

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada masa ini sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, mengingat sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Maka dari itu perusahaan atau organisasi pasti memiliki suatu visi, misi, atau tujuan untuk direalisasikan agar kualitas pemimpin dan kinerja perusahaan semakin meningkat hingga dapat berjuang dan bertahan dalam menghadapi suatu perubahan di masa modern ini.

Berhasil atau tidaknya suatu pencapaian tujuan perusahaan tergantung bagaimana perusahaan mampu mempertahankan keeksistensinya. Eksistensi perusahaan ini dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan kinerja yang dimilikinya. Agar tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang modern dan lengkap saja, tetapi lebih bergantung pada sumber daya yang melakukan pekerjaannya.

Faktor sumber daya manusia ini menjadi salah satu peranan yang paling utama. Tetapi pada hakikatnya, setiap manusia memiliki watak dan perilaku yang berbeda-beda. Hal itu disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya pendidikan, lingkungan, keluarga, dan sebagainya. Keberagaman tersebut dapat menentukan proses jalannya suatu perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang tentunya mempunyai gaya kepemimpinan yang sesuai dan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian, pemimpin sangat mempengaruhi karyawannya dalam berperilaku untuk mengatur pencapaian tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Perusahaan akan mengalami suatu kendala atau masalah apabila tanpa adanya seorang pemimpin yang memberikan rasa kepercayaan dan sikap baik yang bisa menimbulkan suatu kesulitan untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan ini dapat mempengaruhi keahlian seseorang atau memotivasi, serta membuat orang dapat memberikan kemampuan terbaiknya terhadap perusahaannya. Seorang atasan yang sukses berhasil dikatakan apabila pemimpin bisa membagikan ilustrasi ataupun penganjur kepada karyawannya dengan menghasilkan suatu kemampuan yang bisa memacu kemajuan serta perkembangan kemampuan pegawainya.

Oleh karena itu gaya kepemimpinan amat berarti serta memiliki akibat yang sedemikian besar kepada karyawannya, wajib terdapatnya ikatan timbal balik antara atasannya dengan pegawai, atasan yang baik dan benar wajib dapat mempraktikkan gaya kepemimpinan yang

digemari oleh pegawainya. Supaya terciptanya desakan dorongan, alhasil bisa meningkatkan suatu mutu kemampuan untuk menggapai tujuan perusahaan tersebut.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kemajuan terhadap visi-misi perusahaan dan rasa kepercayaan karyawan terhadap pemimpin adalah gaya kepemimpinan yang transformasional. Yukl (2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kerap dimaksud bagaimana metode pemimpin menguatkan tindakan silih kerjasama serta silih menyakini, penataran, dan pula perkembangan diri dengan cara beramai-ramai. Dengan gaya kepemimpinan transformasional para karyawanpun merasakan sesuatu rasa keyakinan, ketaatan, rasa segan kepada atasan atau pemimpin, serta para karyawanpun termotivasi untuk melaksanakan lebih dari yang diharapkan.

Selain gaya kepemimpinan yang transformasional, kinerja karyawan juga termasuk kedalam faktor peneraan penting yang besar pengaruhnya terhadap suatu perusahaan. August W. Smith mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai "*Output drive from processes, human or otherwise*" yang berarti kinerja merupakan hasil dari suatu proses. Setiap perusahaan baik perusahaan manapun tentunya pasti mempunyai keinginan untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkinerja baik dan tinggi.

Dengan demikian untuk membentuk karyawan yang mempunyai kinerja baik dan tinggi, maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang transformasional untuk mendorong karyawan memiliki rasa kepercayaan terhadap pemimpin (*trust in leader*) yang tinggi, dan begitupun sebaliknya. Penanda keyakinan yang hendak dipakai antara lain berdialog yang leluasa mengenai ketidakpahaman atau kesulitan saat berkegiatan, kejujurannya, serta integritas dalam bertugas. Keyakinan karyawan terhadap pemimpinnya merupakan sesuatu yang berarti yang bisa jadi variabel antara dari efektifitas kepemimpinan transformasional.

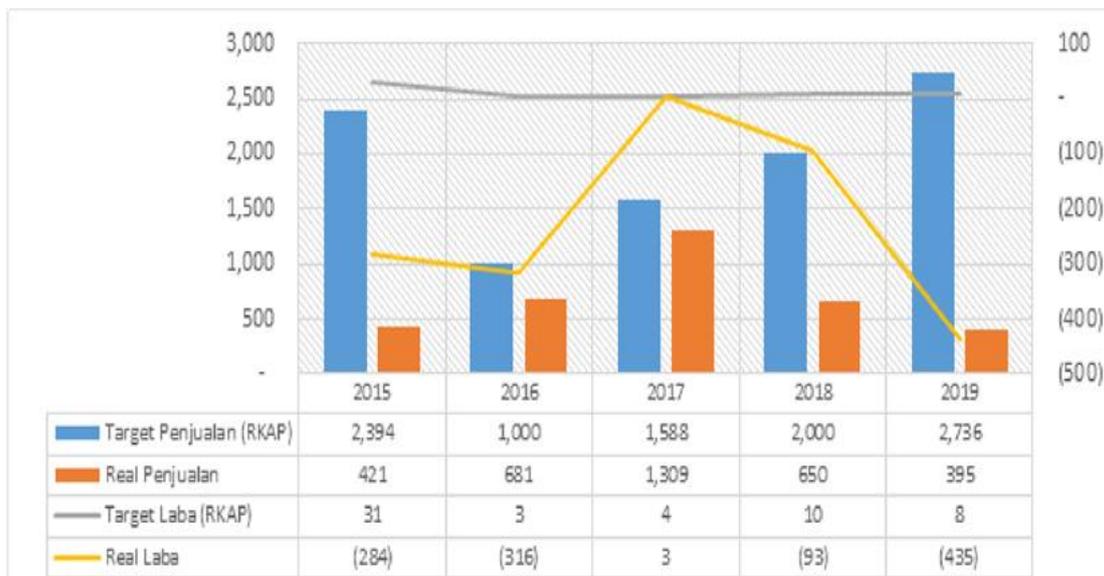
Meninjau dari hal diatas PT.INTI (PERSERO) sangat menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam segala kegiatan maupun aktifitas perusahaan. Perusahaan pun menyadari bahwa memang membutuhkan pemimpin dan kinerja karyawan yang berkualitas untuk mendukung keberlangsungan perusahaan. Salah satunya dengan adanya pemimpin yang transformasional untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan penuh rasa kepercayaan, saling menghormati dan menghargai yang akhirnya dapat menyelesaikan tugasnya dengan sigap, baik, dan tepat untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

Akibatnya semua karyawan bisa menjalankan pekerjaan atau tugasnya secara baik dan maksimal itu sangat ditentukan oleh adanya rasa kepercayaan, motivasi, dan juga dorongan. Karyawan tersebut akan melaksanakan tugasnya dengan baikpun salah satunya

adanya faktor dari pemimpin yang mampu menciptakan rasa kepercayaan dan kesetiaan yang baik, menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat mencapai tujuan yang baik. Pemimpin yang mencerminkan perilaku secara optimal maka karyawanpun akan melaksanakan tugasnya dengan optimal, begitupun sebaliknya. Berikut merupakan salah satu table tingkat kinerja penjualan di PT.INTI (PERSEO).

Gambar 1.1

Tingkat Kinerja Penjualan PT.INTI (PERSERO) Tahun 2015-2019



Sumber : Laporan Tingkat Penjualan PT.INTI Persero (inti.co.id)

Terlihat pada tabel diatas, adanya suatu ketidak stabilan kinerja pada perusahaan PT.INTI (PERSERO) dimana pada tahun 2015 penjualan diperusahaan ini mencapai 421, pada tahun 2016 kinerjanya mengalami kenaikan sebesar 681, pada tahun 2017 mlami kenaikan lagi menjadi 1309, pada tahun 2018 penurunan menjadi 650, dan pada tahun 2019 akhirnya mengalami penurunan anjlok yang sangat drastis hanya menjadi 395.

Hal ini penulis memilih PT.INTI (PERSERO) sebagai salah satu perusahaan dengan jumlah karyawan yang sangat cukup. Dalam penelitian ini penulis melihat bahwa adanya masalah mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan rasa kepercayaan. Dengan hal ini, penulis tertarik ingin meneliti lebih dalam mengenai “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *TRUST IN LEADER* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini diantaranya :

1. Adanya tanda-tanda masalah terhadap kinerja karyawan, salah satunya tingkat kinerja karyawan pada PT.INTI (PERSERO) ini menurun, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kurangnya rasa kepercayaan dan kesetiaan terhadap seorang pemimpin yang menjadikan kualitas kinerja karyawan ini menurun.
2. Terdapat tanda-tanda permasalahan dalam gaya kepemimpinan yang penerapannya tidak cocok atau tidak sesuai dengan keadaan karyawan sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
3. Menurut hasil wawancara dengan sebagian karyawan PT.INTI (PERSERO) Bandung, terdapat tanda-tanda permasalahan yaitu pemimpin di perusahaan kurang memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga menimbulkan kurangnya rasa percaya diri dalam bekerja.
4. Dari hasil wawancara terhadap Bapak Koswara selaku Kepala Ruangan Kantor PT.INTI (PERSERO) secara langsung, ternyata muncul tanda-tanda permasalahan dari seorang pemimpin yang kurang memberikan masukan dan dorongan suatu optimisme dalam melihat persoalan dari sudut pandang yang berbeda yang pada akhirnya menimbulkan kurangnya rasa kepercayaan terhadap pemimpin.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.INTI (PERSERO) ?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *trust in leader* kinerja karyawan di PT.INTI (PERSERO) ?
3. Bagaimana *trust in leader* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.INTI (PERSERO) ?
4. Seberapa besar *trust in leader* memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT.INTI (PERSERO) ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT.INTI (PERSERO)
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *trust in leader* kinerja karyawan PT.INTI (PERSERO)
3. Untuk mengetahui *trust in leader* terhadap kinerja karyawan PT.INTI (PERSERO)
4. Untuk mengetahui *trust in leader* memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT.INTI (PERSERO)

E. Kegunaan Penelitian

Manfaat ini diharapkan dapat berguna bagi pihak yang terlibat atau terkait. Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini untuk menambah pengetahuan atau dapat digunakan oleh akademisi dari bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada amatan kepemimpinan transformasional , serta kemampuan kinerja karyawan. Pada penelitian ini diharapkan dapat jadi sesuatu rujukan ataupun prinsip untuk penelitian- penelitian selanjutnya serta kemajuan kepemimpinan.

2. Secara Praktis

Diharapkan lewat penelitian ini bisa membagikan pengetahuan, serta manfaat khususnya untuk Pemilik, Manajer, Ketua Penting (Direktur Utama) serta Ketua Bidang Usaha (Direktur Bisnis) PT. INTI(Persero), seluruh pihak pegawai PT. INTI(Persero), demikian juga dengan industri, wiraswasta serta warga atau masyarakat dalam hal pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebagai alat untuk memonitor para pekerja yang dapat memenuhi rasa kepercayaannya serta meningkatkan kualitas kinerjanya.

F. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini adanya pengukuran pada variabel kepemimpinan transformasional (X) sebagai variabel bebas (independent), teori yang mendukung penelitian ini adalah teori menurut Bass dan Avolio dalam Wiraman S.E (2015:24) mendefinisikan bahwa:

“Kepemimpinan transformasional merupakan karakter pemimpin yang bertindak sebagai panutan yang menunjukkan ketaguhan hatinya, dan kemantapan dalam mencapai suatu tujuan. Yang juga mampu membangkitkan optimisme tinggi terhadap bawahannya untuk mendorong bawahannya mencapai standar tersebut”.

Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent), teori yang mendukung penelitian ini adalah teori menurut Bayley dalam Organisasi, (2012:90) menjelaskan

“kinerja karyawan adalah verifikasi hasil yang dibangun dalam aktivitas atau fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang berkorelasi dengan tujuan organisasi.”

Dan *Trust In Leader (Z)* sebagai variabel mediasi, teori yang mendukung penelitian ini adalah teori menurut Podsakoff, et.al dalam Badar & Seniati (2017:203)mendefinisikan bahwa:

“Trust In Leader (Kepercayaan Terhadap Pemimpin) merupakan suatu tingkat loyalitas atau keyakinan kepada pemimpin. Pemimpin yang baik akan memberikan ketauladanan terhadap bawahannya, kepercayaan pada pemimpin merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi.”

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menciptakan kinerja yang baik dan positif, maka dibutuhkan seorang pemimpin, salah satunya dengan gaya kepemimpinan yang transformasional untuk menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan suatu visi misi beserta lingkungan yang mendorong kinerja karyawan dan memotivasi bawahannya untuk berprestasi yang sesuai dengan harapannya.

Seperti yang dikatakan oleh Weigh, (2013:330) bahwa “gaya kepemimpinan yang transformasional sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dan hasilnya positif dan juga signifikan.”

Demikian halnya dalam penelitian yang dilakukan (Indra Khalis, 2005) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap *Trust In Leader (Z)*

Dapat diidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi dan memenuhi rasa kepercayaan para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri secara mendalam dan luar biasa terhadap para bawahannya.

Menurut Casimir el al (2012:246) ternyata “kepemimpinan transformasional dengan kepercayaan mempunyai hubungan yang tetap tinggi.” Seperti yang disebutkan (Walumba, 2005) mengemukakan bahwa “gaya kepemimpinan transformasional berhubungan positif terhadap rasa kepercayaan karyawan.”

Demikian halnya dalam penelitian yang dilakukan (Nina Zahra, 2005) bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan yang sangat besar terhadap rasa kepercayaan. Pemimpin akan sangat menghargai perasaan para pengikutnya, dan juga mempunyai sikap saling menghargai dan menghormati satu sama lainnya.

c. Pengaruh *Trust In Leader*(Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Rasa kepercayaan merupakan faktor penentu yang sangat penting dari suatu kinerja karyawan yang afektif dan kognitif, kepercayaan diartikan suatu keinginan untuk bergantung pada pihak lain serta harapan lainpun memmbalasnya jika pihak tersebut bekerja sama.

Menurut Lewis dan Weight dalam Bidinger (1981:302) mengatakan bahwa “Kepercayaan berkorelasi dengan persepsi nilai terhadap suatu program manajemen perusahaan, sehingga kepercayaan tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.”

Demikian halnya dalam penelitian yang dilakukan (Fitri Nugraheni ,2006) terhadap kinerja karyawan PB. BPR Bank Pasar Surakarta menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

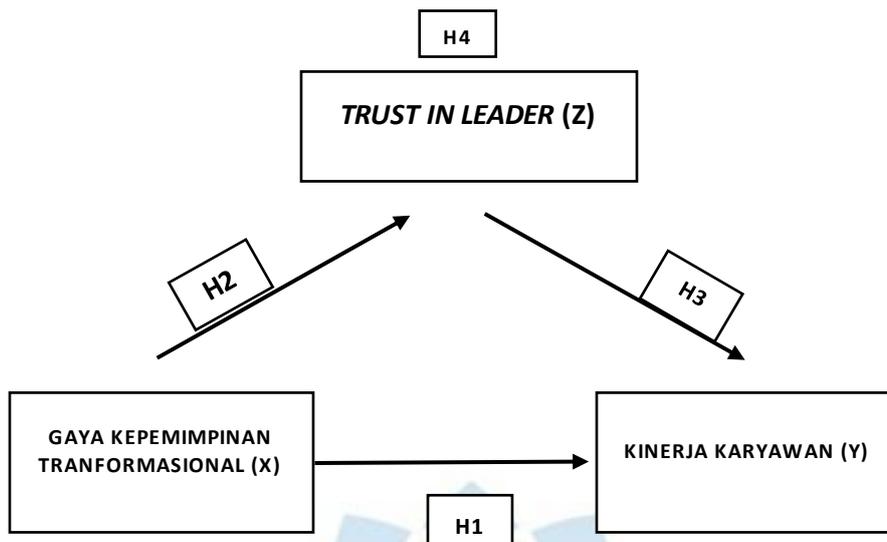
d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Karyawan(Y) dengan *Trust In Leader*(Z) Sebagai Variabel Mediasi.

Gaya kepemimpinan transformasional dikatakan bahwa kemampuan seorang pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk mengkesampingkan kepentingan pribadinya demi kebaikan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

Bass dalam Yukls et al., (2010:305) menyebutkan “kepemimpinan transformasional lebih berpengaruh positif meningkatkan kinerja karyawan atau pengikut dibandingkan dengan transaksional”. Dengan kepemimpinan ini bawahan akan merasakan rasa kepercayaan yang tinggi, dan penghormatan terhadap pemimpin dan bawahanpun termotivasi untuk melakukan kinerja yang maksimal.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Vivin Maharani, dkk (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terbukti positif mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan, dan dapat diartikan bahwa *Trust in leader* bisa memediasi pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1.2 Model Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2020)

Dari penelitian ini, penulis pun melakukan pencarian penelitian terlebih dahulu. Penelitian terdahulu ini peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu untuk dijadikan bahan perbandingan dan suatu inovasi baru didalam penelitiannya.

G. Penelitian Terdahulu

Penulis melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap kinerja Karyawan Dengan *Trust In Leader* Sebagai Variabel Mediasi , masih sangat-sangat minim dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, *trust in leader* diantaranya :

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Yoga Anggara Putra (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.INTI Persero)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan dengan arah	-Pada penelitian ini memiliki persamaan yang terletak pada bagian variabel independent yakni Gaya Kepemimpinan Transformasional. -Dilakukan pada perusahaan yang sama yaitu	-Namun perbedaannya pada penelitian ini tidak terdapat variabel mediasi.

NO	PENELITI	JUDUL	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
			<p>positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Secara parsial gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	PT.INTI (Persero)	
2	Hendro Noor Ivansyah (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> pada karyawan PT tunas subur utama pacitan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	<p>-Persamaan pada penelitian ini menggunakan variabel <i>intervening</i> (mediasi). -Persamaan pada variabel <i>independent</i>, yakni tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional.</p>	-Perbedaan pada penelitian ini untuk variabel dependennya yakni kepuasan kerja.

NO	PENELITI	JUDUL	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
			<p>karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan baik parsial maupun simultan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional lebih besar pengaruh secara tidak langsung dibanding pengaruh langsungnya.</p>		
3	Octamaya Tenri Awaru (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja	hasil penelitiannya maka ada tiga point penting yang saling berpengaruh	Pada penelitian ini terdapat persamaan yaitu pada bagian metode penelitian, yang menggunakan pendekatan kuantitatif.	-Perbedaan pada penelitian ini tidak terdapat variabel mediasinya. -Penelitian ini dilakukan pada Yayasan.

NO	PENELITI	JUDUL	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
		Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Sinjai	<p>antara satu dengan lainnya. Adapun tiga poin ini diantaranya, yang pertama adanya pengaruh positif dan juga signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru SMA di kabupaten sinjai, yang kedua adanya pengaruh yang positif dan juga signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA di Kab.Sinjai dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan yang ketiga kepemimpinan transformasional secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA di kabupaten</p>		

NO	PENELITI	JUDUL	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
			<p>sinjai. Hal ini bahwa kedua gaya kepemimpinan tersebut ternyata mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Sehingga setiap tugas yang didelegasikan oleh pimpinannya mampu untuk dikerjakan dan ditaati sesuai dengan kesepakatan yang telah disampaikan sebelumnya.</p>		
4	<p>Untung Sriwidodo dan Bangun Sugito (2007)</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Berdasarkan penelitiannya, hasil yang telah dilakukan oleh peneliti ini, mengenai pengaruh kepemimpinan, kepercayaan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD BPR yang diperoleh ada pengaruh yang sangat positif dan signifikan. Hasil penelitian ini</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif.</p>	<p>Pada penelitian ini memiliki tiga variabel yakni kepemimpinan, kepercayaan, dan kepuasan kerja.</p>

NO	PENELITI	JUDUL	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
			mendukung dari penelitian terdahulunya oleh Rina Kusmawatii (2006) yang pada hasilnya adalah variable budaya organisasi dan juga kedisiplinan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir PNS Binas Pariwisata Kabupaten Boyolali.		
5	Syarifah Ida Farida, dkk (2016)	Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja	Berdasarkan penelitian ini, hasil yang sudah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa : Trust berpengaruh positif juga signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan, komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga	-Persamaan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	-Perbedaannya pada variabel, disini menggunakan dua variabel.

NO	PENELITI	JUDUL	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
			<p>kependidikan, trust berpengaruh positif dan signifikan juga terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja tenaga kependidikan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidikan.</p>		
6	Muhamad Rizal Akbar (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi : Studi pada PT.INTI Global Optical Communication Bandung	Hasil dari penelitian ini bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional	-Persamaan pada penelitian ini menggunakan variabel independent yakni gaya kepemimpinan transformasional. -Menggunakan pendekatan kuantitatif.	-Pada penelian ini memiliki perbedaan yaitu disini menggunakan dua variabel independent yaitu transformasional dan transaksional.

NO	PENELITI	JUDUL	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
			berpengaruh negatif dan sig terhadap turnover intention.		
7	Untung Widodo (2009)	Pengaruh Kepercayaan pada Atasan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.	Disimpulkan pada penelitian ini, hasil pada hipotesis 1 bahwa kepercayaan pada atasan ini berpengaruh positif dan signifikan, pada hipotesis ke 2 hasilnya adalah bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada produktifitas seorang karyawan, pada hipotesis ke 3 hasilnya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas	Pada penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaannya pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

NO	PENELITI	JUDUL	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
			karyawan, dan hipotesis yang ke 4 hasilnya adalah bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variable kepercayaan pada pemimpin atau atasan, komitmen organisasi dan juga kepuasan kerja secara bersamaan terhadap produktifitas kinerja.		

Sumber : digilib.uinsgd.ac.id dan data diolah peneliti (2020)

Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yoga Anggara (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada PT.INTI PERSERO”. Dari hasil penelitian ini Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Secara parsial gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hendro Noor Ivansyah (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT Tunas Subur Utama Pacitan”. Dari hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai

pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan baik parsial maupun simultan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional lebih besar pengaruh secara tidak langsung dibanding pengaruh langsungnya.

Penelitian yang dilakukan Octamaya Tenri Awaru (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Sinjai”. Hasil pada penelitian ini hasil penelitiannya maka ada tiga point penting yang saling berpengaruh antara satu dengan lainnya. Adapun ketiga poin tersebut, yang pertama, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru SMA di kabupaten sinjai, yang kedua adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA di Kab.Sinjai dan ketiga, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Kab.Sinjai. Hal ini disebabkan bahwa kedua gaya kepemimpinan tersebut ternyata mampu meningkatkan kualitas kinerja juga. Sehingga setiap tugas yang didelegasikan oleh pimpinannya dapat dikerjakan begitupun ditaati sesuai dengan kesepakatan yang telah disampaikan sebelumnya.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Untung Sriwidodo dan Bangun Sugito (2007) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Pada penelitian ini hasilnya mengenai pengaruh kepemimpinan, kepercayaan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD BPR yang diperoleh ada pengaruh yang sangat positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian terdahulunya oleh Rina Kusmawati (2006) yang pada hasilnya adalah variable budaya organisasi dan juga kedisiplinan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir PNS Binas Pariwisata Kabupaten Boyolali.

Penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Ida Farida, dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja”. Maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Trust (kepercayaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan, komitmen organisasi juga sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan, trust ini berpengaruh positif dan signifikan juga terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja tenaga kependidikan,

dan motivasi kerja berpengaruh positif juga signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga Pendidikan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Muhamad Rizal Akbar (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi : Studi pada PT.INTI Global Optical Communication Bandung”. Hasil dari penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi . Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pada penelitian terakhir yang dilakukan oleh Untung Widodo (2009) dengan judul “Pengaruh Kepercayaan pada Atasan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan”. Hasil pada penelitian ini yang pertama, bahwa kepercayaan pada atasan ini berpengaruh positif dan signifikan, kedua hasilnya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan tpada produktifitas seorang karyawan, dan uang ketiga hasilnya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap produktifitas karyawan.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu rumusan masalahnya, dimana rumusan masalah penelitian tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011:64). Dikatakan hipotesis karena sebagai jawaban yang sangat teoritis terhadap suatu masalah yang ada, tetapi belum mencapai pada jawaban yang sangat empiris. Berdasarkan uraian di atas maka terdapat beberapa hipotesis diantaranya :

H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.INTI (PERSERO)

H₂ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *trust in leader* (PT.INTI PERSERO)

H₃ : *Trust in leader* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.INTI (PERSERO)

H₄ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja PT.INTI (PERSERO) yang dimediasi oleh *trust in leader*