



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPEMIMPINAN VISIONER UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI JNE BEROK NIPAH KOTA PADANG

Rangga Dwi Taruna¹

ranggadwitaruna@gmail.com¹

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 1 Februari 2026

Direvisi 03 Februari 2026

Diterima 28 Februari 2026

Tersedia Online 1 April 2026

KATA KUNCI:

Kepemimpinan

Transformasional

Kepemimpinan Visioner

Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and visionary leadership to improve employee performance with job satisfaction as an intervening variable at JNE Berok Nipah, Padang City. This study uses a qualitative approach with the Structural Equation Modeling (SEM) method and SmartPLS version 3.0 analysis tool. The sample in this study were employees of JNE Berok Nipah, Padang City, with data collection techniques using questionnaires. The results of the study indicate that transformational leadership and visionary leadership have a significant effect on employee job satisfaction. Transformational leadership does not have a significant effect on employee performance, while visionary leadership has a significant effect on employee performance. Job satisfaction is proven to have a significant effect on employee performance. In addition, job satisfaction is able to mediate the effect of transformational leadership on employee performance, but is unable to mediate the effect of visionary leadership on employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan visioner untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di JNE Berok Nipah Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dan alat bantu analisis SmartPLS versi 3.0. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan JNE Berok Nipah Kota Padang, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, namun tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan.



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc
By-Sa
Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis. Diterbitkan
Oleh Riset Sinergi Indonesia

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai model kepemimpinan yang menekankan nilai-nilai penting kepada bawahan demi pencapaian kepentingan organisasi bersama, sehingga anggota organisasi dapat mengesampingkan kepentingan pribadi demi tujuan Bersama (Basirun & Turimah, 2022).

Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin merumuskan visi jangka panjang yang jelas, kemudian mengomunikasikan visi tersebut secara



Journal of Business And Market Innovations (JBMI)

<https://jbmi.journal-icesb.org/index.php/jbmi>

E-ISSN 3089-7696 | Volume 2 Nomor 1, Tahun 2025 hal: 1-9

efektif, serta aktif melibatkan anggota organisasi dalam implementasi visi, dengan tujuan mendorong inovasi, adaptasi teknologi dan peningkatan kapabilitas organisasi di era perubahan cepat. (Anik Herminingsih & Agus Ariyanto, 2020).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu periode tertentu dengan membandingkan output aktual terhadap standar, target atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, yang mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan serta perilaku kerja dalam organisasi. (H.C Hery, 2020).

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami karyawan ketika menilai pekerjaannya, mencakup perasaan dan sikap terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, imbalan, dan hasil kerja. (Abdil Tsabit Fadhila dkk, 2022).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Asbary, Santoso, & Pramono, 2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sutanto & Kurniawan, 2022) menyatakan bahwa kedua gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi intrinsik, sedangkan kepemimpinan visioner mempengaruhi orientasi masa depan karyawan. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh (Yuliani & Fitriani, 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan tersebut secara parsial. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan hasil antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Visioner Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di JNE Berok Nipah Kota Padang.”**

TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Adha et al., 2020), Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang diberikan, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Mangkunegara (2020), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2021), Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran yang dimiliki, yang diukur berdasarkan pencapaian target, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Dari pengertian ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan secara individual dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran serta standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

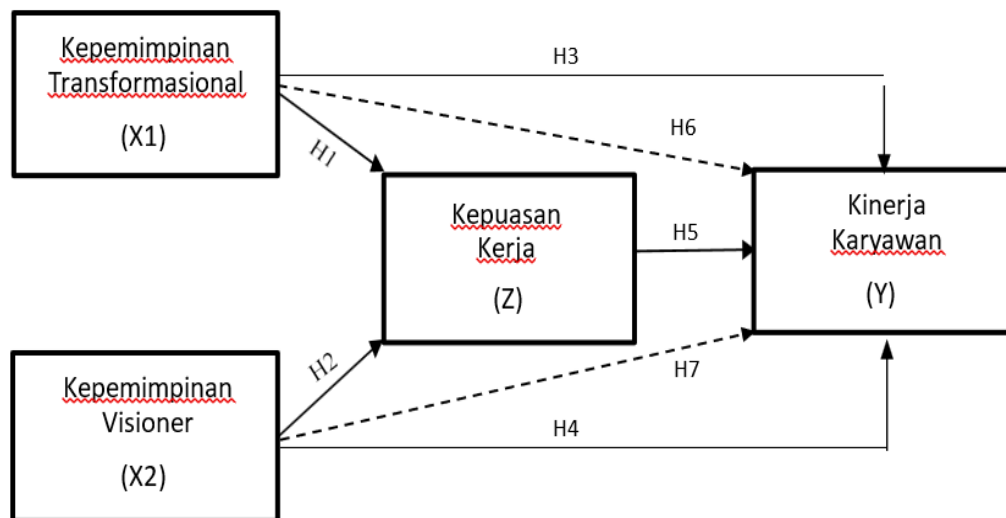
Menurut Setiawan dan Widodo (2021), kepemimpinan transformasional melibatkan kemampuan pemimpin dalam membangun visi yang jelas, komunikasi efektif, serta memberikan dukungan emosional dan intelektual kepada karyawan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif. Menurut Wibowo (2020), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui pemberian visi yang jelas, keteladanan, serta dorongan perubahan sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2021), Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan dengan menumbuhkan kesadaran akan pentingnya perubahan, memberikan perhatian individual, serta menciptakan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari pengertian ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan



transformatif adalah kemampuan seorang pemimpin dalam membangun dan mengkomunikasikan visi yang jelas, memberikan keteladanan, serta menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melakukan perubahan positif.

Menurut Ahmad dan Putri (2021), Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada penciptaan dan komunikasi visi jangka panjang yang jelas dan inspiratif untuk memandu dan memotivasi anggota organisasi mencapai tujuan strategis. Pemimpin visioner mampu melihat peluang dan tantangan di masa depan serta mengarahkan organisasi dengan strategi yang inovatif dan adaptif. Menurut Sutikno (2020), Kepemimpinan visioner adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menetapkan visi masa depan organisasi secara realistis dan menantang, serta mengkomunikasikannya kepada seluruh anggota organisasi sehingga menjadi pedoman dalam bertindak dan mengambil keputusan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2021), Kepemimpinan visioner adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menetapkan visi masa depan organisasi secara realistis dan menantang, serta mengkomunikasikannya kepada seluruh anggota organisasi sehingga menjadi pedoman dalam bertindak dan mengambil keputusan. Dari pengertian ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan visioner merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam merumuskan dan mengkomunikasikan visi jangka panjang organisasi secara jelas, realistis, dan inspiratif sebagai pedoman dalam bertindak dan mengambil keputusan. Menurut Hasibuan (2021), sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang tercermin dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2020), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam memandang pekerjaannya, yang terbentuk dari penilaian terhadap pengalaman kerja, beban kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang dihadapi. Menurut Handoko (2021), Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan, nilai, dan harapan karyawan, baik yang berkaitan dengan aspek material maupun nonmaterial. Dari pengertian ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari persepsi atas kesesuaian antara harapan, kebutuhan, dan nilai yang dimiliki dengan kenyataan yang diterima dalam pekerjaan.

Dari rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual tersebut, maka penulis dapat membuat gambaran kerangka pikir sebagai berikut :





METODE

Penelitian ini dilakukan pada JNE Berok Nipah Kota Padang yang berada di Jl. Nipah No.42C, Berok Nipah, Kec. Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Pada Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2021), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Metode ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang diteliti sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan JNE Berok Nipah Kota Padang yaitu berjumlah 132 karyawan pada tahun ini. Dari jumlah karyawan diatas yang melebihi 100 maka Teknik sampel yang dipilih yaitu slovin dengan total sampel yakni 57 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penelitian lapangan dan penelitian pustaka. Penelitian lapangan dilaksanakan dengan cara mendatangi langsung objek penelitian untuk memperoleh data primer melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap kondisi dan aktivitas di lokasi penelitian, sedangkan kuesioner berupa sejumlah pernyataan tertulis yang diberikan secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi mengenai persepsi, sikap, dan pengalaman pegawai terkait dengan permasalahan penelitian. Selain itu, penelitian pustaka dilakukan dengan mempelajari dan mengkaji berbagai sumber referensi, seperti buku, jurnal ilmiah, dan literatur lain yang relevan guna mendukung landasan teori dan memperkuat hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Outer Loading

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7

No	CV	Perbandingan	Keterangan
X1.1	0.730	0,6	Valid
X1.2	0.805	0,6	Valid
X1.3	0.773	0,6	Valid
X1.4	0.808	0,6	Valid
X1.5	0.739	0,6	Valid
X1.6	0.750	0,6	Valid
X1.7	0.721	0,6	Valid
X1.8	0.838	0,6	Valid
X1.9	0.839	0,6	Valid
X1.10	0.776	0,6	Valid

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian kepemimpinan transformasional valid.

No	CV	Perbandingan	Keterangan
X2.1	0.741	0,6	Valid
X2.2	0.859	0,6	Valid
X2.3	0.824	0,6	Valid
X2.4	0.717	0,6	Valid
X2.5	0.753	0,6	Valid
X2.6	0.729	0,6	Valid
X2.8	0.758	0,6	Valid
X2.9	0.747	0,6	Valid
X2.10	0.778	0,6	Valid



Journal of Business And Market Innovations (JBMI)

<https://jbmi.journal-icesb.org/index.php/jbmi>

E-ISSN 3089-7696 | Volume 2 Nomor 1, Tahun 2025 hal: 1-9

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian kepemimpinan visioner valid.

No	CV	Perbandingan	Keterangan
Y2	0.826	0,6	Valid
Y3	0.781	0,6	Valid
Y4	0.823	0,6	Valid
Y5	0.789	0,6	Valid
Y6	0.836	0,6	Valid
Y7	0.793	0,6	Valid
Y8	0.811	0,6	Valid
Y9	0.803	0,6	Valid
Y10	0.747	0,6	Valid

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian kinerja karyawan valid.

No	CV	Perbandingan	Keterangan
Z1	0.767	0,6	Valid
Z2	0.865	0,6	Valid
Z3	0.831	0,6	Valid
Z5	0.735	0,6	Valid
Z6	0.801	0,6	Valid
Z7	0.776	0,6	Valid
Z9	0.740	0,6	Valid
Z10	0.816	0,6	Valid

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian kepuasan kerja valid.

2. Uji AVE

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

No	Variabel	AVE
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.607
2	Kepemimpinan Visioner (X2)	0.591
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.642
4	Kepuasan Kerja (Z)	0.628

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bisa untuk tahap berikutnya.

3. Uji Composite Realibel

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,70:



Journal of Business And Market Innovations (JBMI)

<https://jbmi.journal-icesb.org/index.php/jbmi>

E-ISSN 3089-7696 | Volume 2 Nomor 1, Tahun 2025 hal: 1-9

No	Variabel	Akar AVE
1	Kepemimpinan Transformasional	0.929
2	Kepemimpinan Visioner	0.915
3	Kinerja Karyawan	0.931
4	Kepuasan Kerja	0.918

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar diatas, telah ditemukan nilai composite reliability masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau reliable.

4. Uji Cronchbacnh Alpha

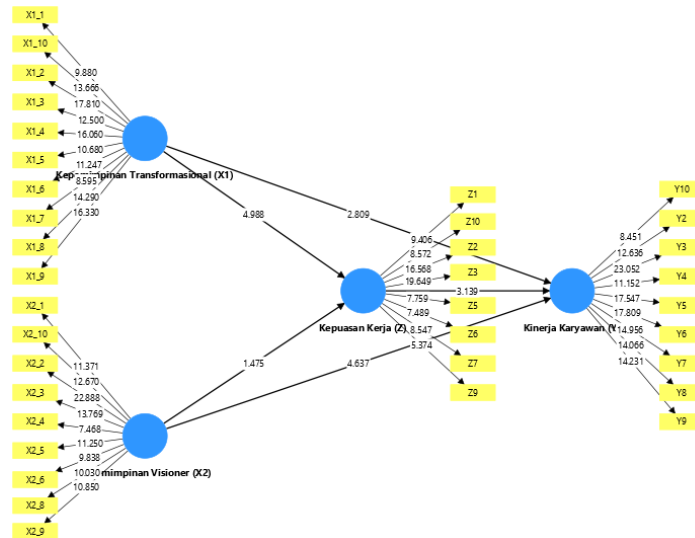
Uji realibilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha > 0,7. Berikut ini adalah nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel:

No	Variabel	CA	Perbandingan	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0.928	0.7	Realibel
2	Kepemimpinan Visioner	0.913	0.7	Realibel
3	Kinerja Karyawan	0.930	0.7	Realibel
4	Kepuasan Kerja	0.915	0.7	Realibel

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar diatas, telah ditemukan nilai Cronbach Alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau handal

5. Uji Inner Model

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS:





Journal of Business And Market Innovations (JBMI)

<https://jbmi.journal-icesb.org/index.php/jbmi>

E-ISSN 3089-7696 | Volume 2 Nomor 1, Tahun 2025 hal: 1-9

Berdasarkan Gambar 4.10, model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan visioner terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kepuasan Kerja} = 4.988 X1 + 1.475 X2 + e1$$

b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kepemimpinan transformasional, kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2.809 X1 + 4.637 X2 + 3.139 Z + e1$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive, berikut estimasi R-Square

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0.727
Kinerja Karyawan (Y)	0.913

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh angka R2 (R Square) menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap variable dependen (Z) sebesar 0.727 atau 72.7%. Sedangkan sisanya sebesar 27.3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dan berikutnya diperoleh angka R2 (R Square) menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap variable dependen (Y) sebesar 0.913% atau 91.3%%. Sedangkan sisanya sebesar 8.7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional => Kepuasan Kerja	0.665	0.137	4.988	0.000	Diterima
Kepemimpinan Visioner => Kepuasan Kerja	0.298	0.292	2.809	0.005	Diterima
Kepemimpinan Transformasional => Kinerja Karyawan	0.194	0.216	1.475	0.140	Ditolak
Kepemimpinan Visioner => Kinerja Karyawan	0.443	0.455	4.637	0.000	Diterima
Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	0.284	0.265	3.139	0.002	Diterima
Kepemimpinan Transformasional => Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	0.194	0.175	2.900	0.004	Diterima
Kepemimpinan Visioner => Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	0.055	0.059	1.188	0.235	Ditolak

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :



1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari tabel 4.18 di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.665 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 4.988 atau ($4.988 > t\text{-tabel } 1.96$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak H1 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Kepemimpinan Visioner (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari tabel 4.18 di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.298 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 2.809 atau ($2.809 < t\text{-tabel } 1.96$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ($0,005 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak H2 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.18 di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.194 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1.475 atau ($1.475 < t\text{-tabel } 1.96$) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ($0.140 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan Visioner (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.18 di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.443 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 4.637 atau ($4.637 > t\text{-tabel } 1.96$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ($0.000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak H₄ diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.17 di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.284 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 3.139 atau ($3.139 < t\text{-tabel } 1.96$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ($0,002 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H₅ diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja

Dari tabel 4.17 di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.194 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 2.900 atau ($2.900 > t\text{-tabel } 1.96$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ($0.004 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak H₆ diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

7. Pengaruh Kepemimpinan Visioner (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z)

Dari tabel 4.17 di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.055 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1.188 atau ($1.188 < t\text{-tabel } 1.96$) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ($0,235 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 diterima H₇ ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan visioner tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada JNE Berok Nipah Kota Padang.
2. Terdapat pengaruh dan signifikan kepemimpinan visioner terhadap kepuasan kerja pada JNE Berok Nipah Kota Padang.
3. Terdapat pengaruh dan tidak signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada JNE Berok Nipah Kota Padang.
4. Terdapat pengaruh dan signifikan kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan pada



Journal of Business And Market Innovations (JBMI)

<https://jbmi.journal-icesb.org/index.php/jbmi>

E-ISSN 3089-7696 | Volume 2 Nomor 1, Tahun 2025 hal: 1-9

JNE Berok Nipah Kota Padang.

5. Terdapat pengaruh dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Berok Nipah Kota Padang.
6. Terdapat pengaruh dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada JNE Berok Nipah Kota Padang.
7. Terdapat pengaruh dan tidak signifikan kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada JNE Berok Nipah Kota Padang.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 47–62.
- Ahmad, S., & Putri, R. A. (2021). Kepemimpinan visioner dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 115–124.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Pramono, R. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 211–222.
- Basirun, & Turimah. (2022). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 45–54.
- Fadhila, A. T., dkk. (2022). Kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(3), 201–210.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herminingsih, A., & Arijanto, A. (2020). Kepemimpinan visioner dan inovasi organisasi di era perubahan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 1–10.
- Hery, H. C. (2020). Analisis kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 89–98.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2021). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, B., & Widodo. (2021). Kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 98–108.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno. (2020). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan visioner terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 34–45.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliani, N., & Fitriani, D. (2023). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 77–88.
- Taruna, R. D. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan visioner untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di JNE Berok Nipah Kota Padang. *Journal of Business and Market Innovations (JBMI)*, 1(2), 23–33