

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Balakang

Sumber daya utama bagi organisasi adalah sumber daya manusia baik dalam masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian maupun pengawasan, maka dari itu organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia tersebut dengan baik dan benar agar dapat mencapai tujuan dan cita-cita organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangatlah penting bagi organisasi untuk bisa bersaing dan sukses dalam pasar yang sangat kompetitif hingga saat ini. Yang dimaksud kompetitif contohnya Jepang misalnya, sebagai negara pendatang *baru (late corner)* dalam kemajuan industry dan ekonomi, mengejar ketertinggalannya dari negara-negara yang telah lebih dahulu mencapai kemajuan ekonomi dan industry (*fore runners*), seperti Jerman, Prancis, dan Amerika Serikat dengan cara memacu pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (Badriyah 2015).

Hal yang harus dilakukan oleh organisasi untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif meliputi semua aktivitas yang digunakan organisasi untuk mempengaruhi individu dalam masalah kompetensi, perilaku dan motivasi kerja tersebut. Untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan efektif, maka pembinaan seorang karyawan perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari karyawan tersebut. Dimaksudkan agar mempunyai sikap dan perilaku yang memiliki kejujuran, pengabdian, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan kinerja sesuai dengan perkembangan zaman (Pramesti 2013).

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya, serta harus dipertahankan dan dikelola dengan hati-hati dan sejalan dengan tujuan dan kebutuhan organisasi (Badriyah 2015). Pada dasarnya, setiap organisasi yang mempunyai tujuan agar dapat terus tumbuh, dan berkembang seiring dengan perubahan zaman. Kemajuan dan perkembangan dari organisasi tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan yang bersifat internal.

Organisasi dituntut untuk mampu memfokuskan diri kepada perubahan faktor internal yaitu untuk mencari, menarik, dan mempertahankan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dan kompetensi terbaik. Hanya individu yang mempunyai kualitas dan kompetensi terbaik, dalam jumlah yang cukup, pada posisi yang tepat dan dengan pendayagunaan yang optimal dapat mendorong organisasi untuk tumbuh dan berkembang.

Karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993: 9-11) terdiri atas: motif (*motive*), sifat/ciri bawaan (*trait*), konsep diri, pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*). Maka organisasi yang bersaing dengan organisasi-organisasi harus mampu berusaha dan bisa untuk memastikan bahwa saat ini dan satu dekade kedepan dari sekarang mereka harus memiliki sumber daya manusia yang mau dan mampu menghadapi persaingan kompetitif. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi organisasi untuk mempertahankan kualitas, bakat, serta kompetensi yang unggul untuk mempertahankan kinerjanya. Dan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dari kunci keberhasilan dan kesuksesan dalam tumbuh dan berkembang suatu organisasi. Karena sumber daya manusia dapat memberi dan menemukan ide-ide yang kemudian ditransformasikan ke dalam suatu tindakan agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Dengan

demikian, tanpa sumber daya manusia, maka sumber daya yang lain akan kurang bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi (Tampi 2014).

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya sumber daya manusia dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Menurut Dessler (2006) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Karena kinerja hal penting untuk diperhatikan organisasi, serta dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah.

Terdapat faktor yang mempengaruhi dan menurunkan kinerja karyawan, yaitu menurunnya keinginan individu untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mematuhi atau mentaati peraturan standar organisasi, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, dari sesama rekan kerja atau individu lain yang juga terdapat penurunan semangat kerjanya dan tidak ada contoh yang harus dijadikan acuan atau daya tarik dalam mencapai kinerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi acuan atau point penting dalam membangun kinerja individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja dengan sesuai standar organisasi.

Oleh karena itu diperlukan pemimpin yang berkualitas yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya perusahaan secara optimal dan mengembangkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perkembangan atau penurunan organisasi sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengatasi

masalah tersebut adalah dengan menerapkan model kepemimpinan transformasional(Thamrin 2012). Kepemimpinan transformasional adalah sistem untuk mengubah dan mentransformasikan orang (Eliyana and Ma 2019). Selain itu, Advani dan Abbas (2015), Bass *et al.* (2003), Sundi (2015), Paracha *et al.* (2012) dan Albion dan Gagliardi (2007) serta Pastor dan Mayo (2006), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan secara efektif.

Kepemimpinan Transformasional didefinisikan sebagai pemimpin yang mengubah nilai, kebutuhan, aspirasi, prioritas pengikut dan juga memotivasi pengikut mereka untuk melebihi harapan (Bass dan Avilio 1994). Beberapa penelitian mengenai kepemimpinan transformasional sering ditemukan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dapat digunakan pada beberapa organisasi, situasi, level, analisis dan lintas budaya yang berbeda (Avolio *et al.* 2004; Dumdum *et al.* 2002; Lowe *et al.* 1996; dan Yukl 1989), mengembangkan teori kepemimpinan berdasarkan konstruk utama yang terdiri dari: kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional dikembangkan berdasarkan pendapat Maslow tentang kebutuhan dasar manusia. Di sisi lain, untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti martabat dan aktualisasi diri, serta hanya dengan mempraktikkan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya hasil kerja, mengedepankan signifikansi kelompok, dan meningkatkan kebutuhan bawahannya ke tingkat yang lebih tinggi untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik (Yukl 1989). Gaya kepemimpinan

transformatif dapat membawa perubahan signifikan yang berdampak pada kinerja karyawan. Untuk itu (Bass 1985) mengembangkan konsep kepemimpinan transformatif yang didasarkan pada konsep tersebut oleh (Burns 1978). Oleh karena itu orientasi kepemimpinan yang dikemukakan Bass tidak berpusat pada proses kepemimpinan. Dan penggunaan kepemimpinan transformatif seperti itu memberikan informasi penting tentang bagaimana pemimpin dapat menunjukkan perilaku yang berbeda dari satu hari ke hari berikutnya, dan akibatnya, adalah mampu menangkap suatu acuan perilaku kepemimpinan sehari-hari dan perilaku kepemimpinan mempunyai hubungan dengan variabel terkait pekerjaan lainnya, seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Hetland et al. 2018).

Namun seperti negara berkembang lainnya, pekerjaan menjadi semakin kompleks dan menuntut intelektual dari waktu ke waktu. Demi kemajuan bisnis di Indonesia membutuhkan pemahaman yang baik tentang motivasi, perilaku, dan kinerja yang mendorong keteladanan yang berkelanjutan untuk mewujudkan kinerja organisasi. Salah satu elemen kunci untuk mempertahankan kinerja yang efektif adalah kualitas kepemimpinan. Peneliti mencatat bahwa masih banyak manajer di perusahaan pelayaran yang sebagian besar masih mempraktikkan gaya kepemimpinan otoritatif yang memegang tanggung jawab untuk meningkatkan status sosial, keterlibatan, motivasi dan loyalitas pribadi karyawan kepada manajer mereka (Nyambegera *et al.* 2000).

Masalah kepuasan kerja telah menarik perhatian beberapa peneliti. Karena konsep kepuasan kerja terus menjadi subjek studi sejak tahun 1920-an. Dengan pemahaman tentang pentingnya konsep dalam hal perusahaan, masalah telah mulai lebih banyak dan penelitian tentang itu semakin berlanjut. Kepuasan

kerja menunjukkan kepuasan individu berdasarkan pada pemenuhan harapan pekerjaan tempat orang itu bekerja. Sementara perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan merupakan kepuasan kerja, dan perasaan negatif mereka terhadap pekerjaan merupakan ketidakpuasan kerja (Woctine and Technology 2019).

Sedangkan kepuasan kerja adalah perbedaan antara hal-hal yang diharapkan dan hal-hal yang telah diterima sehubungan dengan alternatif yang tersedia dalam situasi yang diputuskan. Kepuasan kerja diterapkan pada tingkat organisasi dan individu. Kepuasan kerja yang rendah dalam sebuah organisasi merupakan kombinasi dari menurunnya pelaksanaan tugas, tingkat ketidakhadiran yang semakin meningkat dan tingkat moralitas organisasi yang menurun.

Di sisi lain, pada level individu, rendahnya kepuasan kerja biasanya terkait dengan tingginya keinginan untuk keluar dari pekerjaan, meningkatnya stres kerja, serta munculnya masalah fisik dan psikologis. Serta keterlibatan kerja juga dikaitkan dengan area penting kehidupan kerja, seperti itu sebagai beban kerja, kontrol, pengakuan dan penghargaan, komunikasi dan dukungan sosial, keadilan yang dirasakan, dan pekerjaan yang dihargai (Maslach *et al* 2001). Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa karyawan yang terlibat, kemungkinan besar memiliki keterikatan yang lebih besar dengan organisasi dan cenderung tidak meninggalkan organisasi mereka (Meng and Berger 2019).

Salah satu perusahaan jasa di Bangkalan, Madura merupakan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Bangkalan yang bergerak di sector pembiayaan konsumen yang melayani berbagai jenis pendanaan mulai dari berbagai merek

kendaraan, baik buruk maupun bekas, hingga pendanaan multiguna yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Tantangan bagi PT. ADMF, Tbk Bangkalan adalah suatu keniscayaan yang tidak bisa dihindari, sehingga perlu dikelola dengan baik. Sebab di balik setiap tantangan, perusahaan tersebut selalu melihat peluang atau potensi yang dapat dimanfaatkan dengan baik untuk tujuan perusahaan, seperti dinamika penjualan kendaraan bermotor baru tahun 2016-2019 yang mengalami kontraksi, perusahaan memanfaatkan momentum tersebut untuk melakukan adaptasi dan inovasi. Baik dari sisi organisasi, sumber daya manusia, maupun proses bisnis demi kelangsungan usaha perusahaan.

Menurut hasil data *Human Resources Development (HRD)* PT. ADMF, Tbk Bangkalan, yang dilakukan menyatakan bahwa selama setahun terakhir terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya presentase capai target perusahaan pada tahun 2019 menurun sebesar 10% sehingga presentase menjadi 80% selama tiga tahun terakhir. Berikut adalah table presentase capaian target perusahaan pada PT. ADMF, Tbk Bangkalan:

Tabel 1.1 Capaian Target Perusahaan Pada Tahun 2015-2019

Tahun	Presentase Target Perusahaan	Presentase Realisasi Target
2016	100%	85%
2017	100%	90%
2018	100%	85%
2019	100%	80%
2020	100%	70%

Sumber: HRD PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Bangkalan

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2018 target perusahaan yang terealisasi sebesar 85%, kemudian pada tahun 2017 meningkat menjadi 90% kemudian selama dua tahun target perusahaan menurun pada tahun 2019 jadi

80%. Dan dari tahun 2019 hingga 2020 dapat dilihat bahwa terdapat penurunan 10% dari 80% hingga menyentuh angka 70%. Hal ini dikarenakan pada awal tahun hingga triwulan ketiga tahun 2020 adalah tahun tersulit bagi negara dan PT. ADMF, karena tahun 2020 ada suatu pandemi, dimana beberapa bulan perusahaan menerapkan sistem work from home. Dampak tersebut sangat dirasakan oleh PT. ADMF, dimana mengalami penurunan target perusahaan hingga 10%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa capaian target perusahaan selama tiga tahun terakhir menurun dan tahun 2020 mengalami penurunan berbeda dari tiga tahun terakhir tersebut.

Sehingga indikator kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas kerja karyawan, kesesuaian hasil kerja karyawan, tanggung jawab karyawan, kerjasama antar karyawan, dan inisiatif karyawan (Muhafi & Arief 2020). Indikator pengukur kinerja karyawan tersebut Sebagian besar dinilai kurang baik di PT. ADMF, Tbk Bangkalan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari *Human Resource Development* (HRD) bahwa penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator yang terdapat dalam table berikut ini:

Tabel 1.2 Indikator Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance.Tbk Bangkalan

No	Indikator	Presentase	
		2017	2020
1	Kualitas kinerja karyawan	25%	20%
2	Kesesuaian hasil kerja karyawan	25%	20%
3	Tanggung jawab karyawan	15%	10%
4	Kerjasama antar karyawan	15%	10%
5	Inisiatif karyawan	10%	10%
Total		90%	70%

Sumber: HRD PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Bangkalan

Dari table 1.2 di atas tersebut dapat dilihat bahwa total nilai kinerja PT. ADMF, Tbk Bangkalan selama tahun 2017-2020 yang dimana target perusahaan

yang telah ditetapkan secara keseluruhan belum tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal sehingga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan PT. ADMF,Tbk Bangkalan selama tahun 2017-2020 menurut tabel di atas paling dipengaruhi oleh tanggung jawab tahun 2017 yaitu sebesar 15% dan tahun 2020 sebesar 10%. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kurang mencapai optimal tersebut, tanggung jawab karyawan juga terlihat ketika melaksanakan pekerjaannya dengan kurang cekatan.

Selain itu, kerja sama karyawan yang berpengaruh pada tahun 2017 sebesar 15% dan tahun 2020 sebesar 10% juga mampu membuat kinerja karyawan pada perusahaan menurun selama 3 tahun ini. Kerja sama karyawan yang kurang baik dalam realisasi ketika peneliti melakukan observasi di perusahaan, tampak para karyawan sedang bekerja bahwasannya kerja sama karyawan memang tidak begitu optimal.

Inisiatif karyawan pada 3 tahun ini sama yaitu sebesar 10% dimana merupakan faktor yang berpengaruh atas menurunnya kinerja karyawan PT. ADMF,Tbk Bangkalan, tampak ketika mereka menyelesaikan pekerjaannya terkadang masih perlu saling mengingatkan antar sesama karyawan. Keterangan dari *Human Resource Development* (HRD) menjelaskan bahwa setelah pemimpin meminta laporan hasil kerja, karyawan yang bersangkutan berlomba-lomba untuk menyelesaikan laporan tersebut.

Kualitas kerja dan kesesuaian hasil kerja karyawan merupakan faktor penyebab yang tidak ada kenaikan kinerja karyawan yang dominan yaitu masing-

masing pada tahun 2019 sebesar 25% dan pada tahun 2020 sebesar 20%. Hal ini tampak pada karyawan PT. ADMF,Tbk Bangkalan yang masih kurang memanfaatkan peluang dalam permasalahan yang terjadi, terbukti pada tahun ini target perusahaan dan kinerja menurun. Hasil kerja tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan yaitu meningkatkan target perusahaan.

PT. ADMF,Tbk Bangkalan, termasuk dalam perusahaan cabang dan perusahaan yang cukup besar, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi, keahlian tinggi dan optimal kerjanya. Dimana hal tersebut harus di atasi dan memanfaatkan peluang dengan seorang pemimpin yang kepemimpinan transformasional, dimana bisa mendorong dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena hal tersebut merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam menerapkan strateginya untuk mencapai kinerja karyawan. Karena menurut Robin dan Judge (2009) dalam Harsono (2015), dkk (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Pemahaman terhadap *Kepemimpinan Transformasional* membantu perusahaan untuk membantu mendorong dan memotivasi karyawan dengan keahlian dan nilai yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengetahuan yang dapat meningkatkan kinerja tersebut, serta pemahaman pengukuran Kepemimpinan Transformasional menurut Yukl (2010), Robbins dan Judge (2008:91) dan Cavazotte (2012) dalam Harsono (2015). Menurut keterangan *Human Resource Development* (HRD) PT. ADMF,Tbk Bangkalan diketahui bahwa penyebab meningkatnya kinerja karyawan diindikasikan karena adanya

penerapan *Kepemimpinan Transformasional* pada perusahaan yang mencakup beberapa faktor pada table berikut:

Tabel 1.3 Indikasi Kepemimpinan Transformasional yang Mempengaruhi Meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Bangkalan

No	Faktor Kepemimpinan Transformasional yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Presentase
1	Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influence</i>)	25%
2	Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)	45%
3	Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	10%
4	Pertimbangan Individu (<i>Individualized Consideration</i>)	20%
Total		100%

Sumber: HRD PT. Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Bangkalan

Tabel 1.3 di atas berisi tentang presentase faktor *Kepemimpinan Transformasional* yang diindikasikan mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. ADMF,Tbk Bangkalan. Besar presentase pada table tersebut merupakan hasil wawancara pada *Human Resource Development* (HRD) PT. ADMF,Tbk Bangkalan yang menunjukkan bahwa faktor yang motivasi inspirasional karyawan berpengaruh sebesar 45%. Selanjutnya, faktor pengaruh ideal karyawan diindikasi berpengaruh sebesar 25% terhadap meningkatnya kinerja karyawan, faktor pertimbangan individu karyawan diindikasi berpengaruh sebesar 20% terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dan faktor terakhir stimulasi intelektual karyawan diindikasi berpengaruh sebesar 10% terhadap meningkatnya kinerja karyawan PT. ADMF,Tbk Bangkalan.

Motivasi inspirasional merupakan faktor yang memiliki presentase paling besar yaitu sebesar 45%, menurut *Human Resource Development* (HRD) PT. ADMF,Tbk Bangkalan menyatakan bahwa mereka sangat memperhatikan dan memberi motivasi karyawan serta mendorong karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Bentuk yang dilakukan oleh pihak atasan atau pemimpin yaitu dengan cara mengkomunikasikan kepada karyawan tentang harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik, menginspirasi bawahan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal dan menghasilkan kemajuan penting bagi individu dan bagi perusahaan Kharis (2015). Dan menurut Northouse (2016) pemimpin melakukannya lewat kata-kata yang mendorong dan percakapan singkat, untuk memberi semangat yang jelas-jelas mengkomunikasikan peran penting yang mereka mainkan dalam pertumbuhan perusahaan di masa depan.

Sebagian karyawan yang bekerja di PT. ADMF, Tbk Bangkalan ini merasa puas dan nyaman dengan kinerja dari atasan, ini dibuktikan dengan tetap memperhatikan kinerja dari semua karyawan, meski terkadang ada beberapa karyawan yang kurang maksimal, baik dalam keterlambatan masuk kerja bahkan dalam pencapaian target perusahaan, akan tetapi atasan yang menerapkan asas kekeluargaan dan kebersamaan kepada setiap karyawan, serta memberikan motivasi, pengalaman, dan rasa adil dalam pekerjaan kepada karyawan yang membuat karyawan merasa nyaman, meski ada beberapa karyawan yang tidak maksimal dalam bekerja dan merasa tidak puas namun ada rasa sungkan untuk keluar, namun target dicapai setiap pekerjaan harus terpenuhi, direktur juga memberikan fasilitas kepada karyawan seperti akomodasi dan lainnya sehingga diharapkan kinerja dari Sebagian karyawan kepada organisasi bisa optimal dan maksimal.

Melihat permasalahan dan hal-hal yang ada di PT. ADMF, Tbk Bangkalan dapat disimpulkan bahwa perusahaan dalam stimulasi intelektual individu dan pertimbangan individual masih kurang diterapkan dan kurang terealisasi dengan baik, sehingga berdampak kepada kinerja pada karyawan dan kurang memberikan

kepuasan pada karyawan. Hasil kinerja dari karyawan yang memberi dampak pada tujuan organisasi yang sudah tercapai meski permasalahan masih ada, namun direktur selaku pemimpin tersebut sangat memperhatikan kinerja karyawan agar karyawan tetap dan bisa bekerja dengan optimal dan maksimal, serta dapat memberikan hasil yang lebih baik kepada pemimpin dan perusahaan, sehingga tercapai kepuasan kerja bersama dan memberikan kenyamanan kepada karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh *Kepemimpinan Transformasional* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai *Variable Intervening* Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Bangkalan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah *Kepemimpinan Transformasional* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Bangkalan?
2. Apakah *Kepemimpinan Transformasional* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Bangkalan?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Bangkalan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tersebut, adapun tujuan penelitian dalam penelitian adalah:

1. Mengetahui pengaruh *Kepemimpinan Transformatif* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Bangkalan.
2. Mengetahui pengaruh *Kepemimpinan Transformatif* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Bangkalan.
3. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Bangkalan.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas tersebut, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan dan saran mengenai pengaruh *Kepemimpinan Transformatif* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai *Variable Intervening* pada PT. Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Bangkalan sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan yang dapat diambil oleh perusahaan di masa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik dalam teori maupun praktek di bidang sumber daya manusia khususnya *Kepemimpinan Transformatif* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai *Variable Intervening* bagi perusahaan PT. Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Bangkalan. Selain itu, bermanfaat juga sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori yang didapat pada materi perkuliahan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, informasi dan referensi untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai *Variable Intervening*.

4. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam menambah wawasan, pengetahuan, dan referensi bagi pihak yang berkepentingan. Selain itu, diharapkan pula untuk penelitian yang berkaitan dapat menambah kelengkapan hasil dari penelitian tersebut dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang lain dengan masalah yang sama.