencapaian tujuan perusahaan. UKM akan selalu dihadapkan pada kemampuan managerial pemilik atau pengusaha dalam mengelola sumberdaya yang dimiliki. Penelitian ini akan dilakukan pada lembaga Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Tumang. Untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pengelola dalam mempertahankan kualitas jasa yang diberikan, maka KSPPS BMT TUMANG wajib memiliki gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengarahkan bawahannya agar peningkatan kinerja karyawan tercapai. Sektor keuangan Indonesia terdiri dari lembaga keuangan mikro, bank konvensional, bank syariah, pasar saham, koperasi simpan pinjam, dan lainnya. Pada saat membahas sektor keuangan Indonesia, BMT dianalisis memainkan peran yang dinamis dan berkontribusi dalam pertumbuhan ekonomi serta menjadi kekuatan negara Indonesia.

2. LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan Transformatif

Gaya kepemimpinan transformatif ialah salah satu cara untuk menjadi pemimpin yang mampu membangkitkan ide kreatif dan inovatif dari para karyawan demi menunjang kemajuan perusahaan seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi. Selain itu, karyawan mampu menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di wilayah internal maupun eksternal perusahaan (García-Morales et al., 2008).

Seorang pemimpin transformatif menggerakkan karyawan di dalam organisasi dengan cara: 1) *idealized influence*, 2) *inspirational motivation*, 3) *intellectual stimulation*, dan 4) *individualized consideration* (Bass, 2003).

Kinerja Pengelola

Kinerja diartikan suatu *output* kerja atas terlaksananya beban kerja yang bertujuan tercapainya target perusahaan (Erri, 2021). Terdapat karakteristik dalam mengukur kinerja karyawan di antaranya: 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) disiplin waktu, 4) efektifitas, 5) kemandirian, dan 6) komitmen (Putra, 2015).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai bentuk respon emosional pekerja yang ditimbulkan akibat pengalaman dalam bekerja pada suatu perusahaan tertentu (Hong Lu & All, 2005). Terdapat lima dimensi kepuasan kerja menurut Luthans sebagaimana dikutip oleh Taurisa & Ratnawati (2012), di antaranya: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) kesempatan promosi, 3) gaji, 4) pengawasan atasan, dan 5) rekan kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen diartikan sebagai sikap dari bentuk realisasi loyal karyawan pada organisasi yang dapat berupa perhatian, keseriusan, menjaga reputasi dan sebagainya demi kemajuan dan keberlanjutan perusahaan (Tella et al., 2007). Komitmen organisasi memiliki dimensi terdiri dari: 1) afektif, atau kuatnya kemauan dalam bekerja pada perusahaan, 2) berkelanjutan, atau kesetiaan anggota, 3) normatif, atau perasaan yang selalu ingin ada dalam perusahaan (Putra, 2015).

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka di ajukan hipotesis sebagai jawaban sementara dari masalah penelitian yang diangkat, sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformatif memiliki peran penting dalam mewujudkan perubahan melalui manajemen yang efektif. Artinya pemimpin yang mampu menselaraskan antara hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan akan menyebabkan kepuasan tersendiri untuk para karyawan, tentunya dalam mencapai target perusahaan, terlebih jika terdapat apresiasi tertentu dari perusahaan (Kim, 2014). Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian Herawati & Ranteallo (2020), dan Rasyid (2017), di mana disebutkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi signifikan tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya penelitian Herman & Nasruji (2018), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja melalui tipe gaya kepemimpinan tertentu.

H1: gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan transformatif mampu memunculkan hubungan positif yang kuat karena memberikan empati dan simpati serta dukungan pada pekerja dalam memotivasi agar senantiasa loyal pada perusahaan (Melinda, 2014). Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian Fitri (2018) dan Supit (2016), disebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2: gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengelola

Kepuasan kerja merupakan penggambaran dari sikap dan perilaku karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya, di mana rasa puas akan muncul manakala haknya terpenuhi dan kewajibannya juga terlaksana. Hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan dengan memberikan kinerja terbaiknya demi memajukan perusahaan (Hanzeel & Jayaethua, 2014). Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian Zahara & Hidayat (2017) dan Adha et al. (2019), disebutkan bahwa

kepuasan kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan. Sebaliknya penelitian Azhari (2019), menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola

d. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola

Sikap loyal pekerja terhadap perusahaan dapat digambarkan dengan kepedulian dan profesionalitas kerja demi mencapai target perusahaan, searah dengan peningkatan prestasi kerja yang meningkatkan kepuasan kerja (Kertabudi & Aripin, 2015). Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian Hutabarat (2015) dan Hanzeel & Jayaethua (2014), menyebutkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja.

H4: komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola

e. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pengelola

Pemimpin transformatif mendorong kepada pekerja untuk tidak mengikuti keinginan pribadi pekerja melainkan mengikuti standar operasional prosedur (SOP) serta profesionalitas kerja pada perusahaan (Erri, 2021). Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian Kamal (2019) dan Mohd (2018), disebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

H5: gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola

f. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pengelola Melalui Kepuasan Kerja

Keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan kinerja sangat kuat, di mana salah satu indikator kepemimpinan transformatif di antaranya, pelayanan yang baik, menumbuhkan rasa simpati dan empati. Selain itu keterkaitan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki andil yang tak kalah penting. Kepemimpinan transformatif menciptakan integritas dan mendorong semangat kerja secara optimal (Priyatmo, 2018). Teori tersebut didukung dengan hasil penelitian Djuraiddi & Laily (2020),

disebutkan bahwa kepuasan mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pengelola.

H6: gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola melalui kepuasan kerja

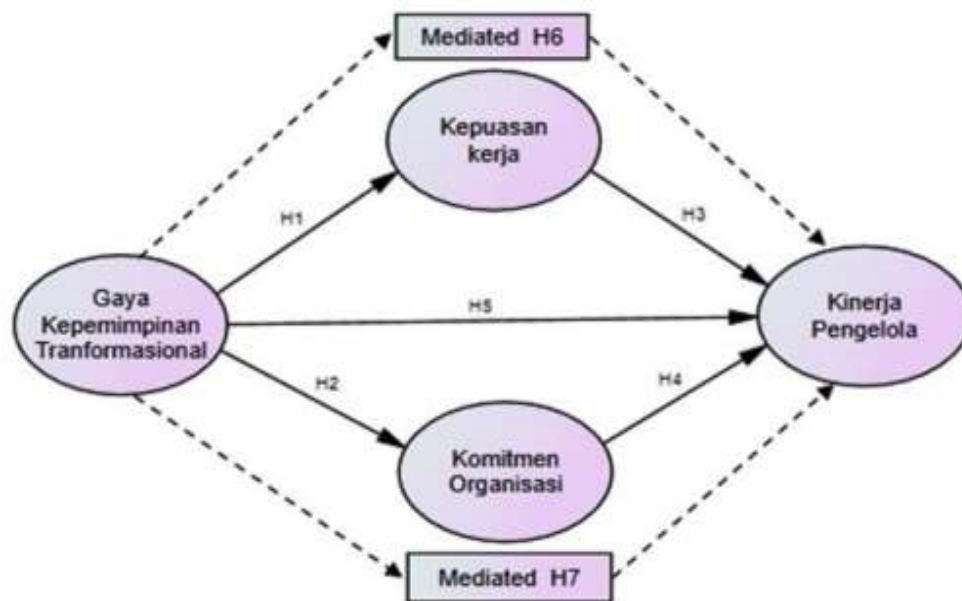
g. Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pengelola Melalui Komitmen Organisasi

Penelitian Kamal (2019) dan Mohd (2018), disebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin tinggi nilai kepemimpinan transformasional akan

meningkatkan kinerja pengelola. Sebaliknya Penelitian (Irawati & Liana, 2013), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan memiliki pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi.

H7: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan dari hipotesis, teori dan penelitian sebelumnya di bangun kerangka penelitian, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Kerangka tersebut selanjutnya di uji menggunakan model persamaan struktural *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan dalam penelitian ini, yang merupakan gabungan dari analisis faktor dan analisis jalur (*path analysis*).

3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini masuk ke dalam penelitian kuantitatif, di mana penggunaan data berdasarkan hasil lapangan yang diinterpretasikan ke dalam angka, untuk selanjutnya dilakukan analisa statistik dan ditarik suatu kesimpulan ilmiah (Sugiyono, 2018). Pengambilan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang dibutuhkan sesuai dengan teori yang digunakan (kuesioner). Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan dan pengelola KSPPS BMT Tumang. Sedangkan pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*, dengan mengacu pada *job*

description. Di mana perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n_i = \frac{nk}{N}n$$

Di mana: n_i = jumlah sampel masing-masing *job description*, nk = jumlah pengelola setiap *job description*, N = jumlah pengelola keseluruhan, n = jumlah pengelola sampel yang diambil. Selanjutnya didapat sampel penelitian berjumlah 120 responden.

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji regresi berganda untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen kepada variabel dependen, dan menggunakan uji *structural equation model* (SEM) untuk lebih mendalam keterkaitan secara kompleks setiap variabel yang digunakan dalam model regresi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Analisis Data

Uji Outlier

Uji outlier dalam analisis SEM dilakukan dengan melihat jarak *mahalanobis distance* masing-masing data. Berdasarkan penelitian terdapat 15 indikator

valid yang dianalisis maka nilai *Chi Square* yang akan diperbandingkan dengan jarak *mahalanobis distance* masing-masing data adalah sebesar 37.70 (*Chi Square* pada *alpha* 0.001 dan *df* = 15), sehingga data disebut sebagai outlier jika memiliki jarak *mahalanobis distance* lebih besar dari 37.70.

Tabel 1. Evaluasi Outliers Menggunakan Mahalanobis Distance

Observation number	Mahanobis d-squared	P1	P2
77	32.230	.006	.499
63	32.148	.006	.158
68	30.192	.011	.140
66	29.953	.012	.052
27	29.592	.013	.020
21	28.751	.017	.015
89	28.044	.021	.012
92	27.952	.022	.004
42	27.092	.028	.005
32	24.829	.052	.079
59	24.394	.059	.075

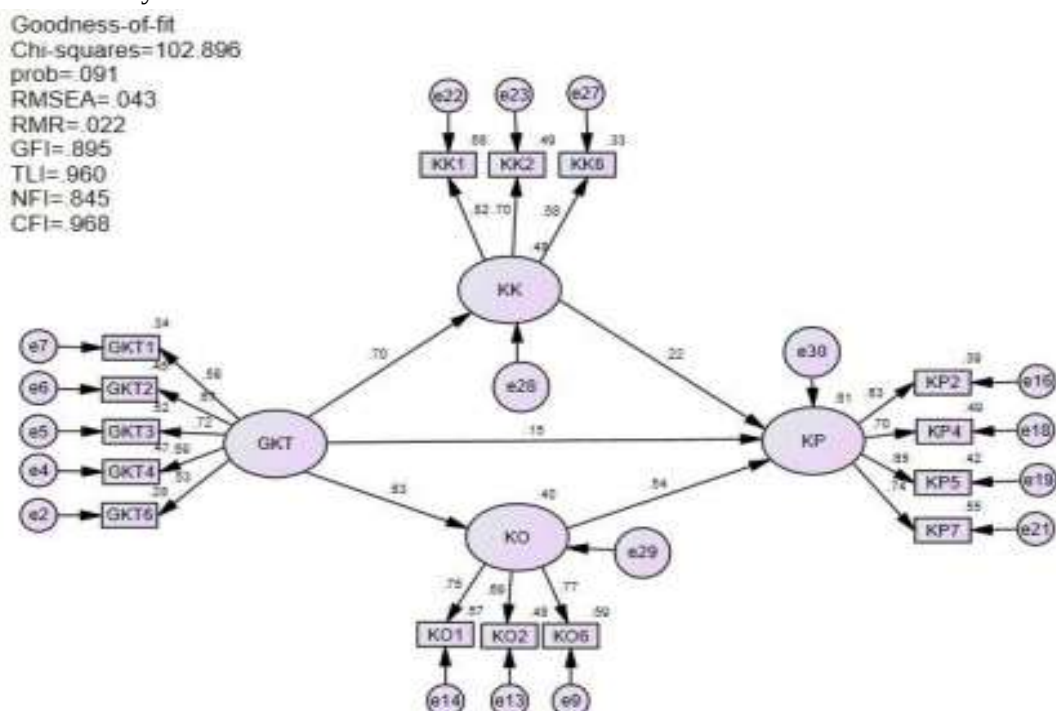
Sumber: Analisis data primer 2021

Uji outliers dilakukan dengan kriteria Jarak *mahalanobis* pada tingkat $p < 0,001$. Jarak *mahalanobis* (*Mahalanobis Distance*) ini dievaluasi dengan menggunakan F tabel pada derajat bebas sebesar jumlah indikator variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, nilai *Mahalanobis Distance* tertinggi adalah 32.230. Karena nilainya lebih rendah dari F tabel

(37.70) artinya data yang dianalisis tidak memuat outlier.

Evaluasi atas Kriteria Goodness of Fit

Berikut ini adalah hasil pengolahan data untuk model SEM pengujian menggunakan bantuan program komputer AMOS:



Gambar 2. Model Struktural Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kinerja Pengelola

Melihat gambar 2 model struktural gaya pengelola dapat dilihat bahwa variabel independen kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh

terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja juga berpengaruh langsung terhadap kinerja pengelola. Variabel komitmen organisasi dan kepuasan kinerja dapat berperan sebagai variabel mediasi antara variabel independen gaya kepemimpinan transformasional dengan variabel dependen kinerja pengelola.

Uji Sobel

Uji sobel berfungsi untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Selain itu, uji sobel digunakan untuk menguji kemampuan variabel intervening dalam menjadi mediator dalam model kerangka penelitian. Penghitungan uji sobel menggunakan rumus sebagai berikut:

$$sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan:

Sab: besarnya pengaruh langsung dari standar error
a: jalur variabel independen dengan variabel intervening

b: jalur variabel *intervening* dengan variabel dependen

sa: standar error koefisien a

sb: standar error koefisien b

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung diperlukan untuk menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus: $t = ab / sab$ Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh mediasi. Dengan menggunakan rumus di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Sobel

Jalur	Hubungan	Koefisien	jalur	Pengaruh				Standar error		Kesimpulan
				tidak langsung	langsung		tidak langsung	Hitung	Tabel	
		a	b	ab	sa	sb	sab			
GKT-KO-KP	GKT-KO-KO-KP	1.207		0.664	0.269		0.249	2.666	1.96	Signifikan
			0.550			0.162				
GKT-KK-KP	GKT-KK-KK-KP	0.889		0.158	0.214		0.124	1.277	1.96	Tidak signifikan
			0.1788			0.129				

Berdasarkan hasil uji tabel 2 didapat:

- Pada uji mediasi GKT terhadap KP melalui KO, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.466. Karena nilai t hitung (2.466) lebih besar dari t tabel (1,96) maka disimpulkan bahwa H_a diterima artinya terdapat pengaruh mediasi dari variabel GKT pada hubungan KO terhadap KP.
- Pada uji mediasi GKT terhadap KP melalui KK, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,277. Karena nilai t hitung (1,277) lebih kecil dari t tabel (1,96)

maka disimpulkan bahwa H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh mediasi dari variabel GKT pada hubungan KK terhadap KP.

Setelah dilakukan uji sobel, selanjutnya melakukan pengukuran derajat kesesuaian antara model yang dihipotesiskan dengan data yang disajikan melalui evaluasi *goodness of fit*. Pengujian *goodness of fit* ini dilakukan dengan mengacu pada beberapa fitness index.

Tabel 3. Hasil Uji Evaluasi Goodness of Fit

No	Indeks	Nilai acuan	Hasil	Evaluasi
1	Chi square (X^2)	Diharapkan kecil	102.896	-
2	Probability	>0.05	0.091	Good fit
3	CMIN/DF	<2	1.211	Good fit
4	RMSEA	≤0.08	0.043	Good fit
5	RMR	<0.05	0.022	Good fit
6	GFI	≥0.9	0.895	Marginal fit
7	TLI	≥0.9	0.960	Good fit
8	NFI	≥0.9	0.845	Marginal fit
9	CFI	≥0.9	0.931	Good fit

Sumber: Analisis data primer 2021

Melihat hasil uji tabel 3, hasil pengujian dan evaluasi *goodness of fit* bahwa *chi-square* 102.896,

hasil ini tergolong cukup baik. Nilai probabilitas yaitu 0.091 memenuhi kriteria fitness index.

Berdasarkan nilai fitness index lainnya, dapat diketahui bahwa terdapat dua kriteria yang masuk dalam kategori marginal fit yaitu GFI sebesar 0.895 dan NFI sebesar 0.845 hampir mendekati nilai acuan. Kriteria nilai fitness index lainnya memenuhi nilai acuan dan dinyatakan *good fit*, yaitu CMIN/DF, RMSEA, RMR, TLI, dan CFI dengan hasil secara berturut-turut bernilai 1.211, 0.043, 0.022, 0.960, dan 0.931. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa model ini memiliki kesesuaian yang baik dan dapat diterima untuk dilakukan analisis selanjutnya.

Persamaan yang terbentuk berdasarkan model adalah sebagai berikut:

1. $KK = 0,696 * GKT$ Errorvar = 0.515, R-square = 0,485
2. $KO = 0,634 * GKT$ Errorvar = 0.598, R-square = 0,402
3. $KP = 0,539 * KO + 0,216 * KK + 0,153 * GKT$ Errorvar 0,385, R-square = 0,615

Berdasarkan persamaan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Persamaan 1:

- a. Koefisien regresi variabel GKT adalah 0,696 dengan arah positif artinya terdapat hubungan yang searah yaitu jika GKT meningkat sebesar 1 satuan maka KK akan meningkat sebesar 0,696.
- b. Nilai R-square yang diperoleh adalah 0,485. Artinya variabel GKT memberikan pengaruh sebesar 48,5% terhadap KK sedangkan errorvar sebesar 0.515 menunjukkan bahwa KK dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sebesar 51,5%.

Persamaan 2:

- a. Koefisien regresi variabel GKT adalah 0,634 dengan arah positif artinya terdapat hubungan yang searah yaitu jika GKT meningkat sebesar 1 satuan maka KO akan meningkat sebesar 0,634.
- b. Nilai R-square yang diperoleh adalah 0,402. Artinya variabel GKT memberikan pengaruh sebesar 40,2% terhadap KO sedangkan errorvar

sebesar 0.598 menunjukkan bahwa KO dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sebesar 59,8%.

Persamaan 3:

- a. Koefisien regresi variabel KO adalah 0,539 dengan arah positif artinya terdapat hubungan yang searah yaitu jika KO meningkat sebesar 1 satuan maka KP akan meningkat sebesar 0,539.
- b. Koefisien regresi variabel KK adalah 0,216 dengan arah positif artinya terdapat hubungan yang searah yaitu jika KK meningkat sebesar 1 satuan maka KP akan meningkat sebesar 0,216.
- c. Koefisien regresi variabel GKT adalah 0,153 dengan arah positif artinya terdapat hubungan yang searah yaitu jika GKT meningkat sebesar 1 satuan maka KP akan meningkat sebesar 0,153.
- d. Nilai R-square yang diperoleh adalah 0,615. Artinya variabel KO, KK, dan GKT memberikan pengaruh sebesar 61,5% terhadap KP sedangkan errorvar sebesar 0,385 menunjukkan bahwa KP dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sebesar 38,5%.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis terhadap hubungan-hubungan struktural model dilakukan setelah kriteria *goodness of fit* model terpenuhi. Hubungan antar variabel yang dihipotesiskan dapat dilihat pada tabel *regression weights* yang terdapat pada *output* program AMOS. Pengujian memperhatikan nilai probabilitas (p) untuk masing-masing nilai *regression weight* yang kemudian dibandingkan dengan nilai level signifikansi α (0.001, 0.01, dan 0.05). Keputusan yang diambil, hipotesis penelitian ditolak jika nilai probabilitas (p) lebih besar daripada nilai $\alpha = 0.05$, dan sebaliknya hipotesis diterima jika nilai probabilitas (p) lebih kecil daripada nilai α (0.001, 0.01, atau 0.05).

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Model Struktural

Variabel	Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
KK <... GKT	1.207	.269	4.479	***	H1
KO <... GKT	.899	.214	4.156	***	H2
KP <... KK	.178	.129	1.386	.166	H3
KP <... KO	.550	.162	3.391	***	H4
KP <... GKT	.218	.273	.799	.424	H5

Sumber: Analisis data primer 2021

Keterangan:

- *** : signifikan pada $\alpha = 0.001$
 * : signifikan pada $\alpha = 0.05$

Melihat hasil uji pada tabel 4, menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi ($\beta = 1.207$, $p < 0.05$, dan $\beta = 0.889$, $p < 0.05$), selanjutnya hipotesis kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola ($\beta = 0.178$, $p > 0.05$) hipotesis ditolak, hipotesis komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola ($\beta = .550$, $p < 0.05$) hipotesis diterima, dan yang terakhir variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola ($\beta = .218$, $p > 0.05$) hipotesis ditolak.

4.2. Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT) terhadap Kepuasan Kerja (KK)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT) memiliki pengaruh yang positif pada Kepuasan kerja (KK). Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas yang kurang dari nilai $\alpha 0.05$, serta korelasi yang positif ditunjukkan dari nilai *estimate* yang bernilai 1.207. Kecenderungan responden atau pengelola BMT Tumang merespon setuju dalam menjawab pertanyaan menghasilkan pengaruh yang signifikan dengan arah positif. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan, yang dicerminkan dari indikator visi, pengembangan pengelola, kepemimpinan yang mendukung, pemberdayaan dan keteladanan semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh pengelola (responden).

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian sebelumnya Herawati & Ranteallo (2020) dan Rasyid (2017), di mana disebutkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi signifikan tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya penelitian Herman & Nasruji (2018), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja melalui tipe gaya kepemimpinan tertentu

Peran aktif pemimpin dan model kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan BMT Tumang merupakan hal penting. pengelola mengharapkan dapat dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki visi dengan tujuan yang

jasas, memahami bagaimana untuk merealisasikan tujuan dan mampu mengarahkannya. Peran pemimpin dalam BMT diharapkan mampu mengembang *skill* dan *knowladge* pengelola, serta mampu memberikan pengaruh terhadap iklim kerja dalam lembaga.

Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin transformasional dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan satu organisasi. Karena gaya kepemimpinan transformasional menyangkut bagaimana mendorong orang lain untuk berkembang dan menghasilkan performa melebihi standar yang diharapkan.

Pemimpin transformasional dapat memberikan keteladanan sebagai panutan bagi bawahannya, dapat mendorong pengelola BMT Tumang untuk berperilaku kreatif, inovatif dan mampu memecahkan masalah dengan pendekatan baru. Selain itu, pemimpin transformasional juga peduli pada permasalahan yang dihadapi pengelola serta selalu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tercipta kepuasan kerja bagi para pengelolanya.

b. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (GKT) terhadap komitmen organisasi (KO)

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional (GKT) pada komitmen organisasi (KO). Kecenderungan responden atau pengelola BMT merespon setuju dalam menjawab pertanyaan menghasilkan pengaruh yang signifikan dengan arah positif. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas (P) yang lebih kecil dari nilai $\alpha 0.05$, dengan nilai *estimate* sebesar 0.889. Nilai *estimate* yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi pengelola BMT. Gaya kepemimpinan transformasional dapat dijadikan sebagai prediktor yang baik untuk memprediksi Komitmen organisasi, artinya semakin bagus gaya kepemimpinan transformasional, semakin baik loyalitas pengelola terhadap perusahaan.

Hasil penelitian tersebut mendukung

penelitian sebelumnya Fitri (2018) dan Supit (2016) disebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kekuatan pemimpin transformasional mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga anak buah terdorong untuk juga senang mengerjakan tugas, memunculkan emosi positif, dan menilai pekerjaan secara positif, selain itu Pemimpin yang mendukung secara positif kegiatan-kegiatan karyawannya sepanjang hal itu berguna bagi organisasi dan pengembangan diri bawahan. pengelola menjadi merasa dihargai dan diterima dalam organisasi.

Keteladanan pemimpin berpengaruh terhadap sikap dan perilaku pengelola dalam memandang pekerjaan. Pemimpin yang mengartikulasikan visi, misi dan tujuan organisasi kepada bawahannya menjadi penyebab adanya internalisasi tujuan organisasi oleh pengelola sehingga meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasional pengelola.

Pengelola yang diberdayakan menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi. Mereka memandang dirinya lebih kompeten, mampu mempengaruhi pekerjaan dan organisasinya dengan cara sepenuh hati. Pengelola menjadi terikat dan sangat berkomitmen terhadap organisasinya Mereka bersedia bekerja secara independen demi organisasi, tanpa perlu ada pengawasan. Mereka memiliki konsentrasi, inisiatif yang fleksibel dan komitmen tambahan yang lebih tinggi pada organisasi.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja (KK) terhadap Kinerja Pengelola (KP)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (KK) memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan pada Kinerja Pengelola (KP). Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas yang lebih dari nilai α 0.05, serta korelasi nilai estimate yaitu 0.178. Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja diketahui bahwa jawaban dominan setuju. Dari keterangan tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator-indikator kepuasan kerja yakni kesesuaian dengan pekerjaan, arahan dan motivasi dari atasan, teman kerja, pengembangan karir dan gaji (upah), kesempatan promosi serta faktor lingkungan kerja seperti,

kebijakan dan prosedur, kondisi kerja pada BMT sudah diterapkan dengan baik, sehingga menimbulkan kepuasan karyawan dalam bekerja yang dapat dilihat dari *turn over* yang ada pada perusahaan tersebut rendah. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian oleh Azhari (2019), menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

BMT Tumang dalam aktivitasnya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan. BMT Tumang tidak luput dari ketidakpastian dalam menangani pelayanan terhadap anggotanya yang bervariasi. Untuk dapat memuaskan anggotanya maka BMT harus dapat memotivasi karyawannya agar kepuasan anggota dapat tercapai dengan baik. Untuk itu BMT Tumang harus dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan yang berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan.

Namun dibalik semua itu, masih ada kekurangan-kekurangan yang terjadi dalam lembaga. Beberapa pengelola merasa kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan terlihat dari pengakuan lembaga terhadap beberapa pengelola sebagai pengelola tetap. Faktor eksternal Covid 19 menjadikan ekonomi melambat, tingkat daya beli anggota menurun hal ini menjadi beban bagi pengelola sebagaimana target pekerjaan yang diberikan lembaga kurang dapat dipenuhi dan menurunkan tingkat kepuasan kerja pengelola. selain itu juga berakibat kejenuhan pengelola dalam bekerja.

d. Pengaruh Komitmen Organisasi (KO) terhadap Kinerja Pengelola (KP)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Komitmen Organisasi (KO) dan Kinerja Pengelola (KP). Kecenderungan responden atau pengelola merespon setuju dalam menjawab pertanyaan menghasilkan pengaruh yang signifikan dengan arah positif. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas (P) yang lebih kecil dari α 0.001, dengan nilai *estimate* sebesar 0.550. Hal ini berarti semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi pula kinerja Pengelola

yang dilakukannya. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian oleh Hutabarat (2015) dan Hanzeel & Jayaeathua (2014), menyebutkan bahawa komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja.

Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pengelola, yang dari indikator bersedia bekerja lebih banyak, menyampaikan kebaikan tempat bekerja, menerima semua jenis pekerjaan, kesamaan nilai diri dengan perusahaan, bangga menjadi bagian dari perusahaan, peduli nasib perusahaan, dan perusahaan tempat terbaik untuk bekerja maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pengelola yang meliputi kuantitas, kualitas, kemampuan, ketepatan, pengetahuan dan daya kreativitas kerja.

Kesediaan bekerja lebih banyak akan mempengaruhi kuantitas pekerjaan pengelola, begitu pula dengan menerima semua jenis pekerjaan bisa peneliti lihat di BMT kerja *team work* sangat terasa sehingga bisa meningkatkan produktivitas. Kesamaan nilai diri dengan lembaga terbentuk di individu pengelola sebagaimana selalu disampaikan bahwa tujuan berdirinya lembaga BMT Tumang adalah berjuang di bidang ekonomi Islam yaitu dengan memerangi riba dan meningkatkan peran ekonomi Islam di Indonesia hal ini bisa mempengaruhi kinerja pengelola. Kajian dan pelatihan tentang nilai-nilai Islam secara terjadwal selalu dilakukan di lembaga BMT Tumang.

Kepedulian pada nasib lembaga, manajemen sangat peduli pada kebutuhan dan kesejahteraan pengelola sehingga tumbuh berkembangnya lembaga tergantung pada kinerja dan kepedulian pengelola terhadap lembaganya, hal ini dapat dilihat dari belum lengkapnya aturan SOP dan SOM tapi kesadaran pengelola yang tinggi menunjukkan kepeduliannya terhadap keberlangsungan lembaga. Lembaga menjadi tempat terbaik untuk bekerja pertanyaan ini juga dijawab oleh responden lebih dari 80% menyatakan setuju, lembaga menjadi rumah kedua bagi pengelola suasana kekeluargaan sangat dibutuhkan hal ini dapat memberikan efek langsung psikologis pada kinerja pengelola.

e. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif (GKT) terhadap Kinerja Pengelola (KP)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT) memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan pada Kinerja Pengelola (KP). Kecenderungan responden atau Pengelola merespon setuju dalam menjawab pertanyaan menghasilkan pengaruh yang positif tapi tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai α 0.05, serta korelasi yang positif ditunjukkan dari nilai *estimate* yang bernilai 0.218.

Temuan penting lainnya adalah bahwa tidak ada elemen dalam kepemimpinan transformasional yang ditemukan secara signifikan mempengaruhi kinerja pengelola yang bersangkutan. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa pemimpin dengan kualitas kepemimpinan transformasional saja tidak dapat menjamin kinerja karyawan secara memadai. Secara keseluruhan, pemimpin yang terlibat aktif dalam mengambil tindakan, memecahkan masalah atau menangani masalah yang timbul akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih rendah.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya, kepemimpinan transformasional pemimpin organisasi dapat memberikan dampak terhadap kinerja. Hal ini dapat terjadi karena banyak faktor, namun dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak cukup untuk dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel kinerja pengelola pada lembaga BMT Tumang.

f. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif (GKT) terhadap Kinerja Pengelola (KP) melalui Kepuasan Kerja (KK)

Pada uji mediasi GKT terhadap KP melalui KK, diperoleh nilai *t* hitung sebesar 1,277. Karena nilai *t* hitung (1,277) lebih kecil dari *t* tabel (1,96) maka disimpulkan bahwa *H₀* ditolak artinya tidak terdapat pengaruh mediasi dari variabel GKT pada hubungan KK terhadap KP. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Djuraiddi & Laily (2020), perbedaannya terletak pada hasil temuan di mana Aulia dkk, menemukan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel

mediasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pengelola.

- g. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT) terhadap Kinerja Pengelola (KP) melalui Komitmen Organisasi (KO)

Pada uji mediasi GKT terhadap KP melalui KO, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.466. Karena nilai t hitung (2.466) lebih besar dari t tabel (1,96) maka disimpulkan bahwa H_a diterima artinya terdapat pengaruh mediasi dari variabel GKT pada hubungan KO terhadap KP. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Irawati & Liana (2013), di mana temuannya disebutkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh antara gaya transformasional terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pemaparan teori diperoleh bahwa: (1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (3) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pengelola, (4) Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola, (5) Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pengelola, (6) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pengelola melalui Kepuasan kerja, (7) Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola melalui komitmen organisasi.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan pada lembaga BMT Tumang masih bernilai rendah atau signifikan. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional juga tidak berpengaruh pada kinerja pengelola. Untuk itu, harus dilakukan perbaikan manajemen operasional lembaga untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja, sehingga kasus *turn over* pada perusahaan dapat berkurang dan menumbuhkan loyalitas pada perusahaan. Sejalan dengan itu, seorang pemimpin juga diharuskan memperhatikan faktor-faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja dan juga menimbulkan kinerja yang baik dan profesional.

5.2. Keterbatasan dan penelitian selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam menggunakan sampel penelitian, di mana jumlah sampel yang digunakan hanya 120 dari 248 populasi pengelola. Apabila dapat menambahkan jumlah sampel maka diharapkan mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan valid. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel-variabel penelitian yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

6. REFERENSI

- Abdullah, D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Lingkungan Psikologis terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1).
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1).
- Albion, M. J., & Gagliardi, R. E. (2007). *A Study of Transformational Leadership, Organisational Change and Job Satisfaction*, 7th Industrial & Organisational Psychology Conference and 1st Asia Pacific Congress on Work and Organisational Psychology. Better Organisations. Better World.
- Atmojo, M. (2012). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 5(2).
- Augusty, F. (2002). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Azhari, Z. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1).
- Bass, B. M. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psyc*, 88(2).
- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1).
- Carmeli, A., & Freund, A. (2004). Work Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance: An Empirical Investigation. *International Journal Of Organization Theory And Behavior*, 6(4).

- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1).
- Mohd, DP. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, XV(1).
- Erri, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9).
- Fitri, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Balu Oto Work Yogyakarta). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(7).
- García-Morales, V. J., Lloréns-Montes, F. J., & Verdú-Jover, A. J. (2008). The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance through Knowledge and Innovation. *British Journal of Management*, 19(4).
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, J. (2002). *Transformational Leadership: The Transformation of Managers and Associates*. UF Ifas Extension.
- Hanzeel, I. C. H., & Jayaeathua, S. M. D. Y. (2014). The Effect Of Employer Work Related Attitudes On Employee Job Performance: A Study Of Tertiary And Vocational Education Sector In Sri Lanka. *Journal of Business and Management*, 16(4).
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 01(10).
- Herman, & Nasruji. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Mentari Airlines. *Jurnal Dimensi*, 7(3).
- Hong Lu A, A. E. W., & All, and K. L. B. (2005). Job Satisfaction among Nurses: A Literature Review. *International Journal of Nursing Studies*, 42.
- Hutabarat. (2015). Investigation Of Teacher Job-Performance Model: Organizational Culture, Work Motivation, And Job Satisfaction. *Asian Social Science*, 11(18).
- Irawati, R., & Liana, Y. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Ilmiah ESAI*, 7(3).
- Kamal, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).
- Kertabudi, I. S., & Aripin. (2015). Effect Organizational Commitment And Job Satisfaction On Employees Performance At Cibabat Hospital, Cimahi City West Java. *Australian Journal of Basic and Applied Science*, 9(33).
- Khaliq, R. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Syariah Mandiri Di Banjarmasin Kalimantan Selatan. *RELEVANCE: Journal of Management and Bussines*, 2(1).
- Kim, H. (2014). Transformational leadership, organizational clan culture, organizational effective commitment and organizational citizenship behavior, a case of south korea's public sector. *Public Organ.Rev*, 14(3).
- Melinda, S. P. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *JURNAL PSIKOLOGI TABULARASA*, 9(1).
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1).
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Ekonomi Modernisasi, II*.
- Rasyid, F. Al. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Ciomas Adisatwa Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(02).
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 10(1).
- Sudarmasto. (2005). *Analisis Pengaruh Struktur Organisasi, Kepemimpinan Transformasional; Kepemimpinan Transaksional; Nilai-Nilai Budaya, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Perindustrian*. Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV ALFABETA.
- Supit, I. Y. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3).
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2).

Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). *Work Motivation , Job Satisfaction , and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State*. Library Philosophy and Practice.

Wijaya, T. (2009). *Analisis Structural Equation Modelling Untuk Penelitian Menggunakan AMOS*. Penerbit Universitas Atmajaya.

Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2).