

ABSTRAK

“Azmi Fadilla Nuradhari (1219240033): Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Pegawai di Perumda Air Minum Tirta Bhakti Raharja Kabupaten Majalengka)”.

Fenomena penurunan keterikatan kerja di seluruh dunia memberikan sinyal penting bagi organisasi dalam sektor publik untuk menilai stabilitas kinerja pegawainya. Di Perumda Air Minum Tirta Bhakti Raharja Kabupaten Majalengka, variasi dalam tingkat kehadiran dan keterlambatan dalam menangani keluhan pelanggan menunjukkan adanya masalah struktural dan psikologis yang berdampak pada kinerja. Dengan mempertimbangkan peranan penting lembaga ini dalam penyediaan akses air bersih, pengelolaan sumber daya manusia harus dipandang sebagai alat strategis untuk menjaga keberlanjutan layanan publik.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, penelitian ini juga berusaha untuk menyelidiki peran mediasi dari Kepuasan Kerja dalam menghubungkan ketiga variabel independen tersebut dengan kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Bhakti Raharja di Kabupaten Majalengka.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pengambilan sampel menerapkan teknik *sampling* jenuh (sensus) dengan melibatkan seluruh populasi pegawai yang berjumlah 130 responden. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.6, yang mencakup evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, Kepuasan Kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan dapat berfungsi sebagai mediator yang signifikan untuk pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut terhadap Kinerja Karyawan. Di antara semua elemen yang diuji, variabel Kepemimpinan Transformasional teridentifikasi sebagai faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

“Azmi Fadilla Nuradhari (1219240033): *The Influence of Work Motivation, Transformational Leadership, and Work Engagement on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediating Variable (Study on Employees at Perumda Air Minum Tirta Bhakti Raharja, Majalengka Regency)*”.

The worldwide phenomenon of declining work engagement provides an important signal for public sector organizations to assess the stability of their employees' performance. At the Tirta Bhakti Raharja Drinking Water Company (Perumda Air Minum) in Majalengka Regency, variations in attendance rates and delays in handling customer complaints indicate structural and psychological issues impacting performance. Considering this institution's crucial role in providing access to clean water, human resource management should be viewed as a strategic tool for maintaining the sustainability of public services.

This study aims to examine and analyze the direct influence of Work Motivation, Transformational Leadership, and Work Engagement on Employee Performance. Furthermore, this study also seeks to investigate the mediating role of Job Satisfaction in linking these three independent variables to employee performance at the Tirta Bhakti Raharja Drinking Water Company in Majalengka Regency.

The research method used was quantitative with a descriptive and verification approach. The sampling technique used was a saturated (census) sampling technique involving the entire employee population, totaling 130 respondents. Primary data collection was conducted through questionnaires, while data analysis used the Structural Equation Modeling (SEM) method based on Partial Least Squares (PLS) using SmartPLS software version 4.1.1.6, which included evaluation of the measurement model (outer model) and the structural model (inner model).

The results of the hypothesis testing indicate that Work Motivation, Transformational Leadership, and Work Engagement have a direct and significant positive influence on Employee Performance. Furthermore, Job Satisfaction was also shown to have a significant positive influence on Employee Performance and can function as a significant mediator of the influence of these three independent variables on Employee Performance. Among all elements tested, Transformational Leadership was identified as the most influential factor in improving Employee Performance..

Keywords: *Work Motivation, Transformational Leadership, Work Engagement, Job Satisfaction, and Employee Performance.*