



**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN KSU MITRA SEJAHTERA**

I Gusti Ngurah Adhi Pratama¹ Wayan Gede Supartha²

Abstract

Submitted: 23 April 2023

Revised: 5 Mei 2023

Accepted: 10 Mei 2023

Keywords:

Transformational Leadership;

Job Satisfaction;

Organizational Commitment;

This study aims to determine the effect of transformational leadership on organizational commitment through mediation of job satisfaction in KSU Mitra Sejahtera employees. The population used in this study were 42 employees of KSU Mitra Sejahtera. The research sample was determined as many as 42 people with saturated sampling method. Collecting data in this study by distributing questionnaires to KSU Mitra Sejahtera employees and analyzed using arithmetic average descriptive statistics, classical assumption test, path analysis, and sobel test. The results of the data analysis stated that transformational leadership had a positive and significant effect on organizational commitment, job satisfaction had a positive and significant effect on organizational commitment, transformational leadership had a positive and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction played a partial mediation for the effect of transformational leadership on organizational commitment.

Kata Kunci:

Transformational Leadership;

Kepuasan Kerja;

Komitmen Organisasional;

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap komitmen organisasional melalui mediasi kepuasan kerja pada karyawan KSU Mitra Sejahtera. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 42 orang karyawan KSU Mitra Sejahtera. Sampel penelitian ditentukan sebanyak 42 orang dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan KSU Mitra Sejahtera dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif rata-rata hitung, uji asumsi klasik, analisis jalur, serta uji sobel. Hasil analisis data menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berperan sebagai pemediasi parsial atas pengaruh *transformational leadership* terhadap komitmen organisasional.

Koresponding:

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia*

Email:

pratamaadhi905@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi. Melalui pengelolaan SDM yang baik dipercaya dapat mendukung perkembangan organisasi. Manusia dalam hal ini menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi sehingga keberadaan SDM penting untuk perkembangan organisasi (Adamy, 2016:2). Namun, dalam perkembangan suatu organisasi perlahan akan mulai muncul masalah salah satunya mengenai komitmen organisasional yang karyawan miliki.

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan saat karyawan bersedia untuk melakukan tugas organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan posisinya dalam organisasi (Ahad *et al.*, 2021). Mardiyana dan Riana (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional wajib dan penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, karena hal tersebut akan membuat karyawan menjadi lebih merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Dengan komitmen yang karyawan miliki, ini akan membuat karyawan menjadi lebih optimal dalam mencurahkan pikiran, tenaga, perhatian, serta waktu yang dimiliki untuk pekerjaannya, agar pekerjaan yang dikerjakan dapat memenuhi apa yang diharapkan perusahaan. Menurut Napitupulu (2019) bagi karyawan dalam suatu perusahaan peran dari komitmen organisasional ini menjadi sangat penting, sebagai penggerak perusahaan dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diawal, maka dari itu berusaha memperhatikan karyawan bagi seorang atasan menjadi sangat penting untuk ditingkatkan ke tingkat yang paling maksimal. Menurut Huang dan Huang (2020) dalam penelitiannya disebutkan bahwa *transformational leadership* dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasional.

Transformational leadership menurut Purnomo dan Saragih (2016:12) merupakan pola perilaku pemimpin sebagai proses untuk mentransformasikan individu pada suatu organisasi agar dapat berubah dan meningkatkan kualitas dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan. Menurut Prabowo *et al.* (2018) *transformational leadership* merupakan jenis kepemimpinan yang mencapai tujuan organisasi melalui kemampuan untuk mengintegrasikan wawasan yang kreatif, ketekunan, energi, intuisi, dan kepekaan karyawan. Farahnak *et al.* (2020) juga menyatakan bahwa pimpinan dengan gaya *transformational leadership* merupakan pemimpin opini, hal ini dikarenakan pimpinan dengan gaya ini memiliki kemampuan untuk membujuk dan mempengaruhi orang lain.

Hasil penelitian Huang dan Huang (2020) juga menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasional. Menurut Sunarta (2019) kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan senang, atau kesenjangan antara apa yang karyawan telah peroleh dengan apa yang karyawan harapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya merupakan ekspresi yang muncul karena seluruh tanggung jawab yang dimiliki dapat diselesaikan dengan baik dan merasa puas terhadap hasil kerjanya. Sebaliknya, jika seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya merasa kekurangan baik itu fasilitas yang kurang, kondisi kerja yang kurang kondusif, dan rendahnya perhatian yang ditunjukkan atasan, maka hal tersebut akan menyebabkan munculnya rasa ketidakpuasan kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2017) menemukan bahwa selain mampu mempengaruhi suatu komitmen, kepuasan kerja juga mampu dipengaruhi oleh *transformational leadership*. Rivera dan Zapata (2019) menyatakan bahwa pemimpin dengan gaya *transformational leadership* akan dapat menciptakan lingkungan kepercayaan dan dukungan individual, sehingga dapat membantu karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Selain itu, Hayati, dkk (2021) menyatakan bahwa *transformational leadership* mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan

pemimpin dengan *transformational leadership* mampu menyesuaikan diri terhadap kebutuhan karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Mitra Sejahtera Desa Siangan yang merupakan koperasi yang bergerak di beberapa bidang usaha mulai dari simpan pinjam, konsumsi, hingga produksi. Koperasi ini terletak di Jalan Raya Siangan, Desa Siangan, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar.

Hasil pra survei mengenai komitmen organisasional pada 10 karyawan di KSU Mitra Sejahtera dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Pra Survei Komitmen Organisasional Karyawan KSU Mitra Sejahtera

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi		4	3	3	
2	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi		4	2	4	
3	Saya merasa ikut memiliki organisasi		4	2	4	
4	Saya merasa rugi apabila meninggalkan organisasi		5	1	4	
5	Saya merasa memiliki sedikit pilihan jika meninggalkan organisasi		3		6	1
6	Saya merasa bekerja pada organisasi ini merupakan kesempatan yang terbaik.		5	2	3	
7	Saya bersedia untuk terlibat dalam setiap kegiatan organisasi	1	6	2	1	
8	Saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir saya pada organisasi ini.		4	3	3	
9	Saya tidak akan meninggalkan organisasi ini karena saya masih memiliki kewajiban.		3	1	5	1

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam pra survei yang dilakukan menyatakan tidak setuju (TS) pada butir pernyataan yang diajukan terkait komitmen organisasional. Hal dari pra survei ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan KSU Mitra Sejahtera masih terbilang rendah.

Melalui pra survei ditemukan bahwa keterlambatan masih menjadi permasalahan yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan biasanya diberikan waktu istirahat 10 hingga 15 menit, namun dalam kenyataannya masih banyak karyawan yang terlambat bahkan tidak kembali ke pekerjaannya, meskipun waktu istirahat yang dimiliki telah habis. Komitmen dari karyawan KSU Mitra Sejahtera mengalami penurunan sehingga menyebabkan karyawan terlihat kurang bersemangat ketika terlibat dalam berbagai kegiatan dalam KSU Mitra Sejahtera.

Hasil pra survei juga menemukan bahwa kepemimpinan dari KSU Mitra Sejahtera yang selama ini dijalankan dinilai masih kurang maksimal. Pemimpin dinilai kurang mampu menjalin kedekatan dengan seluruh karyawan karena pengawasan pada operasional KSU Mitra Sejahtera hanya berlangsung dari senin hingga rabu, hari selanjutnya pengawasan dari pimpinan tidak dilaksanakan sehingga kedekatan antara pimpinan dengan karyawan kurang dapat terjalin. Pengawasan yang tidak rutin menyebabkan tujuan tidak mampu dicapai dengan maksimal (Agustina dan Bismala, 2014). Kepemimpinan kepala bidang juga masih dinilai kurang, utamanya saat menstimulasi karyawannya agar bekerja dengan maksimal. Tidak jarang karyawan mendapat hambatan dan kesulitan saat melakukan pekerjaannya, pimpinan tidak selalu memiliki waktu untuk turun langsung memberikan arahan dan cenderung jarang memberikan motivasi kerja kepada bawahannya. Hal tersebut dikarenakan kesibukan

yang dimiliki oleh kepala bidang. Akibatnya, karyawan diminta untuk mampu menyelesaikan masalahnya sendiri. Bentuk interaksi berupa arahan dan motivasi ini merupakan hal yang penting dalam membangun hubungan baik antara pimpinan dengan karyawan sehingga pengaruhnya akan kepada keefektifan suatu gaya kepemimpinan dan pencapaian organisasi (Hasnawiyah, 2016).

Hasil lain yang ditemukan, yaitu masalah ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan karyawan KSU Mitra Sejahtera mulai muncul ketika balas jasa yang diberikan masih dinilai kurang (Pratiwi dan Riyono, 2017). Balas jasa yang dimaksudkan tidak hanya berupa gaji, akan tetapi karyawan KSU Mitra Sejahtera juga memperoleh berupa uang makan dan upah lembur. Balas jasa yang diterima masih dinilai menjadi hal yang penting dalam kepuasan kerja karyawan, sehingga ketika mereka merasa balas jasa yang diterima masih kurang, mereka akan secara langsung merasa tidak puas terhadap pekerjaan tersebut. Ketidakpuasan yang karyawan alami ini menyebabkan karyawan tidak bersedia menunjukkan kinerja terbaiknya (Widadi dan Savitri, 2019). Saat bekerja karyawan lebih memilih untuk menghindari pekerjaan dibandingkan harus bekerja dengan perasaan tidak puas.

Data yang diberikan berdasarkan fenomena yang terjadi mengungkapkan adanya permasalahan yang terjadi di KSU Mitra Sejahtera. Oleh karena itu, atas dasar uraian yang telah dilakukan, penelitian ini akan berkaitan dengan permasalahan komitmen organisasional karyawan di KSU Mitra Sejahtera. Beberapa penyebab yang ditemukan, yaitu kurang maksimalnya penerapan *transformational leadership* dalam melaksanakan kegiatan koperasi dan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Sehingga untuk mampu meningkatkan pengaruh dari *transformational leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan diindikasikan memiliki peran yang signifikan. Hal tersebut yang menjadi dasar dalam pengambilan judul penelitian, yaitu “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan KSU Mitra Sejahtera”.

Keskes *et al.* (2018) melalui penelitiannya menyatakan bahwa pemimpin dengan gaya *transformational leadership* akan secara eksplisit menghargai dan memuji prestasi karyawan sehingga akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Senjaya dan Anindita (2020) juga menyatakan bahwa seorang pimpinan dengan *transformational leadership* akan selalu memberikan dukungan kepada karyawan sehingga akan terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Hal ini akan membentuk suasana nyaman dan senang dari suatu organisasi serta terciptanya ikatan emosional yang akan meningkatkan komitmen organisasional dari karyawan. Mahkota, dkk (2017) menyampaikan melalui penelitian yang dilakukan bahwa *transformational leadership* memberikan pengaruh secara positif dan signifikan kepada komitmen organisasional. Melalui penelitian ini juga dapat diartikan bahwa semakin baik *transformational leadership* maka komitmen organisasional yang karyawan miliki juga akan semakin tinggi.

Pratama dan Mujiati (2019) menyatakan bahwa kemampuan dari seorang pemimpin untuk menerapkan gaya *transformational leadership*, yaitu menjadi pemimpin yang mampu memberikan motivasi kepada bawahan, menjadi pemimpin yang dapat memperhatikan dengan baik bawahannya, dan menjadi pemimpin yang dapat meningkatkan kreatifitas bawahannya, maka hal tersebut akan memberikan dampak peningkatan pada komitmen organisasional pada organisasi tempatnya bekerja. Selaras dengan hal tersebut, Silitonga *et al.* (2020) dan Eliyana *et al.* (2019) juga menyatakan bahwa *transformational leadership* memberikan pengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Sari, dkk (2017) melalui penelitiannya menyatakan bahwa *transformational leadership* dapat meningkatkan komitmen organisasional melalui adanya kepuasan kerja dari karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan merasa nyaman pada lingkungan kerjanya dan merasa terpuaskan melalui pemenuhan kebutuhan yang didapatkan melalui gaya *transformational leadership* seorang pimpinan.

H1 : *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Winarsih dan Fariz (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin banyak karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasional karyawan tersebut. Ningkiswari dan Wulandari (2017) menyatakan bahwa peningkatan yang terjadi pada variabel kepuasan kerja cenderung akan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Kepuasan kerja dalam hal terpenuhinya baik itu kebutuhan maupun keinginan karyawan oleh organisasi, melalui kepuasan kerja yang tercapai ini akan dapat meningkatkan komitmen organisasional yang karyawan miliki. Variabel yang dapat mempengaruhi dari kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Permatasari dan Rahyuda (2020), Tang *et al.* (2019), dan Gheitani *et al.* (2018) melalui penelitiannya menyatakan hal yang sama bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, yang dapat dinyatakan juga bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang karyawan rasakan maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional yang karyawan miliki terhadap organisasi. Selain itu, Akbar, dkk. (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang karyawan miliki akan secara signifikan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Antari (2019) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan komitmen organisasional melalui terpenuhinya lima indikator kepuasan kerja yang diantaranya gaji, promosi karir, kepuasan terhadap supervisi, hubungan personal, dan pekerjaan itu sendiri.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Rafia *et al.* (2020) menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Transformational leadership akan mempengaruhi kepuasan kerja melalui pemberian perhatian, motivasi, dan tantangan pada kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pratama (2016), Mutera *et al.* (2018), dan Abelha *et al.* (2018) juga menyampaikan hal yang sama bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawan merasa puas dalam pekerjaannya sehingga akan membawa keterlibatan positif dalam manajemen organisasi.

Djuraidi dan Laily (2020) melalui penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa penerapan *transformational leadership* pada suatu perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang merupakan bagaimana sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Permana dan Netra (2020) menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja yang karyawan rasakan. Hasil tersebut juga dapat dinyatakan bahwa semakin baik *transformational leadership* yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang karyawan rasakan. Priyatmo (2018) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara langsung yang diberikan oleh penerapan *transformational leadership* pimpinan terhadap kepuasan kerja, karena perusahaan dapat memenuhi sebagian besar kebutuhan dasar karyawan.

H3 : *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

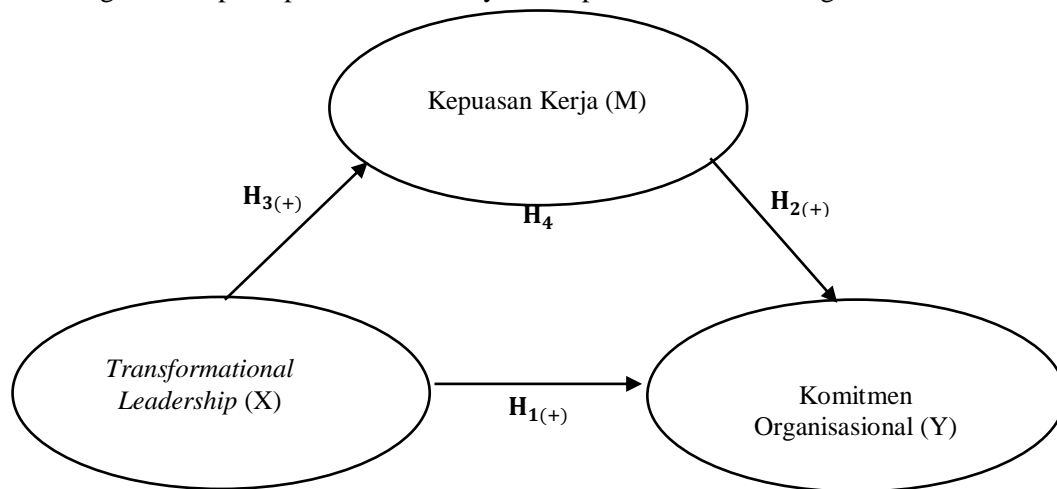
Sari, dkk. (2017) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dapat memediasi secara parsial (*partial mediation*) antara pengaruh *transformational leadership* terhadap komitmen organisasional. Perasaan puas dalam bekerja yang dirasakan oleh karyawan akan dapat menguatkan pengaruh dari *transformational leadership* terhadap komitmen organisasional yang karyawan miliki. Widyatmika dan Riana (2020) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dinilai secara positif dapat menjadi variabel mediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap komitmen organisasional.

Jumiran, dkk. (2020) menyatakan bahwa *transformational leadership* melalui dimensi *idealized influence*, *intellectualized stimulation*, dan *individualized consideration* memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sefnedi, dkk. (2020) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara

transformational leadership dengan komitmen organisasional. Semakin baik penerapan dari *transformational leadership* oleh pimpinan, maka kondisi ini akan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan akan juga berdampak secara positif terhadap komitmen organisasional. Yulianingsih dan Rahyuda (2020), Khan *et al.* (2017), serta Huang dan Huang (2020) melalui penelitiannya juga menyatakan hal yang selaras, yaitu *transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui mediasi kepuasan kerja.

H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap komitmen organisasional.

Kerangka konseptual penelitian ini dinyatakan pada Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif kausalitas. Penelitian yang dilakukan menjelaskan mengenai peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap komitmen organisasional. Lokasi penelitian ini yaitu pada KSU Mitra Sejahtera yang terletak di Desa Siangan, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar. Lokasi ini dipilih karena ditemukannya masalah terkait komitmen organisasional. Variabel endogen dari penelitian ini adalah komitmen organisasional yang dilambangkan dengan (Y). Variabel eksogen dari penelitian ini adalah *transformational leadership* yang dilambangkan dengan (X). Variabel mediasi dari penelitian ini adalah kepuasan kerja yang dilambangkan dengan (M).

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan kuesioner yang penilaian terhadap tiap butir kuesioner dinilai melalui Skala *Likert* dengan alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Netral (N) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1. Data yang sudah ditemukan akan dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) melalui *software SPSS version 21 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koperasi Serba Usaha (KSU) Mitra Sejahtera merupakan koperasi yang terletak di Banjar Teruna, Desa Siangan, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar. Koperasi ini bergerak di beberapa bidang, diantaranya simpan pinjam, konsumsi, hingga produksi. KSU Mitra Sejahtera didirikan pada 22 November 2001 dengan badan hukum No. 15/BH/DISKOP/XI/2001. Berdirinya koperasi ini tentu diharapkan dapat menjadi roda penggerak perekonomian rakyat Desa Siangan yang semakin maju, sehat, mandiri, sehingga mampu berperan serta secara aktif dalam meningkatkan taraf hidup anggotanya dan juga mampu memberikan sumbangsi terhadap perekonomian nasional.

KSU Mitra Sejahtera didirikan dengan tujuan agar mampu meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Hal ini menjadi sangat penting karena keadaan perekonomian masyarakat sekarang ini yang dinilai membutuhkan tumpuan untuk berkembang dan mensejahterakan diri. Dengan demikian seluruh anggota KSU Mitra Sejahtera dapat memanfaatkan jasa koperasi, karena keberadaan koperasi ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya dan masyarakat sekitar pada umumnya.

Responden penelitian pada penelitian ini diambil dari seluruh karyawan KSU Mitra Sejahtera, yaitu sebanyak 42 orang. Data karakteristik responden merupakan data yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di KSU Mitra Sejahtera, diketahui bahwa karakteristik respondennya meliputi usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase Responden (%)
1	Usia	20 – 25 Tahun	7	16,7
		26 – 30 Tahun	4	9,5
		31 – 35 Tahun	5	11,9
		36 – 40 Tahun	11	26,2
		40 – 45 Tahun	15	35,7
		Jumlah	42	100
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	21	50
		Perempuan	21	50
		Jumlah	42	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	42	100
		Jumlah	42	100

Sumber: Data diolah, 2022

Karakteristik responden yang ditunjukkan pada Tabel 2 merupakan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Data tersebut menyatakan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 40 – 45 Tahun, yaitu dengan total responden berjumlah 15 orang. Sedangkan, jumlah responden terendah ditunjukkan oleh kelompok usia 26 – 30 Tahun, yaitu 4 orang. Berdasarkan Tabel 2 dapat dinyatakan bahwa karyawan KSU Mitra Sejahtera rata-rata berusia 40 – 45 Tahun.

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden pada penelitian ini terbagi sama rata. Responden laki-laki, yaitu 21 orang dan responden perempuan juga memiliki jumlah yang sama, yaitu 21 orang. Hal ini menunjukkan adanya kesempatan kerja yang sama, baik itu bagi laki-laki maupun perempuan di KSU Mitra Sejahtera.

Tabel 2 juga menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan hasil bulat, yaitu 42 orang karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat. Hasil

Hal ini dikarenakan pihak manajemen mengaku kesulitan dalam menetapkan balas jasa yang sesuai jika memperkerjakan karyawan dengan pendidikan terakhir setelah SMA/Sederajat, seperti Diploma dan Sarjana.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Sig. (tailed)	Keterangan
<i>Transformational Leadership</i> (X)	X1	0,762	0,000	Valid
	X2	0,773	0,000	Valid
	X3	0,713	0,000	Valid
	X4	0,839	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (M)	M1	0,591	0,000	Valid
	M2	0,598	0,000	Valid
	M3	0,516	0,000	Valid
	M4	0,565	0,000	Valid
	M5	0,402	0,000	Valid
Komitmen Organisasional (Y)	Y1	0,708	0,000	Valid
	Y2	0,657	0,000	Valid
	Y3	0,605	0,000	Valid
	Y4	0,412	0,000	Valid
	Y5	0,619	0,000	Valid
	Y6	0,427	0,000	Valid
	Y7	0,692	0,000	Valid
	Y8	0,694	0,000	Valid
	Y9	0,489	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti, yaitu *transformational leadership*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional telah memenuhi syarat dari uji validitas dengan nilai skor total *Pearson Correlation* setiap instrumen $\geq 0,3$ dan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. (0,05), maka instrumen yang telah ditentukan layak untuk dipergunakan sebagai alat ukur variabel-variabel tersebut.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Transformational Leadership</i> (X)	0,769	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (M)	0,620	Reliabel
3	Komitmen Organisasional (Y)	0,752	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa setiap variabel berada pada titik diatas 0,60 yang dinyatakan pada koefisien nilai *Cronbach's Alpha*. Maka, melalui data pada Tabel 4 dapat dinyatakan bahwa setiap instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas sehingga penelitian yang dilakukan dapat menggunakan instrumen penelitian tersebut.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (Orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)									
1	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi	2	14	7	15	4	131	3,12	Cukup tinggi
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi	1	10	13	13	5	137	3,26	Cukup tinggi
3	Saya merasa ikut memiliki organisasi	3	13	6	11	9	136	3,24	Cukup tinggi
Komitmen Bersinambung (<i>Contiuence Commitment</i>)									
1	Saya merasa rugi apabila meninggalkan organisasi	1	13	10	12	6	135	3,21	Cukup tinggi
2	Saya merasa memiliki sedikit pilihan jika meninggalkan organisasi	1	12	8	18	3	136	3,24	Cukup tinggi
3	Saya merasa bekerja pada organisasi ini merupakan kesempatan terbaik	1	11	13	11	6	136	3,24	Cukup tinggi
Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)									
1	Saya bersedia untuk terlibat dalam setiap kegiatan organisasi	2	8	12	14	6	140	3,33	Cukup tinggi
2	Saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir saya pada organisasi ini	1	15	12	9	5	128	3,05	Cukup tinggi
3	Saya tidak akan meninggalkan organisasi karena saya masih memiliki kewajiban	6	7	11	13	5	130	3,10	Cukup tinggi
Rata-rata								3,20	Cukup tinggi

Sumber: Data diolah, 2022

Persepsi responden terhadap komitmen organisasional yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir saya pada organisasi ini”. Hal tersebut mengindikasikan bahwa secara umum karyawan belum memiliki keinginan untuk menghabiskan sisa karirnya di KSU Mitra Sejahtera. Skor rata-rata tertinggi ditemukan pada pernyataan “Saya bersedia untuk terlibat dalam setiap kegiatan organisasi”, secara umum hasil ini menunjukkan bahwa secara karyawan memiliki kesediaan untuk terlibat pada setiap kegiatan yang ada di KSU Mitra Sejahtera.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap *Transformational Leadership*

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (Orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Pemimpin merupakan role model (panutan) saya dalam organisasi	1	10	16	11	4	133	3,17	Cukup kuat
2	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	1	12	11	14	4	134	3,19	Cukup kuat
3	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	2	12	13	11	4	129	3,07	Cukup kuat
4	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya	1	14	8	15	4	133	3,17	Cukup kuat
Rata-rata								3,15	Cukup kuat

Sumber: Data diolah, 2022

Jawaban yang responden berikan pada Tabel 6 menunjukkan bahwa pada pernyataan “Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan”. Hal ini berarti bahwa secara umum pemimpin masih belum mampu untuk memberikan dorongan kepada bawahannya agar mampu menggunakan kreativitas saat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Data pada Tabel 6 juga menyajikan pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi, yaitu pernyataan “Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik”. Skor tersebut mengindikasikan bahwa pemimpin secara umum sudah mampu untuk memberikan motivasi kepada karyawannya agar mampu memberikan kinerja yang lebih baik.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (Orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan keahlian saya	2	9	10	16	5	139	3,31	Cukup tinggi
2	Saya merasa puas dengan balas jasa yang saya terima	2	16	10	8	6	126	3,00	Cukup tinggi
3	Saya merasa puas dengan peluang yang diberikan untuk kesempatan promosi	2	13	12	10	5	129	3,07	Cukup tinggi
4	Atasan selalu memberikan dukungan kepada saya	1	16	6	13	6	133	3,17	Cukup tinggi
5	Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja	5	2	16	15	4	137	3,26	Cukup tinggi
Rata-rata								3,16	Cukup tinggi

Sumber: Data diolah, 2022.

Keseluruhan pernyataan telah dijawab dan ditemukan bahwa pada pernyataan “Saya merasa puas dengan balas jasa yang saya terima”. Skor rata-rata yang ditemukan ini memberikan indikasi bahwa karyawan masih merasa belum puas dengan balas jasa yang diterima selama bekerja di KSU Mitra Sejahtera. Jawaban responden pada Tabel 7 juga menyatakan persepsi responden dengan skor rata-rata tertinggi yang ditunjukkan oleh pernyataan “Pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan keahlian saya”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah merasa bahwa pekerjaan yang diberikan kepada mereka sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan analisis grafik histogram, *Normal probability plot*, dan analisis statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan melakukan perbandingan antara *Kolmogorov-Smirnov* hitung dengan *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel. Berikut hasil pengujian menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8.
Hasil Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

Persamaan	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>
Substruktur 1	0,811
Substruktur 2	0,764

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 8 yang telah dilakukan pengujian menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* hitung sebesar 0,811 dan 0,764. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* tabel, yaitu sebesar 0,05, maka dari hal tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal dan model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 9.
Hasil Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*)

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Substruktur 2 <i>Transformational Leadership</i> Kepuasan Kerja	0,956	1,046
	0,956	1,046

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 9 ditemukan bahwa diantara kedua variabel bebas yang ada pada penelitian ini tidak ada yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10, sehingga dari data Tabel 9 dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada ditemukan gejala multikolinieritas pada model regresi penelitian ini.

Tabel 10.
Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Uji Glejser*) *Coefficients(a)*

Persamaan	Model	T	Sig.
Substruktur 1 <i>Transformational Leadership</i>	<i>Transformational Leadership</i>	0,113	0,910
	Kepuasan Kerja	-0,523	0,604
Substruktur 2	Kepuasan Kerja	1,379	0,176

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 10 menunjukkan bahwa pada masing-masing model regresi memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 5 persen atau 0,05. Melalui nilai signifikansi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas atau varian yang homogen.

Tabel 11.
Hasil Analisis Jalur pada Struktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,446	3,270		2,583	0,000
Transformational leadership	0,559	0,245	0,615	2,279	0,000
R² : 0,612					

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan data pada Tabel 11, maka dibuatlah persamaan struktur sebagai berikut:

$$M = \beta_3 X + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$M = 0,615X$$

Persamaan struktur tersebut memiliki arti bahwa variabel *transformational leadership* memiliki nilai koefisien sebesar 0,615 yang berarti *transformational leadership* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, ini dapat diartikan jika *transformational leadership* meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat juga sebesar 0,615.

Tabel 12.
Hasil Analisis Jalur pada Struktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,063	3,018		3,666	0,000
<i>Transformational leadership</i>	0,780	0,223	0,644	3,500	0,000
Kepuasan kerja	0,471	0,165	0,326	3,490	0,000
R² : 0,662					

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan data pada Tabel 12, maka dibuatlah persamaan struktur sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 M + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

$$Y = 0,644X + 0,326M$$

Persamaan struktur tersebut memiliki arti bahwa variabel *transformational leadership* memiliki nilai koefisien sebesar 0,644 yang berarti bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, ini dapat diartikan jika *transformational leadership* meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat sebesar 0,644. Hasil lain juga ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,326 yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, ini dapat diartikan jika kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat sebesar 0,326.

Transformational leadership memiliki nilai Beta sebesar 0,644 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa H₁ diterima karena nilai signifikansi yang dimiliki lebih

kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kesimpulan yang diperoleh, yaitu *transformational leadership* memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional atau dengan kata lain semakin meningkat *transformational leadership* di KSU Mitra Sejahtera, maka semakin meningkat pula komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan KSU Mitra Sejahtera, sehingga hipotesis pertama diterima.

Kepuasan kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,326 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa H_2 diterima karena nilai signifikansi yang dimiliki lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kesimpulan yang diperoleh, yaitu bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional atau dengan kata lain apabila kepuasan kerja di KSU Mitra Sejahtera meningkat, maka komitmen organisasional karyawan KSU Mitra Sejahtera juga akan meningkat, sehingga hipotesis kedua diterima.

Transformational leadership mempunyai nilai Beta sebesar 0,615 dengan nilai signifikansi 0,000, dari hal tersebut dapat dinyatakan bahwa H_3 diterima karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat dibuat, yaitu bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja atau dengan kata lain semakin meningkat *transformational leadership* di KSU Mitra Sejahtera, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan KSU Mitra Sejahtera, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Tabel 13
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Mediasi	Pengaruh Total
X ke M	0,615		0,615
M ke Y	0,326		0,326
X ke Y	0,644	0,201	0,845

Sumber: Data diolah 2022

Penelitian ini dilakukan pada karyawan KSU Mitra Sejahtera mengenai pengaruh *transformational leadership* terhadap komitmen organisasional yang memperoleh hasil bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional karyawan dengan persentase 0,644 atau 64,4 persen. Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSU Mitra Sejahtera memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional dengan besaran persentase 0,326 atau 32,6 persen.

Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan KSU Mitra Sejahtera tentang pengaruh *transformational leadership* terhadap kepuasan kerja memperoleh hasil bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan presentase 0,615 atau 61,5 persen. Penelitian tentang peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap komitmen organisasional memperoleh hasil bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien langsung sebesar 0,644 dan nilai koefisien tidak langsung sebesar 0,201, sehingga pengaruh totalnya memiliki persentase sebesar 0,845 atau 84,5 persen.

Berdasarkan Uji Sobel ditemukan bahwa nilai M adalah $6,281 \geq 1,96$, maka H_0 diterima yang berarti bahwa variabel *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan KSU Mitra Sejahtera melalui mediasi kepuasan kerja, sehingga dari hal tersebut dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi dan hipotesis keempat diterima.

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional atau dengan kata lain semakin meningkat *transformational leadership*, maka semakin meningkat pula komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan KSU Mitra Sejahtera. Hal tersebut menjadikan bahwa hipotesis pertama diterima. *Transformational leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya mampu memberikan motivasi dan arahan, akan tetapi, gaya kepemimpinan yang juga mampu mengayomi bawahannya, sehingga komitmen yang karyawan miliki meningkat karena merasa diperhatikan oleh atasannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novianti (2021), Baek, *et al.* (2018), Udin (2020), Rahmawati dan Tobing (2019), Mishra dan Upadhyay (2022) bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional atau dengan kata lain, semakin meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan KSU Mitra Sejahtera maka akan semakin meningkat pula komitmen organisasional yang dimiliki karyawan KSU Mitra Sejahtera. Hal tersebut menjadikan bahwa hipotesis kedua diterima. Kepuasan kerja merupakan bentuk rasa senang karyawan terhadap pekerjaannya, meskipun kepuasan kerja ini bersifat subjektif, namun keberadaan kepuasan kerja ini sangat penting karena akan mempengaruhi perkembangan organisasi kedepannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cinar, *et al.* (2022), Amoah, *et al.* (2022), Trisnawati, *et al.* (2022), Shahriari, *et al.* (2022), Akram, *et al.* (2022) yang menyampaikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja atau dengan kata lain, semakin meningkat *transformational leadership* di KSU Mitra Sejahtera, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan KSU Mitra Sejahtera. Hal tersebut menjadikan bahwa hipotesis ketiga diterima. *Transformational leadership* dengan individual consideration, yaitu perilaku pemimpin yang memberikan perhatian secara pribadi kepada karyawan mampu menjadi salah satu faktor pemicu dalam peningkatan kepuasan kerja yang karyawan rasakan. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang ditemukan oleh Jameel dan Ahmad (2019), Hussain dan Khayat (2021), Labrague, *et al.* (2020), Dung dan Hai (2020), Dappa, *et al.* (2019) yang menemukan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui mediasi kepuasan kerja pada karyawan KSU Mitra Sejahtera atau dengan kata lain kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh antara hubungan *transformational leadership* dengan komitmen organisasional karyawan KSU Mitra Sejahtera. Hal tersebut menjadikan bahwa hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bhaskara dan Subudi (2019), Setyawan dan Rahmawati (2021), Cahyono, *et al.* (2020), Herminingsih (2020), Nugraha dan Dewi (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mampu menjadi variabel mediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap komitmen organisasional.

Implikasi pada penelitian ini berfokus kepada manfaat nyata dari hasil penelitian ini mengenai meningkatkan komitmen organisasional melalui penerapan *transformational leadership* dan kepuasan kerja. Implikasi yang pertama, yaitu ditemukan bahwa karyawan belum memiliki keinginan untuk menghabiskan sisa karirnya di KSU Mitra Sejahtera, hal itu dikarenakan karyawan masih belum puas terhadap balas jasa yang diberikan KSU Mitra Sejahtera. selain itu, karyawan juga masih memiliki keinginan untuk meninggalkan KSU Mitra Sejahtera bilamana ditemukan pekerjaan yang lebih baik. Implikasi kedua, ditemukan penerapan *transformational leadership* oleh pemimpin KSU Mitra Sejahtera dalam hal ini manajer dan kepala bidang masih dinilai kurang. Pemimpin belum mampu memberikan stimulan berupa dukungan ataupun motivasi agar karyawan mampu untuk bekerja lebih maksimal. Hal tersebut dikarenakan kesibukan dari pemimpin itu sendiri. Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan saat bekerja juga cenderung untuk diselesaikan secara mandiri karena pemimpin yang tidak selalu memiliki waktu untuk terlibat dalam penyelesaian permasalahan karyawan. Implikasi ketiga ditemukan bahwa selain permasalahan kepuasan terkait balas jasa, karyawan KSU Mitra Sejahtera juga merasa bahwa kesempatan promosi masih dinilai kurang. Karyawan merasa bahwa meskipun sudah bekerja lama pada suatu posisi pekerjaan, belum tentu kesempatan promosi diberikan secara merata kepada seluruh karyawan.

Penelitian ini dilakukan hanya pada ruang lingkup KSU Mitra Sejahtera sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digunakan pada organisasi pada sektor sejenis maupun organisasi pada sektor yang berbeda. Pada penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu *transformational leadership* dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mampu mempengaruhi komitmen organisasional.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan hasil penelitian ini adalah (1) *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSU Mitra Sejahtera. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSU Mitra Sejahtera. (3) *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan (4) Kepuasan kerja mampu berperan sebagai pemediasi atas pengaruh *transformational leadership* terhadap komitmen organisasional karyawan KSU Mitra Sejahtera.

Saran yang ditawarkan, yaitu pihak KSU Mitra Sejahtera sebaiknya lebih memperhatikan karyawan dan memberikan kenyamanan kepada karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap koperasi yang dicerminkan melalui keinginan karyawan untuk menghabiskan sisa karir di koperasi. Pihak KSU Mitra Sejahtera sebaiknya lebih memberikan dorongan kepada karyawannya dengan cara memberikan motivasi dan dukungan. Perhatian lebih yang

diberikan berupa motivasi dan dukungan ini akan mendorong karyawan agar lebih giat dan kreatif dalam pekerjaannya. Pihak KSU Mitra Sejahtera juga sebaiknya melaksanakan program promosi jabatan yang didasarkan atas pertimbangan pengalaman, kecakapan, dan syarat-syarat yang terkait, misalnya dengan cara memberikan promosi jabatan kepada karyawan melalui pencapaian target tertentu yang telah diberikan oleh koperasi, sehingga memang layak untuk mendapatkan promosi jabatan.

REFERENSI

- Abelha, D. M., Carneiro, P. C. de C., and Cavazotte, F. de S. C. N. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: Assessing the Influence of Organizational Contextual Factors and Individual Characteristic, *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(4), 516-532.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. Aceh: UNIMAL PRESS.
- Agustina, W. dan Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1), 125-136.
- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., and Nordin, M. N. (2021). Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21.
- Akbar, F. H., Hamid, D., dan Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 79-88.
- Akram, H., Salman, Y., and Akram, S. (2022). Influence of Job Satisfaction on Doctors' Level of Organizational Commitment in Hospitals. *Pakistan Journal of Medical & Health Sciences*, 16(5), 292-294.
- Amoah, C., Jehu-Jappiah, J. and Boateng, E. A. (2022). Ethical Leadership, Job Satisfaction, and Organisational Commitment Among Health Workers in Ghana: Evidence from Central Region Hospitals. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(1), 123-141.
- Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention (Studi pada Losari Hotel Sunset Bali). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 31-37.
- Baek, H., Byers, E. H., and Vito, G. F. (2018). Transformational Leadership and Organizational Commitment in Korean Police Station: Test of Second-Order MLQ-6 S and OCQ. *International Journal of Police Science and Management*, 20(2), 155-170.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., and Asbari, M. (2020). Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidences from Indonesia Teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495-5503.
- Bhaskara, I G. M. I. dan Subudi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Mediasi Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1727-1754.
- Budiwati, S. N., Prayinto, E. H., Limgiani, and Suharto. (2020). The Influence of Transformational Leadership Styles and Compensation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(9), 62-70.
- Buil, I., Martínez, E., and Matute, J. (2019). Transformational Leadership and Employee Performance: The Role of Identification, Engagement, and Proactive Personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sitohang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., Siahaan, M., Asbari, M., and Purwanto, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers. *Solid State Techlonogy*, 63(15), 158-179.

- Çinar, F., Çapar, H., and Mermerkaya, S. (2022). Examining The Relationship Between Health Professionals' Organizational Commitment and Job Satisfaction: a Systematic Review and Meta-analysis. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 22(3), 1-14.
- Dappa, K., Bhatti, F., and Aljarah, A. (2019). A Study on The Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction: The Role of Gender, Perceived Organizational Politics, and Perceived Organizational Commitment. *Managemen Science Letters*, 9(6), 823-834.
- Destari, Y., Lumbanraja, P., and Absah, Y. (2018). The Influence of Work Satisfaction on Employees Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable at the Mining and Energy Agency of North Sumatera. *International Journal of Research and Review*, 5(12), 355-364
- Dewi, D. P. dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Djuraidi, A. dan Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 1-13.
- Dung, L. T. and Hai, P. V. (2020). The Effects of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Commitment to Organisational Change: A Three-Component Model Extension Approach. *The South East Asian Journal of Management*, 14(1), 106-123.
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., and Zhuravskaya, M. (2020). Employees' job Satisfaction and Their Work Performance as Elements Influencing Work Safety. *System Safety: Human – Technical Facility – Environment*, 2(1), 18-25.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., and Muzakki. (2019). Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Farahnak, L. R., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., and Aarons, G. A. (2020). The Influence of Transformational Leadership and Leader Attitudes and Implementation Success. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 27(1), 98-111
- Handoko, D. S. dan Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Hasmin, E. dan Hasmin, F. (2019). Faktor yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Pelindo IV (Persero) Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(1), 1-12.
- Hasnawiyah. (2016). Kajian Interaksi Sosial Antara Pemimpin Dengan Karyawan Pada Toko Buku Gramedia Samarinda. *E-Jurnal Sosiatri-Sosiologi*, 4(1), 44-58.
- Hayati, P. N., Putriana, L., dan Salim, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Desain Pekerjaan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi oleh Teknologi pada Generasi Milenial di Industri Pendidikan. *Jurnal Ecoment Global*, 6(2), 107-114.
- Hendri, M. I. (2019). The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Organizational Learning Effect of the Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208-1234.
- Herminingsih, A. (2020). Transformational Leadership Positive Influence Toward Employee Engagement Through Job Satisfaction and Its Effect on Improving Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 13(2), 281-296.
- Huang, C. dan Huang, T. (2020). The Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Effect of Job Satisfaction. *Advances in Social Science, Education, and Humanities Research*, 416(1), 1559-1564.
- Hussain, M. K. and Khayat, R. A. M. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Job Satisfaction and Organisational Commitment Among Hospital Staff: A Systematic Review. *Journal of Health Management*, 23(4), 614-630.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Jameel, A. S. and Ahmad, A. R. (2019). The Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction Among Academic Staff. *International Business Information Management Association (IBIMA) Conference*, 1(1), 828-838.

- Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A. L., Jacobsen, C. B., Ladenburg, J., Nielsen, P. A., Salomonsen, H. H., Nielsen, N. W., and Würtz, A. (2019). Conceptualizing and Measuring Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Administration & Society*, 51(1), 3-33.
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., dan Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal of Education, Psychology, and Counseling*, 2(1), 600-621.
- Khan, R. S., Rao, B., Usman, K., and Afzal, S. (2017). The Mediating Role of Job Satisfaction between Transformational Leadership and Organizational Commitment within the SMEs of Karachi. *International Journal of Applied Business and Management Studies (IJABMS)*, 2(1), 1-13.
- Gheitani, A., Imani, S., Amiri, N. S., and Foroudi, P. (2018). Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship Between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(2), 1-28.
- Keskes, I., Sallan, M. J., Simo, P., and Fernandez, V. (2018). Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Leader-Member Exchange. *Journal of Management Development*, 37(3), 271-284.
- Komsiyah, I. (2016). Kepemimpinan Transformatif Perkembangan dan Implementasinya pada Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(9), 293-315.
- Labrague, L. J., Nwafor, C. E., and Tsaras, K. (2020). Influence of Toxic and Transformational Leadership Practice on Nurses' Job Satisfaction, Job Stress Absenteeism, and Turnover Intention: A Cross-sectional Study. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1104-1113.
- Mahkota, N. K. W. K. I., Sintaasih, D. K., dan Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 3985-4014.
- Mardiyana, I. K. E. dan Riana, I. G. (2019). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh-Oleh. *E-Jurnal Manajemen*, 8(11), 6825-6846.
- Mishra, A. K. and Upadhyay, R. K. (2022). Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Higher Educational Institutions Perspective. *The Journal of Business Perspective*, 22(2), 1-12.
- Muterera, J., Hemsworth, D., Baregheh, A., Rivera, B. R. G. (2018). The Leader-follower Dyad: The Link Between Leader and Follower Perceptions of Transformational Leadership and Its Impact on Job Satisfaction and Organizational Performance. *International Public Management Journal*, 21(1), 131-162.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah*, 3(1), 1-9.
- Napitupulu, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru SMK NEGERI 1 KOTA BEKASI. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 20(3), 1-7.
- Ningskiswari, I. A. dan Wulandari, R. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 162-167.
- Novianti, K. R. (2021). Does Organizational Commitment Matter? Linking Transformational Leadership with Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Journal of Applied Management*, 19(2), 335-345.
- Nugraha, I. G. A. B. A. and Dewi, A. A. S. K. (2022). The Role of Job Satisfaction Mediating the Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment at Engineering Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 96-99.
- Permana, I. M. B. dan Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 9(1), 321-343.
- Permatasari, A. A. S. I. dan Rahyuda, A. G. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan The Grand Santhi Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), 2187-2206.
- Prabowo, T. S., Noermijati, and Irawanto, D. W. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Journal of Applied Management*, 16(1), 171-178.

- Prasetyaningtyas, W. S., Raharjo, K., dan Afrianty, T. W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Knowledge Sharing dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), 379-399.
- Pratama, G. (2016). Effect of Transformational Leadership Towards Employee's Performance Through Satisfaction and Moderated by Culture. *Jurnal Ekonomi*, 7(2), 92-99.
- Pratama, I G. K. dan Mujiati N. W. (2019). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap OCB. *E-Jurnal Manajemen*, 8(11), 6887-6909.
- Pratiwi, V. R. dan Riyono, B. (2017). Peran Ketidakpuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Dengan Stabilitas Anchor Sebagai Moderator. *Gadjah Mada Journal Of Psychology*, 3(1), 45-58.
- Priyastita, L. P. M. dan Adnyani, I G. A. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Puri Santrian Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1507-1533.
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13-21
- Purnama, N. L. P. D. dan Riana, I G. (2020). Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2576-2595.
- Puspa, T., Murtiningsih, R. S., Cirealkita, A., Amani, A. D., Lestari, G. D. F., and Widyanti, T. (2017). The Influence of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Jurnal Telaah Bisnis*, 18(2), 83-96.
- Putra, I. M. A. dan Surya, I. B. K. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 405-425.
- Purnomo, E. dan Saragih, H. JR. (2016). *Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Nusantara Bangun Jaya.
- Rafia, R., Sudiro, A., and Sunaryo. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Engagement. *International Journal of Business, Economics, and Law*, 21(5), 119-125.
- Rahmawati, R. and Tobing, D. S. K. (2019). The Role of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Job Satisfaction of Tax Office Officers (KPP) in Banjarmasin. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 11-17.
- Riduwan dan Kuncoro. (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivera, J. I. G. and Zapata, E. L. (2019). Transformational Leadership, Organizational Climate, and Job Satisfaction in Work Teams. *European Research Studies Journal*, 22(3), 68-82.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roz, K. (2019). Job Satisfaction as a Mediation of Transformational Leadership Style on Employee Performance in the Food Industry in Malang City. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research*, 3(2), 47-58.
- Sari, K. A. Y., Supartha, W. G., dan Riana, I G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi di Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 1-28.
- Sefnedi, Antoni, dan Riza, D. A. (2020). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Antara Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(1), 8-16.
- Senjaya, V. and Anindita, R. (2020). The Role of Transformational Leadership and Organizational Commitment Through Job Satisfaction Among Mining Industry Employees. *Journal of Applied Management*, 18(4), 767-782.
- Setyawan, D. dan Rahmawati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pegawai Fakultas X di Perguruan Tinggi Y. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 78-90

- Shahriari, M., Riahi, M. T., Azizan, O., and Barzoki, M. R. (2022). The Effect of Green Organizational Culture on Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 4(2), 1-18.
- Shaleh, M. (2018). *Kepemimpinan dan Organisasi*. Palopo: Kampus IAIN Palopo.
- Silitonga, N., Novitasari, D., Sutardi, D., Sopa, A., Asbari, M., Yulia, Y., Supono, J., and Fauji, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice, and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 89-108.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.
- Sunaryo, W. (2017). *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan*. Bogor: Yayasan Warkat Utama.
- Syah, H. L. Y. (2019). *Perilaku Organisasi: Konsep dan Implementasi*. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Tang, Y., Shao, Y. F., and Chen, Y. J. (2019). Assessing the Mediation Mechanism of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Innovative Behavior: The Perspective of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10(2699), 1-12.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 36-49.
- Thiagaraj, D. and Thangaswamy, A. (2017). Theoretical Concept of Job Satisfaction – a Study. *International Journal Research – Granthaalayah*, 5(6), 464-470.
- Trisnawati, I., Erari, A., and Aisyah, S. (2022). Effects of Demographic Factors, Compensation, Job Satisfaction on Organizational Commitment (A Study on the Inspectorate Office of Merauke and Boven Digoel Regency). *Britain International of Humanities and Social Sciences Journal*, 4(2), 177-193.
- Udin, U. (2020). Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Review of Literature. *Journal of Research and Opinion*, 7(2), 2623-2626.
- Utama, M. S. (2016). *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: CV. Sastra Utama.
- Waileruny, H. T. (2014). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, dan Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon. *Jurnal AGORA*, 2(2), 356-365.
- Widadi, B. dan Savitri, F. M. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Area Tegal). *Majalah Ilmiah Solusi*, 17(3), 17-44.
- Widyatmika, I D. G. A. P. dan Riana, I G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(10), 3486-3505.
- Winarsih, T. and Fariz. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 4(1), 1328-1339.
- Yulianingsih, N. L. S. dan Rahyuda, A. G. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional KUTABEX BEACH FRONT HOTEL Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 2003-2023.