

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Statistik Deskriptif

4.1.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Identitas yang ada dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Cilegon Karya Nusa sebanyak 90 karyawan. Identitas responden ini meliputi jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir responden, dan lama bekerja responden. Berdasarkan data jawaban kuesioner yang diterima dapat diketahui hasil analisis deskriptif responden seperti yang tertera pada tabel 4.1 sebagai berikut.

Tabel 4.1
Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

No.	Karakteristik		Jumlah Responden	
			Orang	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	84	93%
		Perempuan	6	7%
	Total		90	100%
2.	Usia Responden	20 s.d 25 tahun	23	26%
		26 s.d 35 tahun	47	52%
		36 s.d 45 tahun	15	17%
		Lebih dari 45 tahun	5	6%
Total		90	100%	
3.	Pendidikan Terakhir	SD	0	0%
		SMP	5	6%
		SMA/SMK	60	67%
		Diploma	6	7%
		Sarjana (S1, S2, S3)	19	21%
Total		90	100%	
4.	Lama Bekerja	1 s.d 5 tahun	25	28%
		6 s.d 10 tahun	44	49%
		Lebih dari 10 tahun	21	23%
Total		90	100%	

Sumber : Hasil Kuesioner Data Diolah, 2022.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel (Indeks)

Dalam penelitian ini deskriptif variable digunakan untuk mengetahui jawaban-jawaban responden mengenai pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner yang menyangkut variable Stress Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis indeks jawaban responden dan analisis ini digunakan untuk memperoleh kecenderungan jawaban yang diberikan oleh responden terhadap masing-masing variable yang diteliti. Berdasarkan hasil 90 karyawan yang dijadikan responden, peneliti menjabarkan jawaban responden dengan menggunakan analisis indeks dimana nilai dari skor rata-rata adalah nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 5. Perhitungan dari Teknik analisis indeks adalah sebagai berikut :

$$\text{Batas atas rentang skor: } (\%F*5) / 5 - (100*5) / 5 - 100$$

$$\text{Batas bawah rentang skor: } (\%F*1) / 5 - (100*1) / 5 - 100$$

Rentang jawaban yang digunakan dalam penelitian ini atas pernyataan di masing-masing variable yang diteliti menggunakan kriteria *Three-box Method*, dan analisis indeks jawabannya adalah sebagai berikut (Ferdinand, 2014):

10,00 – 40,00 = Rendah

40,01 – 70,00 = Sedang

70,01 – 100 = Tinggi

4.1.2.1 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari data responden mengenai variable kinerja karyawan (Y) pada PT. Cilegon Karya Nusa yang terdiri dari 4 pernyataan sebagai berikut :

KK1 : Target

KK2 : Kualitas

KK3 : Waktu Penyelesaian

KK4 : Taat Asas

Tabel 4.2
Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**	Kriteria
	1	2	3	4	5			
KK 1	5	24	33	19	9	90	54,6	Sedang
	5	48	99	76	45	273		
KK 2	4	25	29	26	6	90	55	Sedang
	4	50	87	104	30	275		
KK 3	7	17	38	22	6	90	54,6	Sedang
	7	34	114	88	30	273		
KK 4	5	36	36	24	7	90	58	Sedang
	5	46	108	96	35	290		
Jumlah							222,2	Sedang
Rata-rata***							55,55	

Sumber : Hasil Kuesioner Data Diolah, 2022

Keterangan:

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah (*) dibagi dengan 5 (tingkat skor)

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pernyataan dibagi jumlah pernyataan

Berdasarkan data dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang diperoleh untuk variable kinerja karyawan adalah 55,55 dan termasuk ke dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kinerja yang mereka lakukan sudah cukup baik. Rata-rata terendah terdapat pada pernyataan KK1 dan KK3 yaitu pada indikator target dan waktu penyelesaian dengan nilai rata-rata sebesar 54,6 yang menunjukkan bahwa adanya permasalahan pada indikator tersebut.

4.1.2.2 Deskriptif Variabel Stress Kerja (X1)

Berikut hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari data responden mengenai variable stress kerja (X1) pada PT. Cilegon Karya Nusa yang terdiri dari 5 pernyataan sebagai berikut :

SK 1 : Tuntutan Tugas

SK 2 : Tuntutan Peran

SK 3 : Tuntutan Antar Pribadi

SK 4 : Struktur Organisasi

SK 5 : Kepemimpinan Organisasi

Tabel 4.3
Hasil Statistik Deskriptif Stress Kerja (X1)

Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**	Kriteria
	1	2	3	4	5			
SK 1	14	33	17	18	8	90	48,6	Sedang
	14	66	51	72	40	243		
SK 2	16	37	17	14	6	90	45,4	Sedang
	16	74	51	56	30	227		
SK 3	16	38	17	13	6	90	45	Sedang
	16	76	51	52	30	225		
SK 4	12	33	12	27	6	90	50,4	Sedang
	12	66	36	108	30	252		
SK 5	7	43	14	18	8	90	49,4	Sedang
	7	86	42	72	40	247		
Jumlah							238,8	Sedang
Rata-rata***							47,76	

Sumber : Hasil Kuesioner Data Diolah, 2022

Keterangan:

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah (*) dibagi dengan 5 (tingkat skor)

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pernyataan dibagi jumlah pernyataan

Berdasarkan data dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang diperoleh untuk variable stress kerja adalah 47,76 dan termasuk ke dalam kategori

sedang. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan mengalami stress dalam melakukan pekerjaan. Rata-rata terendah terdapat pada pernyataan SK3 yaitu pada indikator Tuntutan Antar Pribadi dengan nilai rata-rata sebesar 45 yang menunjukkan bahwa responden menilai salah satu stress kerja yang dialami oleh karyawan diciptakan oleh karyawan lain. Dimana hubungan sosial antar karyawan tergolong kurang baik. Selain itu penyebab terjadinya stress kerja ialah berasal dari tuntutan tugas, tuntutan peran, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasinya.

4.1.2.3 Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

Berikut hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari data responden mengenai variable kepemimpinan transformasional (X2) pada PT. Cilegon karya Nusa yang terdiri dari 5 pernyataan sebagai berikut :

KT 1 : Karisma

KT 2 : Inspirasional

KT 3 : Stimulasi Intelektual

KT 4 : Perhatian Individu

Tabel 4.4
Hasil Statistik Deskriptif Kepemimpinan Transformasional (X2)

Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**	Kriteria
	1	2	3	4	5			
KT 1	6	18	42	20	4	90	53,6	Sedang
	6	36	126	80	20	268		
KT 2	3	22	31	26	8	90	56,8	Sedang
	3	44	93	104	40	284		
KT 3	4	18	38	26	4	90	55,6	Sedang
	4	36	114	104	20	278		
KT 4	2	15	33	31	9	90	60	Sedang
	2	30	99	124	45	300		

Jumlah	226	Sedang
Rata-rata***	56,5	

Sumber : Hasil Kuesioner Data Diolah, 2022

Keterangan:

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah (*) dibagi dengan 5 (tingkat skor)

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pernyataan dibagi jumlah pernyataan

Berdasarkan data dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang diperoleh untuk variable kepemimpinan transformasional adalah 56,5 dan termasuk ke dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sosok pemimpin di PT. Cilegon Karya Nusa ini sudah tergolong cukup baik dan memiliki karakteristik sebagai seorang pemimpin yang transformasional serta memiliki inspirasional, stimulasi intelektual, dan memberikan perhatian individu yang cukup baik. Rata-rata terendah terdapat pada pernyataan KT1 yaitu pada indikator Karisma dengan nilai rata-rata sebesar 53,6 yang menunjukkan bahwa responden menilai pemimpin di PT. Cilegon Karya Nusa kurang memiliki karisma terhadap karyawan.

4.1.2.4 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berikut hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari data responden mengenai variabel kepuasan kerja (Z) pada PT. Cilegon Karya Nusa terdiri dari 4 Pernyataan sebagai berikut :

KKR 1 : Pekerjaan Itu Sendiri

KKR 2 : Atasan

KKR 3 : Pekerja

KKR 4 : Promosi

KKR 5 : Gaji

Tabel 4.5
Hasil Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja (Z)

Indikator	Skor					Jumlah *	Indeks**	Kriteria
	1	2	3	4	5			
KKR 1	7	21	28	28	6	90	55	Sedang
	7	42	84	112	30	275		
KKR 2	5	32	17	29	7	90	54,5	Sedang
	5	64	51	116	35	271		
KKR 3	9	22	27	26	6	90	53,6	Sedang
	9	44	81	104	30	268		
KKR 4	8	24	28	24	6	90	53,4	Sedang
	8	48	84	96	30	266		
KKR 5	2	32	25	24	7	90	54,4	Sedang
	2	64	75	96	35	272		
Jumlah							270,9	Sedang
Rata-rata***							54,18	

Sumber : Hasil Kuesioner Data Diolah, 2022

Keterangan:

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah (*) dibagi dengan 5 (tingkat skor)

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pernyataan dibagi jumlah pernyataan

Berdasarkan data dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang diperoleh untuk variable kepuasan kerja adalah 54,18 dan termasuk ke dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Cilegon Karya Nusa cukup baik. Rata-rata terendah terdapat pada pernyataan KKR4 yaitu pada indikator Promosi dengan nilai rata-rata sebesar 53,4 yang menunjukkan bahwa responden menilai kurangnya promosi yang diberikan oleh PT. Cilegon Karya Nusa.

4.2 Analisis Data

Menurut Ghazali di dalam Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) menitikberatkan pada dua tahap

yang digunakan untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Abdillah & Hartono, 2015).

4.2.1 Menilai Outer Model atau Measurement Model

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS biasanya terdapat tiga kriteria dalam menilai outer modelnya yaitu kriteria pertama adalah *Convergent Validity*, kriteria kedua adalah *Discriminant Validity*, dan kriteria ketiga adalah *Composite Reliability*. *Convergent Validity* merupakan suatu model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Ukuran reflektif individual dapat dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,70.

Tabel 4.6 Outer Loadings (Measurement Model)

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>
Stress Kerja	SK1	0.818
	SK2	0.825
	SK3	0.739
	SK4	0.790
	SK5	0.799
Kepemimpinan Transformasional	KT1	0.900
	KT2	0.896
	KT3	0.901
	KT4	0.915
Kepuasan Kerja	KKR1	0.880
	KKR2	0.851
	KKR3	0.869
	KKR4	0.882
	KKR5	0.723
Kinerja Karyawan	KK1	0.898
	KK2	0.830
	KK3	0.896
	KK4	0.866

Sumber: Hasil Kuesioner Data Diolah, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.6 hasil output SmartPLS pada tabel nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity*, dikarenakan seluruh indikator pada variabel-variabel tersebut sudah memiliki nilai *loading factor* diatas 0,70 sehingga konstruk untuk semua variabel tidak perlu ada yang dieliminasi dari model.

Tabel 4.7 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Stress Kerja	0.762
Kepemimpinan Transformasional	0.711
Kepuasan Kerja	0.815
Kinerja Karyawan	0.632

Sumber: Hasil Kuesioner Data Diolah, 2022

Selain dilihat dari *loading factor*, *convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE) yang terdapat pada tabel 4.7 dan pada penelitian ini nilai dari AVE masing-masing konstraknya berada di atas 0,5. Oleh karena itu tidak ada permasalahan dalam *convergent validity* pada model yang diuji.

4.2.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model yang mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* yang diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.8
Nilai Discriminant Validity
(Cross Loading)

Variabel/Indikator	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Kepemimpinan Transformasional	Stress Kerja
KK1	0.898	0.567	0.641	-0.439
KK2	0.830	0.417	0.454	-0.385
KK3	0.896	0.494	0.606	-0.350
KK4	0.866	0.490	0.535	-0.357
KKR1	0.423	0.880	0.351	0.026
KKR2	0.398	0.851	0.349	0.007
KKR3	0.421	0.869	0.375	-0.001
KKR4	0.442	0.882	0.403	0.038
KKR5	0.598	0.723	0.699	-0.426
KT1	0.579	0.385	0.900	-0.336
KT2	0.567	0.577	0.896	-0.305
KT3	0.586	0.537	0.901	-0.321
KT4	0.603	0.501	0.915	-0.294
SK1	-0.397	-0.082	-0.338	0.818
SK2	-0.371	-0.115	-0.302	0.825
SK3	-0.287	-0.023	-0.200	0.739
SK4	-0.388	-0.181	-0.272	0.790
SK5	-0.262	-0.808	-0.235	0.799

Sumber: Hasil Kuesioner Data Diolah, 2022

Tabel 4.9
Composite Reliability

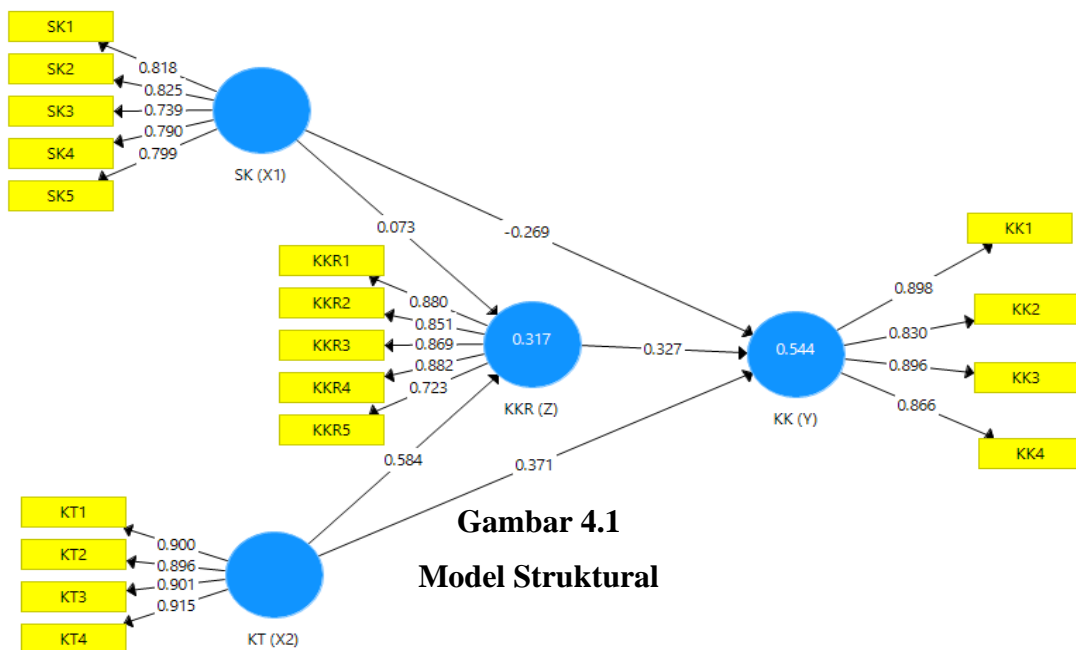
Variabel	Composite Reliability
Stress Kerja	0.855
Kepemimpinan Transformasioanal	0.925
Kepuasan Kerja	0.900
Kinerja Karyawan	0.896

Sumber; Hasil Kuesioner Data Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat dinyatakan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Composite Reliability di atas 0,7. Oleh karena itu tidak ditemukan permasalahan reliabilitas/*unidimensionality* pada model yang dibentuk.

4.2.3 Pengujian Inner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.10 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.10
Nilai *R-square*

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan	0.544	0.528
Kepuasan Kerja	0.317	0.301

Sumber: Hasil Kuisisioner Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa model struktural menunjukkan variabel kinerja karyawan menunjukkan R^2 sebesar 0.544 yang berarti bahwa 54,4% varians kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Stress Kerja, variabel Kepemimpinan Transformasional, dan variabel Kepuasan Kerja dan 45,6% dijelaskan oleh variabel lain. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki R^2 sebesar 0.317 yang berarti bahwa 31,7% variansi Kepuasan Kerja dijelaskan oleh variabel Stress Kerja dan variabel Kepemimpinan Transformasional dan 68,9% dijelaskan oleh variabel lain.

4.3 Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang di estimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel 4.11 memberikan *output estimation* untuk pengujian model struktural.

Tabel 4.11
Result For Inner Weight

	Original Sample Estimate	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T- Statistics (10/STERR1)	P- Value
SK (X1) --> KK (Y)	-0.269	-0.274	0.072	3.747	0.000
KT (X2) --> KK (Y)	0.371	0.369	0.083	4.454	0.000
SK (X1) --> KKR (Z)	0.073	0.068	0.098	0.747	0.455
KT (X2) --> KKR (Z)	0.584	0.588	0.075	7.811	0.000
KKR(Z) --> KK (Y)	0.327	0.328	0.084	3.881	0.000

Sumber: Hasil Kuisisioner Data Diolah, 2022

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode

bootsrap terhadap sampel. Pengujian dengan *bootsrap* juga dimaksud untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis 1

Hasil pengujian hipotesis pertama pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai sampel asli (*original sample estimate*). Stress kerja terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai sampel asli sebesar -0.269 dengan nilai t sebesar 3.747. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1.9876) dan nilai P sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05 maupun 0.10), dengan demikian maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima dan memiliki arti semakin tinggi Stress Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Irma Yunita & I Gusti Ngurah Widya Hadi Saputra (2019) dengan judul “*Millennial Generation in Accepting Mutations : Impact on Work Stress and Employee Performance.*” menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga dalam penelitian Endang Suswati (2020) dengan judul “*The Influence of Work Stress on Turnover Intention : Employee Performance As Mediator In Casual-Dining Restaurant.*” menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis 2

Hasil pengujian hipotesis kedua pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai sampel asli (*original sample estimate*). Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai sampel asli sebesar 0.371 dengan nilai t sebesar 4.454. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1.9876) dan nilai P sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05 maupun 0.10), dengan demikian maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima dan memiliki arti semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh G Ngurah Suteja Putra dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2019) dengan judul “*Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Motivation.*” menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga dalam penelitian Huseyin Aslan (2019) yang berjudul “*The Mediating Role Of Leader-Member Exchange In The Effect Of Transformational Leadership on Employee Performance and Job Satisfaction.*” Mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian Hipotesis 3

Hasil pengujian hipotesis ketiga pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai sampel asli (*original sample estimate*). Stress kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai sampel asli sebesar 0.073 dengan nilai t sebesar 0.747. Nilai ini lebih kecil dari t tabel (1.9876) dan nilai P sebesar 0.455 (lebih besar dari 0.05 maupun 0.10), dengan demikian maka hipotesis ketiga dalam penelitian

ini tidak dapat diterima jadi Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Isna Ayu Puspita dan Ahyar Yuniawan (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Eksistensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang).” Menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.

d. Pengujian Hipotesis 4

Hasil pengujian hipotesis keempat pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasioanl berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai sampel asli (*original sample estimate*). Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai sampel asli sebesar 0.584 dengan nilai t sebesar 7.811. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1.9876) dan nilai P sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05 maupun 0.10), dengan demikian maka hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima dan memiliki arti semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alaa S. JAMEEL dan Abd Rahman Ahmad (2019) dengan judul “*The Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction among Academic Staff.*” menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Arijanto (2021) yang berjudul “*The Effect Of Transformational*

Leadership, Organizational Commitment on Employee Job Satisfaction in Small Medium Enterprise Of Automotive Service.” Mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

e. Pengujian Hipotesis 5

Hasil pengujian hipotesis kelima pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai sampel asli (*original sample estimate*). Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai sampel asli sebesar 0.327 dengan nilai t sebesar 3.881. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1.9876) dan nilai P sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05 maupun 0.10), dengan demikian maka hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima dan memiliki arti semakin tinggi Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juanda Usman, Dede Nuary, Sukmayuda, dan Sri Kurniawati (2019) dengan judul “*Job Satisfaction and Employee Performance Shoes Industry in Tangerang Regency Banten Province.*” Menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sesuai dengan hasil penelitian Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan (2020) dengan judul “*Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT. Nesinak Industries.*” Menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4 Uji Mediasi

Tabel 4.12
Indirect Effect

	Original Sample Estimate	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T- Statistics (IO/STERRI)	P- Value
SK (X1) --> KKR (Z) --> KK (Y)	0.024	0.021	0.0033	0.721	0.471
KT (X2) --> KKR (Z) --> KK (Y)	0.191	0.192	0.056	3.429	0.000

Sumber : Hasil Kuisisioner Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 hasil pengujian indirect effect dari Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t sebesar 0.721 nilai ini lebih kecil dari t tabel (1.9876) dan nilai P sebesar 0.471 (lebih besar dari 0.05 maupun 0.10), dengan demikian hipotesis tidak dapat diterima : Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufik Isnanto, Mei Indrawati, dan Muninghar (2020) dengan judul penelitiannya yaitu “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. “ Menyatakan bahwa stress kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dan hasil pengujian *indirect effect* dari Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t sebesar 3.429 nilai ini lebih besar dari t tabel (1.9876) dan nilai P sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05 maupun 0.10), dengan demikian hipotesis dapat diterima : Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh Lindawati & Parwoto (2021) dengan judul “*The Impact Of Transformational Leadership And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variabel In Indonesian Banking Industry During Digital Transformation.*” Menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Dan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mashudi *et al* (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank XXX.” Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.