

## INTISARI

Peran seorang pemimpin dibutuhkan untuk mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil survei perusahaan juga menunjukkan kepemimpinan sebagai salah satu dimensi kepuasan kerja yang dianggap penting. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi kepemimpinan yang tepat dalam mengarahkan karyawan meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. Pengambilan sampel menggunakan metode *quota sampling*. Responden penelitian adalah 128 karyawan PT Sanggar Sarana Baja dengan *response rate* 67%. Instrumen penelitian adalah kuesioner MLQ yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (2005) untuk mengukur kepemimpinan transaksional dan transformasional, kuesioner MSQ yang dikembangkan oleh Weiss et al. (1967) untuk mengukur kepuasan kerja, dan kuesioner yang dikembangkan oleh Bernardin dan Rusell (1993) untuk mengukur kinerja karyawan. Pengujian pengaruh antar variabel menggunakan metode Regresi Baron dan Kenny (1986). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh positif signifikan baik terhadap kinerja karyawan dengan atau tanpa kepuasan kerja sebagai pemediasi.

*Kata Kunci: kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, kinerja karyawan.*

## ABSTRACT

*The leader is needed to guide the employees in achieving company goals. The company's survey results also show leadership as one of the most important dimensions of employee satisfaction. Therefore, it is important for the company to use the right leadership in influencing employees to improve their performance. This study is intended to analyze the effect of transactional and transformational leadership on employee performance with job satisfaction as a mediator. This study use quota sampling method to collect data. The respondents were 128 employees of PT Sanggar Sarana Baja with 67% response rate. The research instrument were the MLQ questionnaire developed by Bass and Avolio (2005) to measure transactional and transformational leadership, the MSQ questionnaire developed by Weiss et al. (1967) to measure job satisfaction, and the questionnaire developed by Bernardin and Rusell (1993) to measure employee performance. Moreover, this study use regression analysis by Baron and Kenny (1986) to examine the influence between variable. The results showed that transactional and transformational leadership had a significant positive relationship with employee performance. Job satisfaction was a mediator of the relationship between transactional leadership and employee performance, also between transformational leadership and employee performance.*

*Key Words: transactional leadership, transformational leadership, job satisfaction, employee performance*