

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR DESA MAILEPPET, KECAMATAN SIBERUT SELATAN, KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI

Alan Fernando¹, Rosita Bangun², Dede Ansyari Guci³

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

alansaleleubaja@gmail.com¹, Rosita@unprimdn.ac.id²,
dedeansyariguci@unprimdn.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to provide empirical evidence of the influence of transformational leadership style and situational leadership style on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable at the Maileppet Village Office, South Siberut District, Mentawai Islands Regency. This research adopts a quantitative approach, with data analysis conducted using Path Analysis through the SPSS version 29 program. The results of the study indicate that: 1). Transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance. 2). Situational leadership style has a positive and significant effect on employee performance. 3). Transformational leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction. 4). Situational leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction. 5). Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. 6). Transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. 7). Situational leadership style has a positive and significant effect on employee performance with job satisfaction as a mediating variable.

Keywords: *Transformational leadership style, situational leadership style, job satisfaction, and employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Desa Maileppet, Kecamatan Siberut Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan analisis data dilakukan melalui metode Analisis Jalur (Path Analysis) menggunakan program SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2). Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3). Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4). Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 5). Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 6). Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. 7). Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan situasional, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing

untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar peraturan undangundang, moral dan etika. Afandi (2018:83). Hughes et al. (2015: 311) mengatakan bahwa kinerja berhubungan dengan perilaku yang bertujuan untuk mencapai hasil atau produk serta layanan yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Sementara menurut Sinambela (2016:136) berpendapat bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan keahlian tertentu. “Hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.” (Mangkunegara, 2016:9).

Hasil pekerjaan dapat mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Sementara itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan atau pendidikan, motivasi, lingkungan, disiplin, peraturan, dan yang paling penting adalah kepemimpinan dalam organisasi tersebut. (Mahsun, 2014:45). Pengambilan keputusan berbasis data, yang lebih efektif dan berdampak besar, merujuk pada pendekatan kewirausahaan dan didukung oleh keputusan berdasarkan informasi yang dapat diverifikasi (Rejikumar, dkk, 2020).

Melalui pengendalian ini, perbedaan dalam keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, dan kebutuhan dapat disatukan dan diarahkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan bersama (Silaban, 2019). Gaya kepemimpinan adalah proses di mana seseorang menggerakkan orang lain melalui kepemimpinan, pengaruh, dan bimbingan untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai hasil kinerja yang diharapkan (Edi Sutrisno 2016:213). Umumnya, banyak pemimpin yang menyesuaikan Gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi yang dipimpinnya. Bahkan, ada pemimpin yang menerapkan lebih dari satu Gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2016:134).

Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang memotivasi atau membimbing pengikutnya menuju pencapaian tujuan dengan menjelaskan peran dan tuntutan tugas (Jufrizen (2020). Sementara itu, menurut Basori (2019), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan membawa dampak besar pada mereka. Menurut Alobaidan et al. (2020), efektivitas kepemimpinan situasional dapat dimaksimalkan dengan menyesuaikan kategori Gaya kepemimpinan dengan tingkat

kesiapan individu. Greenberg & Baron (2020), mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian Amalia (2016) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Sukandi dan Toberico (2016) menemukan bahwa gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Cibeunying. Penelitian Cahyono (2014) juga menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PDP Jember. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Italiani (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Terakhir, penelitian oleh Mariam (2009) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Desa Maileppet, Kecamatan Siberut Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai.

LANDASAN TEORI

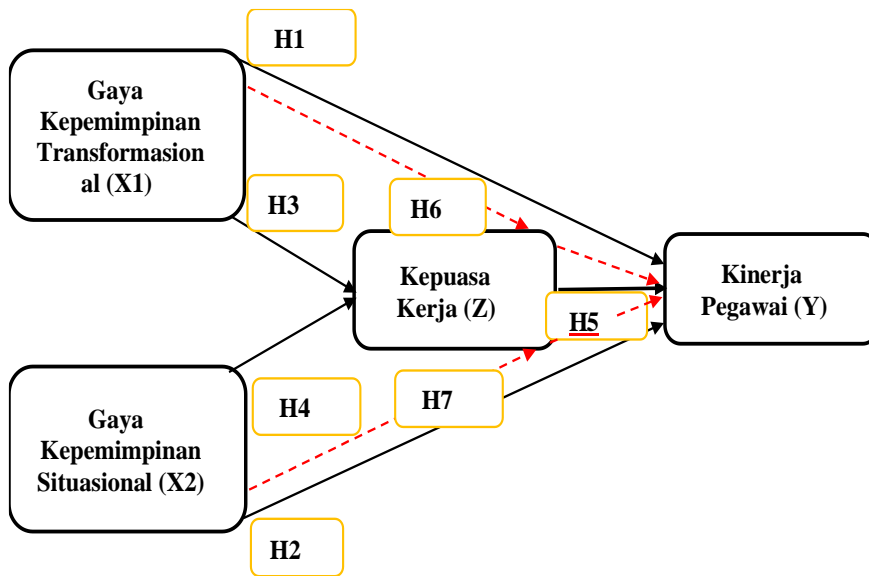
Penelitian ini mengacu pada Goal-Setting Theory yang diperkenalkan oleh Locke (1968) sebagai landasan teori utama. Teori ini termasuk dalam kategori teori motivasi, yang menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dicapai. Inti dari teori ini adalah bahwa pemahaman individu tentang tujuan yang diinginkan oleh organisasi akan mempengaruhi cara mereka bekerja. Menurut Goal-Setting Theory, individu akan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut (Robbins, 2018). Untuk mencapai tujuan ini, individu perlu memiliki keterampilan yang tepat, menetapkan sasaran yang jelas, dan menerima umpan balik yang relevan untuk menilai kinerjanya. Pencapaian tujuan ini, pada gilirannya, mempengaruhi perilaku serta kinerja pegawai di dalam organisasi (Lunenburg, 2018). Teori kepemimpinan transformasional mempelajari bagaimana pemimpin mengubah budaya organisasi,

menata ulang struktur, dan menerapkan strategi manajemen yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. (Handayani, P., dkk 2023). Sementara itu, pemimpin yang memberikan stimulasi intelektual mendorong bawahannya untuk berpikir kreatif dan inovatif, serta mengajak mereka untuk menyumbangkan ide dan saran (Megheirkouni, 2017). Hersey dan Blanchard (2020) mengembangkan model kepemimpinan situasional yang dikenal luas, yang menyatakan bahwa pemimpin harus menyesuaikan Gaya kepemimpinannya berdasarkan tingkat kesiapan pengikut. Menurut Hersey dan Blanchard (2015), gaya kepemimpinan situasional mengacu pada kemampuan dan kemauan individu untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya sendiri, khususnya terkait dengan tugas-tugas spesifik yang harus diselesaikan. Menurut Dessler (2017), fokus pada kinerja memerlukan indikator yang dapat diukur. Sementara itu, Pradana, Sunuharyo, dan Hamid (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, yang bergantung pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Aspek perilaku kinerja dianggap relevan dengan situasi kerja dan spesifikasi pekerjaan, yang pada gilirannya menjadi sarana untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, yaitu dimensi hasil atau aspek kinerja (Maamari dan Saheb, 2018). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa seorang karyawan berada pada tingkat kinerja tertentu (Poluakan, 2016.1061). Sementara Handoko (2020.193), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terkait pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Menurut Burns dan Grove (2021), penelitian kuantitatif merupakan proses yang terstruktur yang mencakup pengumpulan data numerik guna menjawab pertanyaan penelitian. Menurut John W. Creswell (2021), metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang fokus pada pengumpulan dan analisis data numerik. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan memanfaatkan instrumen terstandarisasi, seperti kuesioner atau survei. Menurut Sugiyono (2016. 116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh, dimana seluruh

populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Desa Maileppet, Kecamatan Siberut Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai tahun 2024 dengan jumlah pegawai sebanyak 36 orang, sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 36 orang. Teknik analisis data adalah langkah-langkah analisis yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini analisis data dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis Method).



Berdasarkan teori-teori dan temuan penelitian yang telah dijelaskan dalam kerangka konseptual, serta rumusan masalah dan tujuan penelitian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah.

Hipotesis 1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 4. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 6. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Hipotesis 7. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel. 1 Analisis Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Validitas
1	0,631	0,339	Valid
2	0,640	0,339	Valid
3	0,561	0,339	Valid
4	0,758	0,339	Valid
5	0,607	0,339	Valid
6	0,607	0,339	Valid
7	0,597	0,339	Valid
8	0,722	0,339	Valid
9	0,429	0,339	Valid
10	0,563	0,339	Valid

Sumber. Olahan Data primer, 2024

Berdasarkan hasil pengujian Validitas, seluruh pernyataan terkait variabel Gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan valid. Validitas ini diperoleh dengan membandingkan nilai korelasi (r-hitung) dari setiap butir pernyataan terhadap nilai r tabel pada tingkat signifikansi 0,05, di mana semua butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang signifikan dan memenuhi kriteria Validitas.

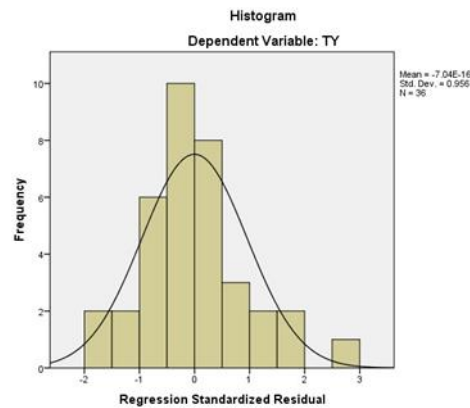
Uji Reliabilitas Data

Tabel. 2 Uji Reliabilitas Data

Variabel	Alpa	Cronbach alpha	Reliabilitas
Gaya kepemimpinan transformasional (X ₁)	0,881	0,70.	Reliabel
Gaya kepemimpinan situasional (X ₂)	0,924	0,70.	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,912	0,70.	Reliabel
Kinerja (Y)	0,919	0,70.	Reliabel

Sumber. Olahan Data primer, 2024

Hasil uji Reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini bersifat reliabel atau handal. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70.



Gambar. 1 Kurva Histogram Normalitas

Sumber. Data diolah Penulis 2024

Berdasarkan Output SPSS yang ditampilkan pada Gambar. 1 hasil uji normalitas melalui kurva histogram menunjukkan bahwa pola distribusi data membentuk kurva berbentuk lonceng (bell-shaped curve). Pola ini menunjukkan bahwa distribusi data bersifat simetris, di mana tidak terdapat penyimpangan signifikan ke arah kiri (negatively skewed) atau ke arah kanan (positively skewed).

Tabel. 3 Uji one sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26586565
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.055
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Exact Sig. (2-tailed)		.770
Point Probability		.000

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber. Data diolah Penulis 2024

Hasil uji Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2tailed) sebesar 0,200 dan Exact Sig. (2-tailed) sebesar 0,770, masing-masing lebih besar dari 0,05. Asumsi normalitas terpenuhi, karena residual data menunjukkan distribusi normal pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan transformasional (X1)	0,303	3,299
Gaya kepemimpinan situasional (X2)	0,311	3,216
Kepuasan Kerja (Z)	0,943	1,060

Sumber. Olahan Data primer, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.11 uji multikolinieritas di atas, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai Tolerance 0,303 dan VIF 3,299, sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X2) memiliki Tolerance 0,311 dan VIF 3,216. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan Tolerance 0,943 dan VIF 1,060. Karena semua nilai VIF berada di bawah 10 dan Tolerance di atas 0,1, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas di antara variabel independen dalam model regresi ini. Artinya, hubungan antar variabel independen tidak saling mempengaruhi secara signifikan, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel. 5 Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F. Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan Gaya kepemimpinan situasional (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	517.402	2	258.701	473.824	.000 ^b
Residual	18.018	33	.546		
Total	535.419	35			

a. Dependent Variable: YY

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Situasional, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber. Olahan Data primer, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar daripada F-tabel karena nilai F-tabel = 3.285 dan nilai F hitung = 473.824. Selain itu, ada pengaruh yang signifikan, karena nilai sig = 0.000 lebih rendah dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kedua gaya kepemimpinan situasional dan transformasional.

Tabel 4. 13. Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F. Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Gaya kepemimpinan situasional (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525.194	3	175.065	324.406	.000 ^b
	Residual	17.269	32	.540		
	Total	542.462	35			

a. Dependent Variable. Y

b. Predictors. (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional, Gaya

Kepemimpinan Transformasional

Sumber. Olahan Data primer, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 324.406 dan nilai F-tabel = 2,892, sehingga F hitung lebih besar daripada F-tabel. Selain itu, ada pengaruh yang signifikan, karena nilai sig = 0.000 lebih rendah dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga variabel: gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan situasional, dan kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai (H1)

Menurut hasil analisis regresi, Gaya Kepemimpinan Transformasional berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hipotesis H1 diterima dengan nilai t 4,643 dan p-value 0,000 ($p < 0,05$). Menurut koefisien regresi 0,226, setiap peningkatan satu unit dalam variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional akan diikuti oleh peningkatan 0,226 unit dalam kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung pandangan yang disampaikan oleh Northouse (2021), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan perubahan positif dengan mendorong pegawai untuk melampaui tujuan pribadi demi mencapai visi bersama organisasi. Pemimpin yang transformasional tidak hanya memberikan inspirasi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada hasil.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai (H2)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t sebesar 13,333 dan p -value 0,000 ($p < 0,05$). Koefisien regresi sebesar 0,437 mengindikasikan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai lebih dominan dibandingkan Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Yukl (2020), yang menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan situasional memberikan fleksibilitas kepada pemimpin untuk menyesuaikan pendekatannya berdasarkan kondisi bawahan. Fleksibilitas ini sangat efektif dalam meningkatkan kinerja, karena kebutuhan dan tingkat kesiapan pegawai bervariasi dalam setiap situasi kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja (H3)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai t sebesar 3,832, p -value 0,001 ($p < 0,05$), dan koefisien regresi sebesar 0,138. Pemimpin transformasional, menurut Robbins dan Judge (2022), dapat meningkatkan kepuasan intrinsik karyawan dengan memberikan pengakuan, inspirasi, dan dukungan emosional. Pemimpin yang menghargai upaya karyawan cenderung menumbuhkan rasa kepemilikan dalam pekerjaan, yang berdampak positif pada kepuasan karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja (H4)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t sebesar 14,149 dengan

p-value 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,459 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional memiliki dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kepuasan kerja daripada gaya kepemimpinan transformasional.

Studi ini mendukung kesimpulan Rowold dan Borgmann (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan situasional memberikan fleksibilitas untuk memenuhi kebutuhan unik karyawan. Pemimpin situasional yang mampu menemukan dan menanggapi kebutuhan khusus karyawannya cenderung berhasil meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H5)

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t sebesar 14,149, p-value 0,000 ($p < 0,05$), dan koefisien regresi 0,459 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan akan mengikuti peningkatan kinerja mereka.

Teori ekspektansi yang diperbarui oleh Latham (2021) menyatakan bahwa persepsi individu terhadap hubungan antara usaha, kinerja, dan penghargaan sangat memengaruhi motivasi kerja. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang berarti mereka lebih produktif.

Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja (H6)

Nilai Z Sobel sebesar 2,673 (lebih besar dari 1,96) dan p-value sebesar 0,007 (kurang dari 0,05) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional berdampak lebih besar pada kinerja karyawan dengan koefisien pengaruh tidak langsung 0,013725.

Menurut Carter et al. (2020), kepuasan kerja adalah komponen penting yang mengatur hubungan antara kinerja dan gaya kepemimpinan. Pemimpin transformasional yang sukses menciptakan lingkungan kerja yang ramah cenderung meningkatkan tingkat kepuasan karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka di tempat kerja.

Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja (H7)

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara gaya kepemimpinan situasional dan kinerja pegawai. Nilai Z Sobel adalah 3,628 ($> 1,96$) dengan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,034425.

Menurut Uhl-Bien dan Arena (2022), kepemimpinan adaptif sangat penting untuk mencapai kepuasan kerja. Pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas dan kebahagiaan. Pada akhirnya, kinerja organisasi akan meningkat.

KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Maieppet, Kecamatan Siberut Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai. Gaya Kepemimpinan Situasional juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Maieppet, Kecamatan Siberut Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kantor Desa Maieppet, Kecamatan Siberut Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai. Gaya Kepemimpinan Situasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kantor Desa Maieppet, Kecamatan Siberut Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai Kantor Desa Maieppet, Kecamatan Siberut Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai. Kepuasan Kerja juga menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara Gaya Kepemimpinan Situasional dan Kinerja Pegawai Kantor Desa Maieppet, Kecamatan Siberut Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alobaidan, L., Kee, D. M. H., Hanif, M., Afifi, M., AlFouzan, S., Tan, P. H., & Quttainah, M. A. (2020). How Does Situational Leadership Affect Organizational Success? A Study of Honda. *Advances in Global Economics and Business Journal*, 1(1), 26-38.
- Amalia Dzikrillah Rizqi., dkk. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 36, No. 1 Tahun 2016.
- Asmoro, V. S. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri. 1 (1), 2964-2876.
- Bashori, B. Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam,” Al- Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 154.
- Bass, B. M., dkk. 2003. “Predicting Unitperformance by Assessing Transformational and Transactional Leadership”. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207– 218.
- Burns, N. and Grove, S. K. (2021). *The practice of nursing research conduct, critique and utilization* (6th ed). W.B. Saunders.
- Cahyono, U. T., M. S. Maarif dan Suharjono. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah.
- Cascio, Wayne F., & Montealegre, Ramiro. How Technology Is Changing Work and Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 349–375.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, John W. 2017. *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogya: Pustaka Pelajar
- Darmawan, S., Roselini, B T. 2022. Studi Gaya Kepemimpinan Situasional (Situational Leadership Model Hersey-Blanchard) pada Rumah Makan Padang SeKabupaten Sleman D.I.Y. *Jurnal Bisnis*, 23(1), 2541-6790.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat. 2017.
- Edwin, Locke. 1968. “Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives”. *American Institutes for Research*, No. 3:157-89, 1968.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Rivai, V. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2020). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (10th ed.). Pearson Education.
- Greene, W. H. (2018). *Econometric Analysis* (8th ed). Pearson Education.
- Handayani, P., dkk. 2023. Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif*

- dan Inovasi, 1(3), 2986-3260
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE 55 Yogyakarta
- Hersey, P., & Blanchard, K. (2008). *Management of Organizational Behavior* (9th Ed.). Upper Saddle River, NJ : Pearson Prentice Hall.
- Italiani, F. A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 6 (1): 11 – 18, Tahun 2013.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Kvale, Steinar. *Psikologi dan Posmodernisme*. Terjemahan.Helly. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Lunenburg, F. C. (2018). Goal-setting theory of motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-6.
- Maamari, B, Adel. "How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 26 Issue: 4, pp.630-651, Tahun 2018.
- Mahsun, M. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFEYogyakarta. 2014.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Megheirkouni, M. "Leadership styles and organizational learning in UK forprofit and non-profit sports organizations", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 25 Issue: 4, pp.596-612, Tahun 2017.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014.
- Northouse, P.G. (2016). *Leadership: Theory and Practice Seventh Edition*. United States: SAGE Publications.
- Poluakan, F. 2016. Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*. ISSN 2303-1174 Vol 4 No. 3 hal 1057-1067 September 2016
- Pradana, dkk. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 4 No. 1, 1-11. 2013.
- Rejikumar, G., Aswathy Asokan Ajitha, Nair, M.S., & Raja Sreedharan V., 2018. Healthcare Service Quality: A Methodology for Servicescape Re-Design using Taguchi Approach. *The TQM Journal* 31(4): 600-619. DOI 10.1108/TQM-102018-0136
- Robbins and Judge., (2018). *Motivasi Kerja*. Human Resources Management, Ebook, Global Edition. Education Limited.
- Silaban, P. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMP swast, *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, Volume 6, No 1, Maret 2019 (49-60).
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

2016.

Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sukandi, P dan Toberico,E. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Gaya Kepemimpinan Situasional Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Cibeunying). Conference on Management and Behavioral Studies Universitas Tarumanagara, Jakarta, 27 Oktober 2016.

Thoha, Miftah. 2007. Kepemimpinan dalam Manejemen: Suatu Pendekatan

V.A.R.Barao et al. (2022) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bprs Sukowati Sragen)’, Braz Dent J., 33(1), Pp. 1–12.