

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Kepemimpinan Transformasional Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.Telkom Indonesia Cabang Kabupaten Mukomuko. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 86 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan analisis jalur menggunakan SPSS 21.

Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Kemudian Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan. Serta Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh langsung Pengembangan SDM lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Pengaruh langsung Kepemimpinan Tranformasional lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Kontibusi sumbangan variabel *independen* Pengembangan SDM dan Kepemimpinan Tranformasional terhadap variabel *dependen* Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 51,1%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kontibusi sumbangan variabel *independen* Pengembangan SDM, Kepemimpinan Tranformasional dan Kepuasan Kerja terhadap variabel *dependen* Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 75,5%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, Kepemimpinan Tranformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine how much Human Resource Development (HR) and Transformational Leadership have an influence on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Pt. Telkom Indonesia Mukomuko Regency Branch. The method of collecting data is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 86 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis and path analysis using SPSS 21.

The results obtained based on the partial test (t test) obtained that human resource development has a significant effect on job satisfaction and employee performance. Then Transformational Leadership has no significant effect on Work Involvement and Employee Performance. And job satisfaction has a significant effect on employee performance. The direct influence of HR development is greater than the indirect effect of HR development on employee performance through job satisfaction. The direct effect of Transformational Leadership is greater than the indirect effect of Transformational Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction.

The contribution of the independent variables of HR Development and Transformational Leadership to the dependent variable of Job Satisfaction (Z) is 51.1%. While the remaining 48.9% is influenced by other variables outside of this study. The contribution of the independent variables of HR Development, Transformational Leadership and Job Satisfaction to the dependent variable of Employee Performance (Y) is 75.5%. While the remaining 24.5% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: *HR Development, Transformational Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance*