



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

212010200135

Author(s)

Coordinator

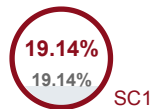
perpustakaan umsidahanin

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



25
The phrase length for the SC 2

11227
Length in words

83250
Length in characters

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet	ß	0
Spreads	A→	134
Micro spaces	␣	0
Hidden characters	​	0
Paraphrases (SmartMarks)	̂	147

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://repository.uinsaizu.ac.id/26929/1/Prosiding%20Seminar%20Hasil%20Penelitian%20Informatika%20dan%20Komputer%202023.pdf	38 0.34 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6773/48566/54258	38 0.34 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4648/33284/37546	36 0.32 %
4	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/4138	35 0.31 %

5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3953/28483/32205	34 0.30 %
6	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6950/49810/55562	33 0.29 %
7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3953/28483/32205	32 0.29 %
8	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3953/28483/32205	32 0.29 %
9	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3953/28483/32205	30 0.27 %
10	https://repository.nusamandiri.ac.id/repo/files/246529/download/79.%2011220621.pdf	26 0.23 %

from RefBooks database (3.60 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	PENGARUH HUMAN RELATION, LINGKUNGAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO . Adolfina, Uhing Yantje, Monoarfa Miyuki R.;	40 (4) 0.36 %
2	PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA SIAK PEKANBARU Pramadewi Arwinence, Machasin Machasin, Atika Nurul;	32 (3) 0.29 %
3	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sonny Taufan, Putu Ananta;	31 (4) 0.28 %
4	PENGARUH HUMAN RELATION, KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPD DESA ADAT KEROBOKAN, BADUNG Ni Wayan Mia Septi Utami, I Nyoman Mustika, Sapta Rini Widyawati;	27 (2) 0.24 %
5	The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. X Ina Mery Anggitha Sinaga, Onan Marakali Siregar;	25 (4) 0.22 %
6	Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Senayan Avenue by Ottolima Sri Afifah Putri Ananda, Tarigan Hairani;	21 (1) 0.19 %
7	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, ETOS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAN CENTRAL MANADO Calvin A. Tangkudung, Taroreh Rita N.;	18 (3) 0.16 %
8	Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda) Irwandi Frilia Yuwana, Arwin Sanjaya;	18 (2) 0.16 %
9	Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Sumartik Sumartik, Shelia Destiviani, Dewi Andriani;	17 (3) 0.15 %
10	Motivasi, Kepemimpinan dan Stres Kerja Sebagai Faktor Determinan Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Yusuf Abdullah, Kartawan, Irma Normalia;	14 (2) 0.12 %
11	Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rs Karya Asih Charitas Palembang Rahayu Rahayu, Budiharto Budiharto, Johana Felicia Elvina;	14 (2) 0.12 %

12	PEMBERDAYAAN KARYAWAN SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KUALITAS PERUSAHAAN (STUDI ANALISIS TEORI MANAJEMEN SDM W. EDWARDS DEMING DALAM TRANSFORMASI MODERNISASI PT. KAI ERA IGNASIUS JONAN) Anggara Muhammad Acep Gina, Dewi Andriani, Sumartik Sumartik;	13 (1) 0.12 %
13	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. TI Matsuoka Winner Industry Maria Th Allela Dewi, Maya Lolita;	13 (2) 0.12 %
14	Peran Kepemimpinan Transformasional di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli dalam Menjaring Kerjasama dengan Stakeholder sebagai Mitra Kerja Pemerintah di Kota Gunungsitoli Yasminar Telaumbanua, Viat Murni Mendrofa, Ayler Beniah Ndraha;	12 (1) 0.11 %
15	PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Islami Nurul Ariffaeni, Rensi Suryanti, Cendekiawan Khrisna Agung, Ardianto Riski Eko, Tawil Muhamad Risal;	12 (2) 0.11 %
16	PENGARUH HUMAN RELATION, PENGAWASAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PETROGAS (BASIN) LIMITED SORONG PAPUA BARAT Sendow Greis M., Ogi Imelda W. J., Christian Ch. Manipi Rumengan;	10 (1) 0.09 %
17	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fandi Ardiansyah, Dewi Andriani, Kusuma Kumara Adji;	10 (2) 0.09 %
18	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Sari Segar Husada Lampung Selatan Hayati Keumala, Baginda Mulana Simatupang;	8 (1) 0.07 %
19	Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Kabupaten Majalengka Ratna Ratna;	6 (1) 0.05 %
20	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI ADMINISTRASI PADA PT KEHATILAB INDONESIA TANGERANG SELATAN Sri Wulandari, Rizka Wahyuni Amelia;	5 (1) 0.04 %
21	ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) UIP SUMBAGUT Sinaga Sarman, Herlambang Satria Panji, Sihombing Nikous Soter;	5 (1) 0.04 %
22	Optimalisasi Kinerja Karyawan di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara: Pengaruh Promosi Jabatan, Kerjasama Tim, Etos Kerja, dan Kecerdasan Emosi Sri Sundari, Siti Yulichah, P. Edi Sumantri, Heri Setyawan;	5 (1) 0.04 %
23	Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di PT Harapan Teknik Shipyard Moh. Mukhsin, Fauji Sanusi, Irfad Andri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;	5 (1) 0.04 %
24	Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi: Studi Empiris pada Perusahaan Teknologi Informasi Hulu Fatolosa, Ilham Ilham, Agung Sutrisno, Putri Fierda Lestari Sarpangga, Syamsuddin Syamsuddin;	5 (1) 0.04 %
25	PENGARUH PENGHARGAAN, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING TBK CABANG MALANG) Arafat Ahmad Haidir, Hadi Sunaryo, ABS Muhammad Khoirul;	5 (1) 0.04 %
26	PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN SITUBONDO Lusiana Tulhusnah, Aryudha Fernandi, Ika Wahyuni;	5 (1) 0.04 %

Source: RePEC

1	PENGARUH FAKTOR PENEMPATAN, IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANG Azizi, Syadzali,Tanjung, Mariani St.B;	28 (2) 0.25 %
---	---	---------------

from the home database (0.22 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	ARTIKEL TEMPLATE UMSIDA_SYAWALA PUTRI SAFINSKA_212010200310_6B1 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	19 (3) 0.17 %
2	Anisah Nur Azizah_212010200043_proposal 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	6 (1) 0.05 %

from the Database Exchange Program (0.05 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	SKRIPSI 18 2/3/2025 Sekolah Tinggi Intelijen Negara (PERPUSTAKAAN SEKOLAH TINGGI INTELIJEN NEGARA)	6 (1) 0.05 %

from the Internet (15.27 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3953/28483/32205	301 (20) 2.68 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6773/48566/54258	98 (8) 0.87 %
3	https://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardika/article/download/1208/426/1782	85 (6) 0.76 %
4	https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/download/125/156/470	72 (5) 0.64 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6950/49810/55562	71 (6) 0.63 %
6	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4648/33284/37546	71 (4) 0.63 %
7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4648/33288/37549	64 (5) 0.57 %
8	https://repository.unars.ac.id/id/eprint/2578/1/Jurnal%20Fernandi%20Aryudha.pdf	57 (7) 0.51 %
9	https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/4787/3/BAB%20II.pdf	55 (8) 0.49 %
10	https://repository.nusamandiri.ac.id/repo/files/246529/download/79.%2011220621.pdf	54 (4) 0.48 %
11	https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/download/3828/2794	51 (9) 0.45 %
12	http://repository.upiptyk.ac.id/9595/3/SKRIPSI_KHAIRUN%20NISA_17101155310640_DAFTAR%20PUS TAKA.pdf	43 (5) 0.38 %
13	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/4138	40 (2) 0.36 %
14	https://media.neliti.com/media/publications/205592-pengaruh-human-relation-terhadap-kepuasa.pdf	38 (3) 0.34 %
15	https://repository.uinsaizu.ac.id/26929/1/Prosiding%20Seminar%20Hasil%20Penelitian%20Informa tika%20dan%20Komputer%202023.pdf	38 (1) 0.34 %
16	https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/download/18312/17891	35 (3) 0.31 %

17	https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/4835/2672	30 (3) 0.27 %
18	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7740/2249	28 (2) 0.25 %
19	https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/5639/4/DAFTAR%20REFERENSI%20.pdf	26 (1) 0.23 %
20	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/875/1119	24 (3) 0.21 %
21	http://repository.teknokrat.ac.id/5712/1/skripsi19411114.pdf	24 (4) 0.21 %
22	http://repo.unr.ac.id/451/1/Ni%20Putu%20Pitri%20Anjani.pdf	23 (1) 0.20 %
23	https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/33890/1/A012221039_tesis_04-04-2024%201-2.pdf	23 (3) 0.20 %
24	https://www.semnapor.stkippasundan.ac.id/index.php/semnapor/article/download/85/88/316	23 (1) 0.20 %
25	https://fe.umm metro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/download/782/466	22 (2) 0.20 %
26	https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3962/2/R.5316.FEB-MAN-BAB%201BAB%202.pdf	21 (3) 0.19 %
27	https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11710/7173/	21 (1) 0.19 %
28	https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/86433/51835	20 (2) 0.18 %
29	https://media.neliti.com/media/publications/100616-ID-profitabilitas-dan-leverage-sebagai-pred.pdf	19 (2) 0.17 %
30	https://journal.maranatha.edu/index.php/jafta/article/download/7606/2751/33285	18 (2) 0.16 %
31	https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/8091/6872	17 (2) 0.15 %
32	https://jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/joer/article/download/59/46	16 (2) 0.14 %
33	http://repository.teknokrat.ac.id/5841/3/skripsi20411007.pdf	16 (2) 0.14 %
34	http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2341069&val=22551&title=Upaya%20Meningkatkan%20Kinerja%20Pegawai%20Melalui%20Komitmen%20Organisasi%20Studi%20Pada%20Dinas%20Tenaga%20Kerja%20dan%20Transmigrasi%20Provinsi%20Banten	15 (2) 0.13 %
35	https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/6292/4208	14 (2) 0.12 %
36	https://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/download/3809/1835/	14 (1) 0.12 %
37	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3664/26090/29522	13 (1) 0.12 %
38	https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/index.php/E-Bis/article/download/1616/830/	12 (1) 0.11 %
39	http://repository.unbara.ac.id/id/eprint/1983/5/BAB%20III%20METODOLOGI%20PENELITIAN.pdf	12 (1) 0.11 %
40	https://journal.uui.ac.id/selma/article/download/26046/14397/79303	11 (2) 0.10 %
41	http://etd.uinsyahada.ac.id/248/1/12%20230%200221.pdf	10 (1) 0.09 %
42	http://repository.umpalopo.ac.id/1994/3/BAB-201720003.pdf	10 (2) 0.09 %
43	https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/download/26504/15923	10 (2) 0.09 %
44	http://repo.uinsatu.ac.id/19222/5/BAB%20II.pdf	9 (1) 0.08 %
45	https://www.academia.edu/80988167/Pengaruh_Motivasi_Kerja_Dan_Disiplin_Kerja_Terhadap_Semangat_Kerja_Karyawan_P3B_Sumatera_Pada_PT_PLN_Persero_Upt_Pekanbaru	9 (1) 0.08 %
46	https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/9011/6849	6 (1) 0.05 %
47	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4894/35001/39439	5 (1) 0.04 %

48	https://123dok.com/document/q5m2emxg-bab-i-pendahuluan-a-latar-belakang-penelitian.html	5 (1) 0.04 %
49	https://repository.uinsaizu.ac.id/9848/1/SKRIPSI%20AN-NISA%20RIZQIKA%20FAJRIN%20FIX%20%281%29.pdf	5 (1) 0.04 %
50	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6832/48939/54645	5 (1) 0.04 %
51	http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/13865/SKRIPSI%20M.%20ZULDI%20RIZKY.pdf?sequence=1	5 (1) 0.04 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional, Human Relation dan Etos **Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja** pada PT. Natura Plastindo

The Influence of Transformational Leadership, Human Relation, and Work Ethic on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. Natura plastindo

Jessica Berliana Salsabilla 212010200135

PROPOSAL **TUGAS AKHIR (ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH) Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Oktober, 2024**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : **Pengaruh Kepemimpinan** Tranformasional, Human Relation dan Etos Kerja Terhadap **Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja** pada PT. Natura Plastindo

Nama Mahasiswa : Jessica Berliana Salsabilla **NIM** 212010200135

Disetujui oleh Dosen Pembimbing Sumartik, SE., MM. NIDN. 0701038103

Diketahui oleh Ketua Program Studi

Mochammad Rizal Yulianto, SE., MM. NIDN. 0716078804

Tanggal Pengesahan (Jumat, 8 November 2024)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	1
DAFTAR ISI	2
Pendahuluan	3
Rumusan Masalah	5
Pertanyaan Penelitian	5
LITERATUR RIEW	6
Penelitian Terdahulu	9
Definisi Operasional	11
Metode penelitian	14
Jadwal Penelitian	15
Hasil dan Pembahasan	16
Kesimpulan	26
Saran	26
Terimakasih	26
DAFTAR PUSTAKA	27

The Influence of Transformational Leadership, Human Relation, **and Work Ethic on Employee Performance** through Job Satisfaction at PT. Natura plastindo

Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional, Human Relation dan **Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja** pada PT. Natura plastindo

Abstract: This research aims to determine the effect of transformational leadership, human relations and work ethic on the performance of employees in the production division with job satisfaction as an intervening variable at PT. Natura plastindo This study uses quantitative methods including primary data and secondary data. The population in this study were employees in the production division at PT. Natura plastindo Sampling was carried out using the total sampling method, with a total of 54 respondents. The data used in this study consisted of primary data, obtained through the distribution of questionnaires or surveys to respondents measured by a Likert scale. Data analysis techniques used descriptive analysis and simple linear analysis using IBM SPSS 25. The results showed that transformational leadership, human relations, work ethic, and job satisfaction had an effect on employee performance.

Keywords - Transformational Leadership, Human Relation, Work Ethic, Job Satisfaction, employee performance

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan tranformasional, human relation dan etos kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan PT. Natura Plastindo Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif meliputi data primer dan data sekunder. Penelitian ini melibatkan populasi yang terdiri dari karyawan divisi produksi pada PT. Natura Plastindo Pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling, dengan jumlah responden sebanyak 54 reponden. Sumber data dalam studi ini berasal dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden yang diukur dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis linear sederhana dengan menggunakan IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, human relation, etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci - Kepemimpinan Transformasional, Human Relation, Etos Kerja, Kepuasan kerja, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja atau kemajuan sebuah perusahaan. [1] Kinerja adalah hasil dari tindakan atau perilaku karyawan yang berdampak pada kontribusi mereka terhadap organisasi, termasuk dalam hal kualitas pelayanan yang diberikan. Peningkatan kinerja menjadi upaya perusahaan untuk mendorong produktivitas karyawan agar tercapai tujuan perusahaan. Agar strategi peningkatan ini efektif, perusahaan harus memahami target kinerja. Untuk dapat bersaing dengan industri sejenis, perusahaan perlu memiliki keunggulan kompetitif yang sulit ditiru, yang hanya bisa dicapai melalui karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, penuh semangat, dan loyal. Upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan serta keinginan karyawan dapat memengaruhi faktor-faktor yang menentukan kualitas kinerja mereka. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas tinggi, perusahaan dapat menerapkan sistem penghargaan dan sanksi. [1]

PT. Natura Plastindo saat ini menghadapi masalah terkait kinerja karyawan. Berdasarkan data absensi selama satu tahun terakhir, terlihat adanya penurunan kinerja di kalangan karyawan PT. Natura Plastindo. Penyebab utama dari penurunan ini adalah faktor gaya kepemimpinan yang kurang sesuai reformis. Dalam perubahan organisasi, aspek terpenting adalah mesin perubahan (transformasi) untuk menghasilkan kerja sama yang baik antara pemimpin dan bawahan. Masalah lain yang terjadi pada PT. Natura Plastindo

terdapat pada hubungan Human Relations yang kurang baik, karyawan masih membawa hubungan pribadi antar hubungan kerja. Ungkapan ini juga menunjukkan bahwa perusahaan dan organisasi dapat mencapai tujuannya melalui aktivitas karyawannya. Jika Anda bekerja dengan etos kerja yang kuat, Anda akan mampu bekerja sama dengan baik. Tidak dapat dipungkiri bahwa etos kerja yang tinggi inilah yang meningkatkan kinerja mereka. [2]

No	Bulan/ Tahun	Jumlah SDM	Target/Bulan	Realisasi	Presentase Realisasi
1.	Mei 2024 52	187.000	190.000	102%	
2.	Juni 2024 49	154.000	129.000	83%	
3.	Juli 2024 48	158.000	128.000	81%	
4.	Agustus 2024 49	176.000	179.000	101%	
5.	September 2024 51	199.000	173.000	87%	
6.	Oktober 2024 54	211.000	188.000	89%	

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi PC line PT. Natura plastindo

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Natura plastindo dapat dikatakan bahwa kegiatan produksi kinerja karyawan menunjukkan ketidakstabilan atau mengalami fluktuasi, yang terlihat dari data perkembangan produksi Mei-Oktober, tujuan yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai dan terealisasi karena kekurangan jumlah SDM. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi umumnya menunjukkan produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen yang lebih baik terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan kinerja rendah cenderung kurang produktif dan tidak mencapai standar yang diharapkan. Berdasarkan fenomena kondisi yang fluaktif atau tidak stabil, maka masalah tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan pemimpin yang inovatif untuk mendorong perubahan dan memastikan kerja sama yang efektif antara atasan dan bawahan. Pemimpin memastikan target yang ditetapkan spesifik, terukur, dapat dicapai dan relevan [3] [4]. Selain gaya kepemimpinan transformasional, Human relation [5] yang harmonis dan positif meningkatkan semangat kerja dan mempengaruhi prestasi kerja. Komunikasi anta tim sangat penting, pemimpin memastikan setiap karyawan mengetahui perannya dan bagaimana kontribusinya terhadap pencapaian target.

Selain gaya kepemimpinan dan human relation, variable lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni etos kerja [6], Semakin baik etos kerja karyawan, semakin meningkat pula kinerja mereka. Untuk mempertahankan hubungan sosial di tempat kerja, penting untuk menyeimbangkan antara kebutuhan individu dan kebutuhan kelompok [7]. Dengan diterapkannya prinsip tersebut, semangat kerja pegawai dapat meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan optimal. [8] [9] Dengan demikian, karyawan di perusahaan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja, merasa nyaman, dan merasa sebagai bagian dari perusahaan [10] Karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan yang diharapkan, dan hal ini dapat menyebabkan munculnya sikap atau perilaku negatif, seperti malas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya [6] [11].

Mengenai fenomena tersebut, ditemukan adanya kesenjangan penelitian yang nyata, yaitu perbedaan yang terlihat antara fenomena yang ada dan bukti yang tersedia di lapangan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terdapat hubungan positif yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan [12] [13]. Hasil studi tersebut tidak selaras dengan [10] Ketidakberhasilan gaya kepemimpinan transformasional dalam

memengaruhi kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan yang tidak sepakat bahwa kinerja seharusnya didasarkan pada gaya kepemimpinan yang mendorong → penyampaian → ide-ide → selama → proses → penyelesaian → tugas [14], [15] Human Relationship

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh perlunya interaksi antara pimpinan dan karyawan, karena pencapaian target akan lebih mudah diraih melalui kerja sama yang baik. Hasil studi tersebut tidak selaras dengan [11] Human Relationship tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian [16], variabel Etos kerja menunjukkan Menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan performa kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian [6] **etos kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.** Mengacu pada temuan yang diperoleh dari analisis dan pembahasan [10] memperlihatkan **kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Sementara Hasil penelitian [1] Hasil tersebut mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja secara bersama-sama berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan dalam latar belakang yang sebelumnya disampaikan serta dukungan dari beberapa hasil penelitian sebelumnya, peneliti ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, hubungan antarmanusia, **dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.** Untuk itu, peneliti mengangkat judul. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Human Relation dan Etos Kerja **Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja** pada PT. NATURA PLASTINDO".

Rumusan Masalah:

- Apakah **Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap** Kinerja Karyawan?
- Apakah Human Relation **berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?**
- Apakah **Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?**
- Apakah Kepemimpinan Transformasional **berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?**
- Apakah Human Relation **berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?**
- Apakah Etos **Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?**
- Apakah **Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?**
- Apakah Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh **signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?**
- Apakah Human Relation memiliki pengaruh **signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?**
- Apakah Etos Kerja memiliki pengaruh **signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?**

Pertanyaan Penelitian:

Apakah penerapan Kepemimpinan Transformasional, Human Relation dan Etos **Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui** Kepuasan Kerja pada PT. Natura plastindo ?

Tujuan Penelitian:

Guna menilai kinerja karyawan di PT. Natura plastindo , penelitian ini akan menggunakan tiga variabel bebas: Kepemimpinan Transformasional, Human Relation, dan Etos Kerja. Variabel kepuasan kerja akan berfungsi sebagai variabel mediasi, dengan karyawan di divisi produksi PC Line sebagai objek penelitian.

Kategori SDGs:

Berdasarkan penjelasan di pendahuluan dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mencapai produktivitas dan stabilitas kerja. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) yang relevan dengan penelitian ini adalah kategori kedelapan (8), yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan agar semua orang dapat memperoleh pekerjaan yang layak dan berkualitas.

2. LITERATUR RIEW

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan Transformasional adalah sikap pemimpin yang menjadi teladan bagi bawahan serta mengayomi dan membimbing bawahan untuk berkolaborasi bersama dalam suatu organisasi atau tempat kerja juga sebagai suatu motivasi yang mendorong individu untuk memiliki visi yang sama dalam mencapai tujuan. Ini juga mencakup cara seorang pemimpin memimpin dan memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi [8] Kepemimpinan ini diartikan sebagai kepemimpinan yang menciptakan perubahan positif dan berharga pada bawahan dengan meningkatka → motivasi → semangat, dan → kinerja → mereka → melalui → metode → yang → berbeda → [10].

Kepemimpinan transformasional adalah sikap pemimpin yang mendorong perubahan dalam organisasinya untuk diarahkan pada tujuan, visi, dan misi organisasi yang positif serta pencapaian target kerja yang maksimal [17] Menurut penelitian [10] mengenai **pengaruh kepemimpinan transformasional secara tidak langsung melalui motivasi kerja** berpengaruh lebih kecil dibandingkan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, diperkuat oleh penelitian [13] bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dengan hasil lebih kecil jika melalui variabel intervening komitmen organisasi, oleh karena itu peneliti menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Indikator kepemimpinan transformasional menurut [11].

1. Ketekunan: Hubungan sistematis terhadap masalah yang dihadapi dan tindakan yang diambil untuk menyelesaikannya secara tepat.
2. Kemampuan Motivasi: Kemampuan untuk memotivasi pekerja agar aktif berpartisipasi dan mau bekerja dengan baik, serta meningkatkan komitmen mereka terhadap berbagai kegiatan dan tanggung jawab.
3. Keterampilan Komunikasi: Keterampilan dalam delegasi dan komunikasi yang efektif untuk menyampaikan pesan, ide, atau pemikiran dengan jelas, sehingga instruksi atau penjelasan dari manajemen lebih mudah dipahami.
4. Kemampuan Mengelola Bawahan: Penggunaan keterampilan pribadi atau posisi dengan efektif dan tepat untuk kepentingan organisasi.
5. Kemampuan Mengendalikan Emosi: Semakin baik kemampuan dalam mengendalikan emosi, semakin mudah untuk mencapai tujuan bersama.

H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Human Relation (X2)

Human Relation adalah interaksi yang merujuk pada hubungan baik antara rekan kerja, manajemen, dan → atasan → sehingga → menciptaka → lingkungan → kerja → yang → kooperatif → saling → mendukung → dan → penuh kepercayaan. Ketika karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan diperlakukan secara adil, hal ini dapat memperkuat → ikatan → antara → karyawan → dan → perusahaan → Hubungan → yang → harmonis → dan → positif → membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka [18] Human Relation adalah hubungan antara individu dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi komunikasi, kerjasama, dan produktivitas kerja [19]. Mereka menekankan pentingnya memahami aspek psikologis → sosial → dan emosional dalam hubungan antara → manusia → terutama → dalam konteks → dunia → kerja.

Penelitian sebelumnya [4] menemukan bahwa hubungan interpersonal yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan etos kerja karyawan secara signifikan, temuan serupa juga diungkapkan oleh [7] yang menyatakan bahwa hubungan manusia yang positif berkontribusi pada peningkatan kinerja

karyawan. Indikator yang digunakan untuk menilai Human Relation diadaptasi dari [20]:

6. Hubungan dengan rekan kerja mengacu pada keterikatan yang terbentuk antara karyawan dan anggota organisasi lainnya
7. Hubungan dengan atasan menggambarkan ikatan yang terbentuk antara bawahan dan atasan dalam lingkungan kerja.
8. Hubungan dengan klien merupakan bentuk ikatan profesional yang terjalin antara karyawan internal dan perusahaan klien.
9. Hubungan dengan masyarakat merupakan bentuk kerja sama yang terjalin antara perusahaan dan masyarakat di sekitar lingkungan operasional.

Berdasarkan teori dan penjelasan yang diuraikan diatas maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

H2 : Human Relation berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

3. Etos Kerja (X3)

Etos kerja adalah sekumpulan perilaku positif yang didasarkan pada keyakinan dan komitmen penuh terhadap pandangan dunia kerja secara keseluruhan. Tanpa etos kerja yang baik, karyawan dapat merasa terbebani dengan tugas-tugas mereka atau bahkan kesulitan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain itu, etos kerja juga berpengaruh pada kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya [21].

Etos Kerja adalah sikap, nilai yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya [2]. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa etos

kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

[15] dalam penelitiannya menemukan bahwa etos kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik **berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di** UD. Madyo Lancar Kabupaten Kediri. Sementara itu [2], mengungkapkan bahwa selain etos kerja, faktor religiusitas, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedua penelitian ini menyoroti pentingnya aspek internal, seperti etos kerja dan disiplin, serta faktor eksternal lainnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Untuk mengukur Etos kerja maka digunakan indikator yang diadopsi dari [22] yaitu:

10. Sikap karyawan yang baik seperti halnya bertanggung jawab, disiplin, semangat, dan juga percaya diri.
11. Perasaan seorang karyawan: Ketika perasaan seorang baik, maka pekerjaan yang dilakukan akan baik.
12. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk tanggungjawabnya. Berdasarkan **teori dan penjelasan yang diuraikan diatas maka dibuat hipotesis sebagai berikut : H3 : Etos Kerja berpengaruh positif terhadap** Kinerja Karyawan.

4. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah Tanggapan emosional seseorang setelah menilai kesesuaian antara harapan dan kenyataan atau diraihnya dengan hasil yang diinginkannya [19] Menurut [1] Kepuasan Kerja adalah perasaan atau evaluasi positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka yang mencakup berbagai aspek dalam pekerjaan seperti hubungan dengan rekan kerja, atasan, gaji, kesempatan untuk berkembang, kondisi kerja, dan tantangan pekerjaan.

Dalam penelitian [17] mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja yang kondusif dan kinerja karyawan. Individu penelitian ini mengidentifikasi bahwa ketika Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi dan cenderung meningkatkan kinerjanya. Hal serupa dikemukakan oleh [9] bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang menghubungkan berbagai faktor seperti work life balance, dan etos kerja, penelitian ini menekankan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan performa yang lebih baik. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti bahwa penting untuk menciptakan keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi. serta memperkuat etos kerja karyawan dapat secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. [23] [24] Kedua penelitian menggarisbawahi pentingnya kepuasan kerja sebagai penghubung yang memediasi pengaruh variabel lain terhadap peningkatan kinerja di tempat kerja. Adapaun indikator-indikator kepuasan kerja menurut [25] Menurut Job Descriptive Index (JDI), terdapat lima aspek utama yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri dilihat dari sejauh mana tugas-tugas yang diberikan mampu menarik minat, memberikan pembelajaran, dan disertai tanggung jawab yang proporsional.
2. Upah merupakan bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan sejalan dengan keadilan dan ekspektasi pribadi.
3. Promosi: Kesempatan untuk naik dalam hirarki perusahaan. Karyawan percaya bahwa jika mereka bekerja dengan baik, ada kemungkinan untuk memiliki masa depan yang jelas dan jenjang karir di perusahaan.
4. Pengawasan: Pengawasan mencakup kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan dalam hal arahan, kepemimpinan, dan pengembangan karyawan di bawah divisinya.
5. Rekan Kerja: Rekan kerja diharapkan dapat menunjukkan kompetensinya dan bersikap ramah.

5. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu dalam periode waktu tertentu yang menjadi target bagi perusahaan. Hasil kerja tersebut harus memenuhi standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban [13] Kinerja karyawan menurut [10] adalah kemampuan dan efektivitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, yang tercermin dalam kualitas, kuantitas, dan hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan.

Dalam penelitiannya [5] menemukan bahwa hubungan interpersonal yang baik antara karyawan dan atasan serta antar rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan [12] bahwa human relation yang positif dapat memperkuat rasa keterlibatan dan motivasi karyawan di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Disisi lain, juga mengidentifikasi bahwa beban kerja yang berlebihan dan tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan kepuasan kerja dan memengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Sebaliknya, ketika beban kerja dapat dikelola dengan baik, karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya, yang juga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. **Indikator dari Kinerja menurut Mangkunegara** [26] **adalah sebagai berikut:**

- 1. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.**
- 2. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dalam pekerjaan.**
- 3. Kendala kerja** hambatan atau tantangan yang dihadapi oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dapat mempengaruhi efektivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
4. Sikap Kerja adalah perilaku atau pandangan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang dapat mencakup aspek-aspek seperti motivasi, etos kerja, komitmen, serta respons terhadap berbagai situasi di tempat kerja

Terdapat beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat dalam pembahasan atau topik penelitian ini. Oleh karena itu, dalam kajian pustaka ini, ada beberapa skripsi yang terkait dengan pembahasan penulis diantaranya dapat dilihat pada Tabel 2.

NO Nama Peneliti Judul Penelitian Persamaan Perbedaan Hasil Penelitian

- 1 Roni (2019) Pengaruh Religiusitas Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan etos kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Menambahkan religiusitas dan kompensasi sebagai variabel tambahan Kepemimpinan dan etos kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sementara kompensasi berperan sebagai variabel intervening.
- 2 Hendra Widodo & Susanti (2018) Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Sama-sama membahas human relation dan etos kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja Fokus pada pengaruh lingkungan kerja, yang tidak dibahas dalam penelitian Anda Human relation dan etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo.
- 3 Sukmawati, Ratnasari & Zulkifli (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Sama-sama menggunakan etos kerja dan kepemimpinan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Menambahkan variabel lain seperti komunikasi dan pelatihan Kepemimpinan, etos kerja, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 4 Hutagalung (2020) The Effect of Human Relation on Employee Performance Improvement at PT WIKI Beton Binjai Meneliti human relation dan kinerja karyawan Fokus pada satu variabel bebas, yaitu human relation, tidak membahas kepuasan kerja atau etos kerja Human relation memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 5 Prayudi (2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan: Studi Mediasi oleh Motivasi Kerja Sama-sama meneliti kepemimpinan transformatif I Memasukkan motivasi kerja sebagai variabel intervening, sedangkan penelitian Anda menggunakan kepuasan kerja Kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.
- 6 Nadapdap (2017) Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sama-sama membahas human relation sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Hanya fokus pada human relation, tidak menggunakan variabel kepemimpinan transformatif atau etos kerja Human relation berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 7 Atika Machasin & Arwinence (2021) Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Meneliti kepuasan kerja dan kinerja karyawan Menambahkan beban kerja dan motivasi kerja sebagai variabel tambahan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai Variabel Intervening
- 8 Edward & Wilian (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Tingkat Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi Sama-sama membahas kepemimpinan transformatif I dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, berbeda dengan penelitian Anda yang menggunakan kepuasan kerja Kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi.
- 9 Saputra, Subroto & Munawaroh (2023) Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Madyo Lancar Kabupaten Kediri Sama-sama meneliti etos kerja sebagai faktor-faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan Menambahkan disiplin kerja sebagai variabel bebas yang tidak menjadi fokus dalam studi ini Etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 10 Mendrofa, Ndraha & Telaumbanua (2023) Peran Kepemimpinan Transformatif Di PT. Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sama-sama membahas kepemimpinan transformatif I dan dampaknya terhadap kerjasama dan kinerja Fokus pada kerjasama antara perusahaan dan stakeholder eksternal, sementara penelitian Anda fokus pada kinerja internal perusahaan Kepemimpinan transformatif berperan penting dalam meningkatkan kerjasama dengan stakeholder eksternal dan mendukung pencapaian kinerja perusahaan.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

H2

Gambar 1. Kerangka Konseptual Hipotesis Penelitian : Hipotesis 1 : Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hipotesis 2 : Human Relation berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hipotesis 3 : Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hipotesis 4 : Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Hipotesis 5 : Human Relation berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Hipotesis 6 : Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Hipotesis 7 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hipotesis 8 : Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Hipotesis 9 : Human Relation berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Hipotesis 10 : Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel diukur dalam penelitian. Adapun lima variabel dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Transformatif (X1), Human Relation (X2), Etos kerja (X3), sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen dan variabel Kepuasan Kerja (Z), sebagai variabel intervening.

1. Kepemimpinan transformatif: Menciptakan perubahan positif dan berarti pada bawahan dengan cara meningkatkan motivasi, semangat, dan kinerja mereka melalui berbagai metode. Indikator kepemimpinan transformatif menurut [11] :

- Ketekunan: Pemimpin menerapkan pendekatan sistematis untuk setiap masalah operasional yang dihadapi, dengan tujuan menemukan solusi yang paling efektif dan efisien. Hal ini meliputi pemecahan masalah yang konsisten dan proaktif dalam aspek produksi, manajemen, dan layanan pelanggan.
- Kemampuan motivasi: Pemimpin dan manajer mendorong karyawan agar aktif berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, dengan memberikan usaha terbaik mereka dalam hal bakat, tenaga, dan waktu, demi mencapai target perusahaan secara tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- Keterampilan komunikasi: Keterampilan komunikasi di PT. Natura plastindo mencakup kemampuan manajer dan supervisor dalam menyampaikan

pesan, instruksi, ide, atau pemikiran dengan jelas dan

efektif kepada karyawan. Ini penting agar setiap karyawan dapat memahami arahan yang diberikan dengan baik, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.

- Kemampuan mengarahkan bawahan: Kemampuan untuk mengarahkan bawahan meliputi penggunaan keahlian pribadi dan otoritas posisi oleh para pemimpin untuk membimbing karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Ini mencakup pemberian panduan, umpan balik, dan dukungan yang diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

- Kemampuan mengendalikan emosi: Kemampuan mengendalikan emosi di PT. Natura plastindo sangat krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pemimpin dan manajer yang dapat mengelola emosi dengan baik akan lebih mudah menjaga produktivitas tim dan mencapai tujuan perusahaan tanpa terganggu oleh konflik internal maupun eksternal.

2. Human Relation: Hubungan yang baik antara rekan kerja, manajemen, dan atasan menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif, saling mendukung, dan dipenuhi dengan kepercayaan. Untuk mengukur Human Relation, digunakan indikator yang diadopsi dari [20] :

- Hubungan dengan rekan kerja: Kondisi ikatan profesional yang terbentuk antara karyawan dalam organisasi, ini mencakup kerja sama, komunikasi yang efektif, dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama perusahaan.

- Hubungan dengan atasan: Ikatan yang terjalin antara karyawan junior dan senior, di mana terdapat alur komunikasi, bimbingan, dan arahan yang jelas dari atasan kepada bawahan. Hubungan ini penting untuk memastikan bahwa karyawan menerima panduan yang tepat agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien dan sesuai dengan standar perusahaan.

- Hubungan klien: Ikatan kerja yang terjalin antara karyawan perusahaan dan perusahaan klien. Hubungan ini sangat penting untuk membangun kepercayaan, memastikan kepuasan klien, dan menjaga kerja sama jangka panjang yang saling menguntungkan.

- Hubungan dengan masyarakat: Kerja sama yang terjalin antara perusahaan dan masyarakat di sekitar lingkungan perusahaan. Hubungan ini mencakup tanggung jawab sosial perusahaan serta kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

3. Etos Kerja: Serangkaian perilaku positif berdasarkan sebuah keyakinan dan komitmen mutlak terhadap pandangan dunia kerja secara keseluruhan.

Adapun indikator lain dari etos kerja menurut [22] yaitu:

- Sikap karyawan yang baik: Sikap karyawan yang baik mencakup tanggung jawab, disiplin, semangat, dan percaya diri di PT. Natura plastindo .

- Perasaan seorang karyawan: Perasaan seorang karyawan berdampak langsung terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukannya.

- Kesiapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya: Kesiapan karyawan di PT. Natura plastindo untuk melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk tanggung jawab profesional mereka.

4. Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja adalah Tingkat kepuasan individu setelah melakukan perbandingan antara hasil yang diterima dengan harapan yang dimilikinya yang didapatkan dengan harapan [19] **Adapun indikator- indikator kepuasan kerja menurut [25] ada lima faktor berdasarkan job descriptive index ,yaitu:**

- **Pekerjaan itu sendiri (The work itself):** Tugas yang diberikan kepada karyawan menarik, menantang, dan memberikan kesempatan mereka untuk belajar serta berkembang.

- Upah (Pay): Di PT. Natura plastindo , upah adalah kompensasi finansial yang diterima karyawan atas pekerjaannya, yang diharapkan adil dan sesuai dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Sistem pembayaran yang adil memperhitungkan tanggung jawab pekerjaan, kinerja, dan harapan pasar, serta memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga mereka merasa dihargai atas kerja keras mereka.

- Peluang promosi (Promotion Opportunities): Peluang promosi di PT. Natura plastindo pada kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk naik dalam hirarki perusahaan berdasarkan kinerja, keterampilan, dan pengalaman mereka.

- Pengawasan (Supervision): Pengawasan di PT. Natura plastindo adalah kemampuan para pengawas

atau manajer untuk memberikan dukungan teknis dan non-teknis kepada karyawan dalam tim mereka. Ini termasuk memberikan arahan, kepemimpinan, serta pengembangan keterampilan yang diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan mencapai tujuan tim serta perusahaan.

- Rekan kerja (Coworkers): Rekan kerja di PT. Natura plastindo merujuk pada kompetensi dalam bekerja, bersikap ramah, dan mendukung satu sama lain.

5. Kinerja Karyawan

Hasil kerja seseorang dinilai dari kualitas dan kuantitasnya yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sesuai dengan beban tanggung jawabnya [13]

Indikator dari kinerja menurut [27] adalah sebagai berikut :

- Kualitas Kerja : Kemampuan karyawan dalam tingkat kerapian, ketelitian, dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan di PT Natura Plastindo, yang berfokus pada penyelesaian tugas secara tepat dan menghindari kesalahan.

- Kuantitas Kerja : Kemampuan karyawan di PT. Natura Plastindo untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta kualitas pekerjaan yang tetap terjaga.

- Tanggung Jawab: Kemampuan karyawan PT. Natura Plastindo dalam menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab, baik terhadap hasil pekerjaan maupun konsekuensi yang muncul dari pekerjaan tersebut.

- Kerja Sama : Kemampuan karyawan PT Natura Plastindo dalam bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, dan departemen lain guna mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan harmonis.

- Inisiatif : kemampuan karyawan PT Natura Plastindo untuk mengambiltindakan proaktif dalam pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan, serta menyelesaikan tugas dengan mandiri dan memberikan kontribusi ide-ide baru.

3. Metode penelitian

Metode dalam studi ini, pendekatan yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode yang memanfaatkan data yang dikumpulkan dan dianalisis bersifat kuantitatif serta dapat diukur secara statistik. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menerapkan model matematika, teori, dan hipotesis secara obyektif dan sistematis untuk menjelaskan, mengukur, dan menganalisis fenomena atau variabel tertentu.

[28] Penelitian ini menggunakan sumber data berupa **data primer dan sekunder**. **Data primer** adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari responden melalui instrumen penelitian seperti kuesioner atau wawancara, dikumpulkan secara langsung dari responden penelitian menggunakan instrumen atau teknik pengumpulan data tertentu yang digunakan pada subjek sebagai sumber informasi. Sementara itu, Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen grafik (seperti tabel, catatan, notulen rapat, SMS, dan sebagainya), dokumentasi berupa foto, film, video, serta objek-objek lain yang memiliki kemampuan untuk melengkapi data primer. Sumber data sekunder mencakup sumber tertulis dan foto, di mana sumber

tertulis terdiri dari dokumen resmi, buku, dan arsip [29].

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Natura plastindo bagian PC Line. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling, yang melibatkan 54 responden. Alasan penggunaan total sampling adalah karena menurut [20] Jika populasinya kurang dari 100, maka keseluruhan anggota populasi dapat digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Dari data yang didapat kemudian selanjutnya diolah menggunakan program SPSS 25.

Dalam hal ini, karena jumlahnya yang relatif kecil, maka peneliti mengumpulkan data dari setiap individu dalam populasi untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan representatif. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, penyebaran kuesioner secara online dan offline, dengan fokus pada tiga variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel intervening. Pengukuran kuesioner menggunakan skala interval (skala Likert), yang terdiri dari lima poin, yaitu: **Sangat Setuju (SS=5), Setuju (S=4), Netral (N=3), Tidak Setuju (TS=2), dan Sangat Tidak Setuju (STS=1)**. Beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat mewakili variabel yang sedang diteliti.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi alat pengumpul data yang digunakan.

3. Uji Hipotesis

1. Uji T dilakukan untuk menguji koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X1 dan X2) secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y).

2. Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen dalam suatu model regresi secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen.

4. Analisis regresi linear berganda

Analisis ini bertujuan untuk memahami hubungan antara pengaruh variabel X terhadap variabel Y $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ Data : Y = Kinerja Karyawan A = Bilangan konstan X1 = Kepemimpinan Transformasional X2 = Human Relation b1 = Koefesien regresi variabel X1 b2 = Regresi koefesien Variabel X2 e = Error term

4. Jadwal Penelitian

No. Tahap dan Kegiatan Penelitian Waktu (Bulan)

	September 2024	Oktober 2024	Januari 2025	Februari 2025	Maret 2025	April 2025
1.	Persiapan	Menyusun Proposal				
2.	Pengumpulan Data					
	Mengumpulkan Data Primer dan Sekunder					
3.	Pengolahan dan Analisis Data					
4.	Penyusunan Laporan					
5.	Penyajian Laporan					

Tabel 3. Jadwal Penelitian

5. Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Data Responden

Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	34	63%
Perempuan	20	37%
Jumlah	54	100%

Tabel 4. Data responden berdasarkan jenis kelamin Sumber Data Primer diolah peneliti

Mengacu pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa karyawan di bagian produksi PT. Natura Plastindo terdiri dari 34 orang laki-laki dan 20 orang Perempuan. Berdasarkan data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa persentase karyawan pada bagian produksi di PT. Natura Plastindo adalah 63% Perempuan dan 37% Laki-laki.

Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
17-22 Tahun	9	17 %
23-28 Tahun	13	24 %
29-35 Tahun	14	26 %
36-45 Tahun	18	33 %

Tabel 5. Data responden berdasarkan usia

Berdasarkan Tabel 5 terlihat kelompok umur responden terbagi menjadi empat kategori. Kategori pertama 17 - 22 tahun dengan 9 responden kategori kedua berusia antara 23 - 28 tahun dengan 13 responden, kategori ketiga berusia antara 29 - 35 tahun dengan 14 responden, dan kategori keempat berusia antara 36-45 tahun dengan jumlah 18 responden. Berdasarkan data di atas sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah di usia 36-45 tahun yang berjumlah 18 responden dengan presentase 33%, dan responden peringkat kedua dalam jumlah adalah di umur 29-35 Tahun yang berjumlah 14 responden dengan presentase 26%.

Tingkat Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1-5 Tahun	21	40%
6-10 Tahun	21	40%
11-15 tahun	12	20%
Jumlah	54	100%

Tabel 6. Data Responden berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa tingkat lama bekerja yang terbanyak yakni antara 1 sampai dengan 5 tahun dan 6 sampai dengan 10 Tahun yang berjumlah responden 21 karyawan dengan presentase 40%, dan yang terakhir dengan lama bekerja 11- 15 tahun dengan 12 responden.

2. Analisa Statistik

Dalam menganalisis data pada penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS v.25 yang didalamnya memuat Uji Validitas, Reliabilitas, dan juga Hipotesis dengan sampel yang diambil yaitu 54 orang.

1. Uji Validitas	Tabel 7. Hasil Uji Validitas	Variabel Item	Correlation(r- hitung)	r-Tabel sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.P1	0,376	0,2681	0,005	VALID X1.P2 0,446 0,2681 0,001
VALID X1.P3	0,442 0,2681 0,001	VALID X1.P4	0,364 0,2681 0,007	VALID X1.P5	0,366 0,2681 0,006 VALID
Human Relation (X2)	X2.P1	0,323 0,2681 0,017	VALID X2.P2	0,336 0,2681 0,013	VALID X2.P3 0,452 0,2681
0,001	VALID X2.P4	0,404 0,2681 0,002	VALID		
Etos Kerja (X3)	X3.P1	0,347 0,2681 0,010	VALID X3.P2	0,391 0,2681 0,003	VALID X3.P3 0,498 0,2681 0,000
VALID					
Kepuasan Kerja (Z)	Z.P1	0,331 0,2681 0,015	VALID		
	Z.P2	0,288 0,2681 0,034	VALID		
	Z.P3	0,386 0,2681 0,004	VALID		
	Z.P4	0,362 0,2681 0,007	VALID		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.P1	0,442 0,2681 0,001	VALID Y.P2 0,458 0,2681 0,001	VALID Y.P3 0,498 0,2681 0,000	
VALID Y.P4	0,485 0,2681 0,000	VALID Y.P5	0,447 0,2681 0,001	VALID	Sumber : Hasil Uji Validitas SPSS 25, data diolah 2024

Data hasil uji validitas yang terdapat pada Tabel 7 bertujuan untuk menilai kelayakan item kuesioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen pernyataan yang diajukan kepada responden relevan dengan variabel yang dianalisis yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Human Relation (X2), Etos Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Z) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) Memeroleh nilai korelasi yang relatif melebihi nilai t tabel yang ditentukan sebesar 0,2681. Dari kelima variable tersebut bernilai (>0,2681) dan nilai sig < 0,05. Maka semua butir pernyataan kuisiomer dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional(X1)	0,773	0,60	REALIBEL
Human Relation(X2)	0,769	0,60	REALIBEL
Etos Kerja(X3)	0,767	0,60	REALIBEL
Kepuasan Kerja(Z)	0,777	0,60	REALIBEL
Kinerja Karyawan(Y)	0,766	0,60	REALIBEL

Sumber : Hasil Uji Reabilitas SPSS 25, data diolah 2024

Data memenuhi kriteria reliabilitas bila variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Sementara hasil reliability statistics yang diuji berdasarkan total variabel diatas adalah 0.779. Maka nilai Cronbach's Alpha sebagai koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat diketahui, yaitu > 0,60 dan ketiganya memiliki nilai crncbach yang lebih besar, Berdasarkan hasil tersebut, kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan reliable [30].

3. Uji T (parsial)

Uji T (parsial) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Kepemimpinan Transformasional (X1), Human Relation (X2), Etos Kerja (X3), melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan(Y) menggunakan Uji T, Berikut merupakan hasil dari setiap bagian pengujian yang telah dilakukan: Evaluasi T-tabel dengan alpha 0,05 (5%) = 1.6755

Tabel 9. Hasil koefesien variabel dependen kinerja karyawan

Tabel 10. Hasil koefesien variabel dependen kepuasan kerja

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Model	t hitung	sig	t tabel	Keterangan
X1-Y	2.099	.041	1.675	Signifikan
X2-Y	2.920	.005	1.675	Signifikan
X3-Y	3.704	.001	1.675	Signifikan
X1-Z	15.265	.000	1.675	Signifikan

X2-Z	5.295	.000	1.675	Signifikan
X3-Z	4.774	.000	1.675	Signifikan
Z-Y	4.241	.000	1.675	Signifikan

Sumber : Hasil Uji parsial (t) SPSS 25, data diolah 2024

1. Kepemimpinan Transformasional (X1): Berdasarkan Tabel 11 diatas terlihat tabel uji t dengan angka t sebesar 2.099 dan nilai signifikansi sebesar 0,041. Hasil penelitian menunjukkan t hitung < t tabel (2.099 < 1.675). Nilai signifikan < 0.05 (0,041 < 0.05), artinya variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Natura Plastindo.
2. Human Relation (X2): Berdasarkan tabel 11 diatas terlihat tabel uji t dengan sebesar 2.920 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Hasil penelitian menunjukkan t hitung > t tabel (2.920 > 1.675). Nilai signifikan < 0.05 (0,005 < 0.05), artinya variabel Human Relation berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Natura Plastindo.
3. Etos Kerja (X3): Berdasarkan tabel 11 diatas terlihat tabel uji t dengan angka t sebesar 3.704 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil penelitian menunjukkan t hitung > t tabel (3.704 > 1.675). Nilai signifikan < 0.05 (0,001 < 0.05), artinya variabel Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Natura Plastindo.
4. Kepemimpinan Transformasional (X1): Berdasarkan Tabel 11 diatas terlihat tabel uji t dengan angka t sebesar 15.265 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hasil penelitian menunjukkan t hitung > t tabel (15.265 > 1.675). Nilai signifikan < 0.05 (0.000 < 0.05), artinya variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja pada PT. Natura Plastindo.
5. Human Relation (X2): Berdasarkan tabel 11 diatas terlihat tabel uji t dengan sebesar 5.295 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian menunjukkan t hitung > t tabel (5.295 > 1.675). Nilai signifikan < 0.05 (0,000 < 0.05), artinya variabel Human Relation berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja pada PT. Natura Plastindo.
6. Etos Kerja (X3): Berdasarkan tabel 11 diatas terlihat tabel uji t dengan angka t sebesar 4.774 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hasil penelitian menunjukkan t hitung > t tabel (4.774 > 1.675). Nilai signifikan < 0.05 (0.000 < 0.05), artinya variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja pada PT. Natura Plastindo.
7. Kepuasan Kerja (Z): Berdasarkan data pada tabel 11 di atas, dapat diketahui hasil uji t yang disertai dengan nilai t sebesar 4.241 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian menunjukkan t hitung > t tabel (4.241 > 1.675). Nilai signifikan < 0.05 (0.000 < 0.05), artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Natura Plastindo.

4. Uji Sobel

Penggunaan uji Sobel bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel independen melalui variabel mediasi dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) Human Relation (X2) dan Etos Kerja (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel mediasi Kepuasan Kerja (Z) atau menguji signifikansi dari pengaruh tidak langsung variabel mediator terhadap variabel dependen menjadi (ab) dengan standart error yang akan menghasilkan nilai statistik untuk menghitung standart error ab pengambilan keputusan yaitu Jika p value < 0.05, maka variabel Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional, Human Relation, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan namun Jika p-value < 0.05 maka Kepuasan Kerja dinyatakan mampu memediasi pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional, Human Relation, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1. Uji Sobel Test Kepemimpinan Transformasional (X1)

Tabel 12. Hasil uji sobel calculator Kepemimpinan Transformasional

Input	Test Statistic	p-value
a : 0.255 Sobel Test	2.0705	0.038
b : 0.409 Sa : 0.122	Aroian Test	2.0661 0.038
Sb : 0.027		

Sumber : Calculation for the Sobel test, data diolah 2024

Berdasarkan tabel 12. Di atas menunjukkan nilai test statistik sebesar 2.0705 dan nilai p-value yang dihasilkan adalah 0.000 < 0.05 maka terbukti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dinyatakan mampu memediasi pada hubungan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H8 dalam penelitian diterima.

2. Uji Sobel Test Human Relation (X2)

Tabel 13. Hasil uji sobel calculator Human Relation

Input	Test Statistic	p-value
a : 0.339 Sobel Test	2.5493	0.010
b : 0.146 Sa : 0.116	Aroian Test	2.1543 0.011
Sb : 0.028		

Sumber : Calculation for the Sobel test, data diolah 2024

Berdasarkan tabel 11. Di atas menunjukkan nilai test statistik sebesar 2.5493 dan nilai p-value yang dihasilkan adalah 0.010 < 0.05 maka terbukti bahwa variabel Human Relation dinyatakan mampu memediasi pada hubungan pengaruh Human Relation terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H9 dalam penelitian diterima.

3. Uji Sobel Test Etos Kerja (X3)

Tabel 14. Hasil uji sobel calculator Etos Kerja

Input	Test Statistic	p-value
a : 0.575 Sobel Test	2.9252	0.003
b : 0.176 Sa : 0.155	Aroian Test	2.8858 0.003
Sb : 0.037		

Sumber : Calculation for the Sobel test, data diolah 2024

Berdasarkan tabel 12. Di atas menunjukkan nilai test statistik sebesar 2.9252 dan nilai p-value yang dihasilkan adalah 0.003 < 0.05 maka terbukti bahwa variabel Etos Kerja dinyatakan mampu memediasi pada hubungan pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H10 dalam penelitian ini diterima.

5. Koefisiensi Determinasi

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber : Hasil Uji koefisien determinasi SPSS 25, data diolah 2024

Berdasarkan hasil output tersebut, diperoleh nilai R Square sebesar 0.543 dengan kata lain, dapat diartikan bahwa, pengaruh variabel X1, dan X2, dan X3 dan Z Secara bersama-sama memengaruhi variabel Y adalah sebesar 0.543 atau sebesar 54.3% dengan sisanya di pengaruhi karena adanya variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian.

6. Uji F

Tabel 16. Uji F

Sumber : Hasil Uji Simultan(F) SPSS25, data diolah 2024

Berdasarkan uji simultan, diperoleh nilai Fhitung sebesar 14.539. Sedangkan Ftabel berada pada tingkat kepercayaan yang signifikan 5% dan $k=4$, maka diperoleh $df_1 = k-1=3$ dan $df_2 = n-k (54-4-1=49)$ Dengan demikian, diperoleh Ftabel sebesar 3,19 yang menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar daripada Ftabel yaitu 14.539 > 3,19. Sementara itu, nilai signifikansinya berada di bawah α yaitu 0.000 < 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, dengan demikian, Hipotesis nol (H_0) tidak dapat diterima, sehingga hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan valid, yang berarti variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional(X1), Human Relation (X2) dan Etos Kerja (X3) melalui Kepuasan Kerja (Z) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

7. Analisis Regresi Linier Berganda Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini, pendekatan analisis yang diterapkan dalam menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi berganda.

Tabel 17. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber : Hasil Uji koefisien SPSS25, data diolah 2024 Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Z + e$$

$$Y = 24.212 + 0.255X_1 + 0.339 X_2 + 0.575X_3 + 0.490Z + 3.756$$

Pembahasan

1. (H1) : Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis data, dapat dibuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional dinyatakan diterima, terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan Transformasional ini dibangun oleh beberapa indikator yaitu Ketekunan, Kemampuan Memotivasi, Keterampilan komunikasi, Kemampuan Mengarahkan Bawahan, Kemampuan Mengendalikan Emosi. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator Ketekunan, dengan pernyataan yang mengukur sejauh mana pemimpin proaktif dalam menghadapi tantangan ketika bekerja di PT.

Natura Plastindo.

Studi empiris dari temuan ini menunjukkan seorang pemimpin di PT. Natura Plastindo sudah baik. Untuk mempertahankan kinerja tersebut perlu pengembangan dan memperkuat dalam manajemen sumber daya manusia, ketekunan berperan sebagai faktor penting yang mendukung efektivitas kinerja.. Untuk itu, pemimpin harus membangun kepercayaan karyawan, dapat menghasilkan kerja yang nyata, dan menjadi role model untuk bawahannya. Pemimpin menunjukkan bahwa keberhasilan bukan soal instan, tapi tentang komitmen dan kerja keras yang konsisten. Penelitian ini memperkuat hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh [30], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di industri. Menurut para responden, perubahan yang terjadi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di industri, disebabkan oleh durasi proses yang cukup panjang.

2. (H2) : Human Relation (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis data, dapat dibuktikan bahwa Human Relation dinyatakan diterima atau terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Human Relation ini dibangun oleh beberapa indikator yaitu, Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan klien.

Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator Hubungan dengan rekan kerja, dengan pernyataan karyawan selalu berkolaborasi dengan baik dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas.

Studi empiris dari temuan ini menunjukkan bahwa Human Relation di PT. Natura Plastindo sudah baik. Human Relation pada PT. Natura Plastindo merupakan faktor besar dalam menentukan keberhasilan terhadap kinerja karyawan artinya, dengan hubungan human relation dengan kondisi kerja yang positif menjadi alasan kuat bagi karyawan untuk tidak meninggalkan PT. Natura Plastindo. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [7] dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa dapat dikatakan bahwa secara simultan maupun parsial human relation memiliki pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. 3. (H3) : Etos Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis data, dapat dibuktikan bahwa Etos Kerja dinyatakan diterima atau terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos Kerja ini dibangun oleh beberapa indikator yaitu, sikap karyawan yang baik, perasaan seorang karyawan, kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan pernyataan karyawan merasa dihargai atas kontribusinya, yang membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan di PT. Natura Plastindo. Studi empiris dari temuan ini menunjukkan bahwa Etos Kerja di PT. Natura Plastindo sudah baik. Etos kerja pada PT. Natura Plastindo merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan artinya, etos kerja sebagai pemicu untuk melanjutkan pekerjaan dengan lebih baik atas kontribusinya yang dihargai perusahaan. Ada kalanya etos kerja mengalami siklus naik turun seiring dengan tuntutan kerja yang ada pada PT. Natura Plastindo, sehingga karyawan berada dalam kondisi yang tidak baik. Untuk menghindari kondisi tersebut, PT. Natura Plastindo melakukan evaluasi dan memberi kesempatan karyawan untuk menyampaikan unek-unek yang dihadapi selama berkerja disana. Hasil dari penelitian ini mendukung temuan yang dikemukakan oleh [28] dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa dapat dikatakan Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa etos kerja, yang melibatkan prinsip kejujuran, kerja keras, dan tanggung jawab, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. (H4) : Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil analisis data, dapat dibuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional dinyatakan diterima atau terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan Transformasional ini dibangun oleh beberapa indikator yaitu Ketekunan, Kemampuan Memotivasi, Keterampilan komunikasi, Kemampuan Mengarahkan Bawahan, Kemampuan Mengendalikan Emosi. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator Ketekunan, dengan pernyataan yang mengukur sejauh mana pemimpin proaktif dalam menghadapi tantangan ketika bekerja di PT. Natura Plastindo.

Studi empiris dari temuan ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional di PT. Natura Plastindo sudah baik. Implementasi kepemimpinan transformasional di PT. Natura Plastindo dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja disana. Ketekunan pimpinan terhadap kebutuhan individu karyawan sangat berdampak terhadap kepuasan kerja mereka terlihat pada produktivitas karyawan terhadap PT. Natura Plastindo yang cenderung memiliki komitmen yang tinggi, menyelesaikan tugas dengan baik. Kepatuhan dan disiplin kerja karyawan juga terbilang masih stabil. Penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan temuan dalam penelitian oleh [31] didukung oleh hasil penelitian yang menjelaskan bahwa dapat dikatakan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Penelitian ini mendukung teori [32] yang menyatakan bahwa kepemimpinan, yang melibatkan prinsip kejujuran, kerja keras, dan tanggung jawab, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kepemimpinan Transformasional yang baik adalah suatu kepemimpinan yang dapat memacu produktivitas, memperkuat kepuasan kerja, mendukung pertumbuhan, dan mempermudah penyesuaian terhadap segala situasi yang berkembang.

5. (H5) : Human Relation (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil analisis data, dapat dibuktikan bahwa Human Relation dinyatakan diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Human Relation ini dibangun oleh beberapa indikator yaitu Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan klien. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator Hubungan dengan rekan kerja, dengan pernyataan karyawan selalu berkolaborasi dengan baik dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas.

Studi empiris dari temuan ini menunjukkan bahwa Human Relation di PT. Natura Plastindo sudah baik. Hubungan Human Relation di PT. Natura Plastindo, bukan hanya bekerja untuk uang, tetapi tentang pengakuan, rasa diterima dan interaksi yang sehat sehingga memiliki kepuasan untuk bekerja. Hubungan yang sehat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kesejahteraan psikologis. Penelitian ini menunjukkan kesamaan hasil dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh [33] dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa dapat dikatakan bahwa Human Relation memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Human relations yang baik membantu menyelesaikan konflik secara konstruktif dan menjaga keharmonisan tim. Jika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka tidak mendukung atau kompensasi yang diterima tidak memadai, maka hubungan interpersonal yang baik mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja.

6. (H6) : Etos Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil analisis data, dapat dibuktikan bahwa Etos Kerja dinyatakan diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Etos Kerja ini dibangun oleh beberapa indikator yaitu, sikap karyawan yang baik, perasaan seorang karyawan, kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan pernyataan karyawan merasa dihargai atas kontribusi nya, yang membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan di PT. Natura Plastindo. Studi empiris dari temuan ini menunjukkan bahwa Etos Kerja di PT. Natura Plastindo sudah baik. Karyawan yang memiliki Etos Kerja tinggi di PT. Natura Plastindo merasa pekerjaan bukan hanya kewajiban, tapi bentuk aktualisasi diri dan kontribusi. Ketika seorang karyawan bekerja keras dan bertanggung jawab, kepuasan kerja datang dari pencapaian tersebut. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh [34] Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa etos kerja berperan penting dan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam analisis yang dilakukan, ditemukan hubungan yang kuat atau relevan antara etos kerja dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

7. (H7) : Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis data, dapat dibuktikan bahwa Kepuasan Kerja dinyatakan diterima dan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja ini dibangun oleh beberapa indikator yaitu, pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi dan pengawasan. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator peluang promosi, dengan pernyataan karyawan merasa ada kesempatan yang cukup untuk mengembangkan karir di PT. Natura Plastindo.

Studi empiris dari temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT. Natura Plastindo sudah baik. Karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka dan melihat adanya masa depan di perusahaan. Hal ini juga berdampak pada meningkatnya kinerja tim dan menurunnya angka turnover. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh [12] hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh serta memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. [35] Perusahaan telah berhasil membangun sistem pengembangan karier yang transparan dan berbasis kinerja, yang secara nyata meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

8. (H8) : Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja(Z) sebagai variabel intervening.

Dari hasil analisis data, dapat dibuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional dinyatakan diterima atau terdapat menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Kepemimpinan Transformasional ini dibangun oleh beberapa indikator yaitu Ketekunan, Kemampuan Memotivasi, Keterampilan komunikasi, Kemampuan Mengarahkan Bawahan, Kemampuan Mengendalikan Emosi. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator Ketekunan, dengan pernyataan yang mengukur sejauh mana pemimpin proaktif dalam menghadapi tantangan ketika bekerja di PT. Natura Plastindo.

Studi empiris dari temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan di PT. Natura Plastindo telah memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pimpinan

yang memberikan visi inspiratif, perhatian personal, dan dukungan pengembangan diri menciptakan perasaan dihargai dan nyaman di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas pada akhirnya menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, hingga tekun dalam kemampuan menyelesaikan tugas dengan efisien. Kepemimpinan transformasional juga secara langsung memengaruhi kinerja, namun efeknya semakin kuat saat dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini mendukung temuan yang dikemukakan oleh [36] Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui mediasi, yang berarti kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja organisasi melalui kepuasan kerja.

9. (H9) : Human Relation (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja(Z) sebagai variabel intervening.

Berdasarkan pengolahan analisis data, dapat dibuktikan bahwa Human Relation dinyatakan diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja. Human Relation ini dibangun oleh beberapa indikator yaitu, Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan klien. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator Hubungan dengan rekan kerja, dengan pernyataan karyawan selalu berkolaborasi dengan baik dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas.

Studi empiris dari temuan ini menunjukkan bahwa human relation di PT. Natura Plastindo telah berjalan dengan baik. Karyawan merasakan suasana kerja yang hangat dan saling mendukung, terutama dalam hal komunikasi antar tim. Kondisi ini menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, yang kemudian berkontribusi pada kinerja yang lebih optimal, dari aspek kualitas dan juga kuantitas. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] penelitian tersebut membuktikan bahwa parameter pengaruh tidak langsung melalui mediasi tersebut berpengaruh atau dapat dikatakan signifikan, bahwa penerapan human relation yang diikuti oleh kepuasan kerja karyawan maka, kualitas hubungan sosial dalam pekerjaan memberikan dampak maksimal ketika karyawan merasa puas dan nyaman dalam pekerjaannya. diikuti penurunan kinerja karyawan.

10. (H10) : Etos Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja(Z) sebagai variabel intervening.

Dari hasil analisis data, dapat dibuktikan bahwa Etos Kerja dinyatakan diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja. Etos Kerja ini dibangun oleh beberapa indikator yaitu, sikap karyawan yang baik, perasaan seorang karyawan, kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan pernyataan karyawan merasa dihargai atas kontribusi nya, yang membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan di PT. Natura Plastindo.

Studi empiris dari temuan ini menunjukkan bahwa Etos kerja yang tinggi di PT. Natura Plastindo terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, penuh dedikasi, dan komitmen terhadap tugas. Budaya kerja seperti ini menjadikan karyawan merasa dihargai dan bangga terhadap perannya, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan kesamaan hasil dengan studi yang dilakukan oleh [36] berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh parameter tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja tersebut berpengaruh signifikan atau dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan untuk lebih termotivasi jika dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja.

6. Kesimpulan

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa data yang diperoleh menggunakan kuisioner dengan skala likert 1-5 Valid, karena semua uji validitas yang dilakukan pada semua variabel memiliki korelasi yang lebih besar dari tabel ($r_{0,2681}$) dan dikatakan Realibel, karena ketiga variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari ($r_{0,60}$). Sementara dari hasil uji T (parsial) menunjukkan:

1. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Natura Plastindo, dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja
2. Human Relation memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Natura Plastindo, dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja
3. Etos Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Natura Plastindo, dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja
4. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan
5. Kepemimpinan Transformasional, Human Relation dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dimediasi oleh Kepuasan Kerja karena terbukti signifikan.

Dari hasil uji F (simultan) dari keempat variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Human Relation (X2) dan Etos Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dengan demikian, dapat diketahui bahwa Fhitung lebih tinggi dibandingkan Ftabel, yakni $14.539 > 3.19$. Sedangkan nilai signifikannya kurang dari α yaitu $0.000 < 0.05$. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian lain dengan tema sumber daya manusia yang sama. Diharapkan melalui penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel penelitian baru dan dapat ditemukan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian temuan ini memungkinkan terciptanya pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini adalah kerahasiaan data perusahaan serta identitas responden yang harus disamarkan, atau syarat dan ketentuan berlaku.

7. Saran

Dalam variabel bebas (X) yang dipilih dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Transformasional, Human Relation, dan Etos Kerja hanya mempengaruhi sebesar 54.3% dari Kinerja Karyawan (variabel Y) pada PT. Natura Plastindo, untuk peneliti selanjutnya bisa mencari variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Natura Plastindo.

8. Terimakasih

Puji syukur dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala nikmat dan anugerah-Nya, maka saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini dengan baik. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Untuk itu, saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Sumartik, SE., MM., selaku dosen pembimbing, atas segala arahan, bimbingan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Vera Firdaus, S.Psi., MM., selaku dosen penguji, atas masukan dan saran yang sangat berharga.
3. Pihak HR PT. Natura Plastindo yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
4. Para responden/karyawan produksi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.

Saya juga mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, khususnya program Studi Manajemen, atas segala dukungan dan fasilitas yang diberikan selama masa studi hingga penyelesaian skripsi ini. Semoga segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

[1] P. Yolanda, H. S. Widiana, and E. Y. D. Sari, "Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi," J. Divers., vol. 8, no. 2, pp. 148-157, Dec. 2022, doi: 10.31289/diversita.v8i2.5788.

- [2] M. Roni, "Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan **Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening**," Tesis Pascasarj. Univ. Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, p. 136, 2019, [Online]. Available: <http://digilib.uinsby.ac.id/35064/>
- [3] K. Suristya, N. Adi Pengaruh Kompensasi Karyawan, and K. Loka Suristya dan Nyoman Rasmen Adi, "PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," vol. 8, no. 1, pp. 50-70, 2021.
- [4] **B. HendraWidodo and F. Susanti**, "**Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT . Pelindo Teluk Bayur Padang)**," J. Ekon., p. 13, 2018.
- [5] **K. Nadapdap**, "**Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**," J. Ilm. **Methonomi**, vol. 3, no. 2, pp. 47-60, 2017.
- [6] **E. Sukmawati, S. L. Ratnasari, and Z. Zulkifli**, "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**," J. Dimens., vol. 9, no. 3, pp. 461-479, 2020, doi: [10.33373/dms.v9i3.2722](https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722).
- [7] **F. A. Hutagalung**, "HE EFFECT OF HUMAN RELATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT At PT Wijaya Karya (WIKa Beton) Binjai," pp. 29-34, 2020.
- [8] **T. S. Lan, I. H. Chang, T. C. Ma, L. P. Zhang, and K. C. Chuang**, "Influences of transformational leadership, transactional leadership, and patriarchal leadership on job satisfaction of cram school faculty members," **Sustain.**, vol. 11, no. 12, 2019, doi: [10.3390/su10023465](https://doi.org/10.3390/su10023465). [9] **M. Bayu, S. Putro, F. Wajdi, and U. M. Surakarta**, "The Influence Of Work-Life Balance And Work Ethic On Employee Performance Employee Performance With Job SaAsfacAon As An Intervening Variable **Pengaruh Work-Life Balance Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interv.**" **Manag. Stud. Entrep. J.**, vol. 5, no. 1, pp. 2651-2659, 2024, [Online]. Available: <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- [10] **A. Prayudi**, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai)," J. Manaj., vol. 6, no. 2, pp. 63-72, 2020, [Online]. Available: <http://ejournal.lmiimedan.net>
- [11] **T. N. Aromega, C. Kojo, and V. P. K. Lengkong**, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado," J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 7, no. 1, pp. 741-750, 2019.
- [12] **N. Atika, Machasin, and P. Arwinence**, "Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi **Sebagai Variabel Intervening pada Perumda Air Minum Tirta Siak Pekanbaru**," JIM (Jurnal Ilmu Manajemen), vol. 7, pp. 1-13, 2021, [Online]. Available: <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/view/2541>
- [13] **F. Muhammad, Edward, and R. Wilian**, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi," J. Din. **Manaj.**, vol. 11, no. 1, pp. 1- 13, 2023.
- [14] **A. G. C., Riedel, V. P. K. Lengkong, and I. Trang**, "Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel," J. EMBA, vol. 7, no. 3, pp. 2959-2968, 2019.
- [15] **Aries Saputra, Sonny Subroto, and Nuril Aulia Munawaroh**, "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Madyo Lancar Kabupaten Kediri," PPIAM Pus. Publ. Ilmu Manaj., vol. 1, no. 4, pp. 171-183, 2023, doi: [10.59603/ppiman.v1i4.125](https://doi.org/10.59603/ppiman.v1i4.125).
- [16] **A. Hadiansyah and R. P. Yanwar**, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. **AE**," J. **AI-AZHAR** Indones. **SERI Hum.**, vol. 3, no. 2, p. 150, 2017, doi: [10.36722/sh.v3i2.204](https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204).
- [17] **Sammuel and S. R. Tanoto**, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah(UMKM) Sektor Makanan dan Minuman di Kabupaten Blora," **Agora**, vol. 10, no. 2, pp. 1- 19, 2022.
- [18] **A. A. A. Hukama, D. Andriani, and D. Prapanca**, "The Effect Remuneration, Human Relation and Competence on Job Satisfaction In PT Bernanta Jaya Abadi: Pengaruh Remunerasi, Human Relation dan Kompetensi terhadap Kepuasan kerja di PT Bernanta Jaya Abadi," J. Univ. Muhammadiyah Sidoarjo, vol. 1, no. 1, pp. 1-16, 2023.
- [19] **A. Rahman and Kasmiruddin**, "Pengaruh **Human Realtion Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Mandiri Ekakurir Pekanbaru**," **Jom Fisip**, vol. 4, no. 2, pp. 1-15, 2017.
- [20] **M. M. M. C. Istianto**, Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia, 2010.
- [21] **N. Wati and P. A. Pradana**, "Journal of Global Business and Management Review PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI Article's Information ABSTRACT," J. Glob. Bus. Manag. Rev., vol. 3, no. 2, pp. 51-60, 2021, [Online]. Available: <https://journal.uib.ac.id/index.php/jgbmr/>
- [22] **S. Hermawan and W. Hariyanto**, **Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Dan Kualitatif)**. 2022. doi: [10.21070/2022/978-623-464-047-2](https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-047-2).
- [23] **A. N. Puspita and S. Sumartik**, "Analisis **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening** pada UKM Pia Mahen," **Innov. Technol. Methodical Res. J.**, vol. 2, no. 4, pp. 1-14, 2023, doi: [10.47134/innovative.v2i4.8](https://doi.org/10.47134/innovative.v2i4.8).
- [24] **Z. Adriani and P. Studi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi**, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Tranformasiomal Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja Pda Construction dn Engineering Departement," J. Manaj. Terap. dan Keuang., vol. 11, no. 04, pp. 890-903, 2022.
- [25] **M. M. Dr. Sry Rosita, S.E., M.M., Feny Tialonawarmi, S.E., M.M., Dr. Musnaini, S.E., M.M., Hendriyaldi, S.Pd.**, Buku Ajar Perilaku Organisasi. WIDA Publishing, 2024.
- [26] **A. A. A. P. Mangkunegara**, **Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya**, 2017.
- [27] **L. N. Dewi, D. Suhaeli, and L. A. Hidayati**, "Pengaruh Kemampuan Kerja , **Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo)**," Borobudur Manag. Rev., vol. 3, no. 1, pp. 14-31, 2023, doi: [10.31603/bmar.v](https://doi.org/10.31603/bmar.v).
- [28] **N. Halizah, E. Tri Wisudaningsih, and W. Aqidah**, "Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," J. Ilm. Ekon. Islam, vol. 9, no. 1, pp. 387-394, 2023, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624DOI:http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>
- [29] **S. Arikunto**, Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- [30] **A. P. A. Parada and J. Arifin**, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt **Universal Tekno Reksajaya Site Adaro** Di Kabupaten Balangan," Japb, vol. 6, no. 2, pp. 1424-1437, 2023.
- [31] **V. M. Mendrofa, A. B. Ndraha, and Y. A. Telaumbanua**, "Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli

Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli the Role of Transformational Leadership At Pt. Bank Sumut Gunungsitoli Branch in Col," J. EMBA, vol. 10, no. 4, pp. 1517-1524, 1517.

[32] H. Ernanto and S. Hermawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Indones. J. Law Econ. Rev., vol. 14, no. 1, pp. 6-14, 2022.

[33] M. R. Monoarfa and Y. Adolfini, " **Pengaruh Human Relation, Lingkungan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado the Impact of Human Relation, Work Environment and Work Ethic on Employee Satisfaction At Sintesa Peninsula Hotel Manado,**" Uhin. 242 J. EMBA, **vol. 8, no. 1, pp. 242-251, 2020,** [Online]. Available:

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27507%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/27507/27040>

[34] **P. A. Sri Afifah and H. Tarigan, " Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Senayan Avenue by Ottolima," J. Syntax Imp. J. Ilmu Sos. dan Pendidik., vol. 4, no. 3, pp. 253-266, 2023, doi: 10.36418/syntax- imperatif.v4i3.252.**

[35] F. Maulana, "The Influence Of Organizational Communication On Employee Performance on Seafood Trade Companies in Sidoarjo," Indones. J. Law Econ. Rev., vol. 14, pp. 6-14, 2022.

[36] V. Revanda, "The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance," Bongaya J. Res. Manag., vol. 4, no. 1, pp. 54-61, 2021, doi: 10.37888/bjrm.v4i1.261.

Kuesioner penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Human Relation dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Natura Plastindo

Kepada

Yth. Bapak/ibu

Perkenalkan nama saya Jessica Berliana Salsabilla, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Program Studi Manajemen. Berikut ini saya lampirkan kuesioner tentang "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Human Relation, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Natura Plastindo". Saya mohon bapak/ibu berkenan untuk berkontribusi dalam penelitian saya dengan mengisi kuesioner ini. Saya ucapkan terimakasih banyak

Identitas Responden

(Berikan tanda (X) untuk mengisi data dan identitas di bawah ini)

No Responden : (diisi peneliti)

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Usia : a. 18-25 Tahun c. 33-40 Tahun e. 49-56 Tahun

b. 26-32 Tahun d. 41-48 Tahun

Pendidikan : a. SD b. SMA e. Lainnya

c. SMP d. Perguruan Tinggi

Status : a. Lajang c. Lainnya

b. Sudah Menikah

Lama Bekerja : a. 1-2 Tahun c. 3-4 Tahun e. Lainnya

b. 2-3 Tahun d. 4-5 Tahun Silahkan lanjutkan apabila Saudara Bapak/Ibu responden sesuai dengan kriteria di atas, dan apabila tidak memenuhi kriteria diatas, maka bisa berhenti sampai di sini dan tidak melanjutkan proses pengisian, Terimakasih.

Petunjuk pengisian

- Berikan tanda (√) pada jawaban kolom yang sudah tersedia sesuai pendapat anda

- Dimohon mengisi sesuai dengan yang dirasakan

Keterangan

STS : Sangat Tidak Setuju Skor 1 TS : Tidak Setuju Skor 2 N : Netral Skor 3 S : Setuju Skor 4

SS : Sangat Setuju Skor 5

Isi kuisisioner

1. Kepemimpinan Transformasional

No Indikator Variabel Pernyataan STS TS N S SS

1 Ketekunan Pemimpin proaktif dalam menghadapi tantangan yang muncul

2 Kemampuan Memotivasi Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk berkerja lebih baik

3 Keterampilan Komunikasi Pemimpin mendorong karyawan untuk selalu berpikir kreatif dan inovatif untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi tim

4 Kemampuan Mengarahkan Bawahan Pemimpin memberikan arahan yang jelas dalam menyampaikan tugas sesuai jobdisk

4 Kemampuan Mengendalikan Emosi Pemimpin membuat keputusan rasional dalam segala situasi

2. Human Relation

No Indikator Variabel Pernyataan STS TS N S SS

- 1 Hubungan dengan rekan kerja Saya selalu berkolaborasi dengan baik dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas.
- 2 Hubungan dengan atasan Saya merasa mudah untuk berkomunikasi dengan atasan mengenai pekerjaan.
- 3 Hubungan dengan klien Pemimpin saya selalu memastikan bahwa klien merasa dihargai dan diprioritaskan.
- 4 Hubungan dengan masyarakat Pemimpin saya selalu memperhatikan dampak sosial dari keputusan yang diambil, terutama terhadap masyarakat sekitar

3. Etos Kerja

No Indikator Variabel Pernyataan STS TS N S SS

- 1 Sikap Karyawan yang Baik Saya mudah beradaptasi dengan kebijakan baru di tempat kerja
- 2 Perasaan Seorang Karyawan Saya merasa termotivasi untuk datang bekerja setiap hari
- 3 Kesediaan Karyawan dalam Melaksanakan Pekerjaan Saya merasa dihargai atas kontribusi saya, yang membuat saya semakin loyal terhadap perusahaan ini

4. Kinerja Karyawan

No Indikator Variabel Pernyataan STS TS N S SS

- 1 Kualitas kerja Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.
- 2 Kuantitas kerja Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.
- 3 Tanggung Jawab Saya memperhatikan kualitas dengan cermat dalam setiap pekerjaan yang dilakukan
- 4 Kerja sama Saya dapat membina kerja sama yang baik antar karyawan.
- 5 Inisiatif Saya sering mengambil inisiatif untuk memulai pekerjaan tanpa perlu diminta

5. Kepuasan Kerja

No Indikator Variabel Pernyataan STS TS N S SS

- 1 Pekerjaan itu sendiri Saya merasa pekerjaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru.
- 2 Upah Saya merasa upah yang saya terima memotivasi untuk bekerja lebih baik.
- 3 Peluang promosi Saya merasa ada kesempatan yang cukup untuk mengembangkan karir dalam perusahaan.
- 4 Pengawasan Saya merasa bahwa atasan adil dalam menilai kinerja karyawan.