

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION

Endang Puji Lestari¹, Muhammad Dzikri Abadi³, Muh. Mahbub³

¹ Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan; email : endangpujilestari16@gmail.com

² Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan; email : much.mahbub@gmail.com

³ Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan; email : abadz681@gmail.com

*Korespondensi: Alamat: Jl. KH. Ahmad Dahlan No.41 Lamongan | e-mail:

endangpujilestari16@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kartika Panca Jaya Gresik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran kuesioner dan dianalisis secara kuantitatif menggunakan regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kartika Panca Jaya yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yakni semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan ini diperoleh melalui analisis data yang menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel tersebut dengan kepuasan kerja. Secara bersama-sama, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki dampak yang sinergis terhadap kepuasan kerja. Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi tingkat stres dan turnover karyawan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the influence of transformational leadership style and work motivation on job satisfaction of PT employees. Kartika Panca Jaya Gresik. This research uses quantitative methods. Data was collected through observation and distributing questionnaires and analyzed quantitatively using multiple linear regression. The population in this study were all employees of PT. Kartika Panca Jaya, totaling 47 people. The sampling technique used was saturated sampling, that is, all members of the population were used as research samples. The results of this research conclude that there is a significant influence between transformational leadership style and work motivation on employee job satisfaction. This conclusion was obtained through data analysis which showed a positive relationship between these two variables and job satisfaction. Together, transformational leadership style and work motivation have a synergistic impact on job satisfaction. The combination of effective leadership and high motivation creates a positive work environment, increases productivity, and reduces stress levels and employee turnover.

Keywords: Leadership style, Motivation, and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas guna mempertahankan eksistensi di pasar. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah kepuasan kerja karyawan (Runa, 2020). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, dan lebih termotivasi untuk mencapai target perusahaan (Mahdi et al., 2022). Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan, salah satunya adalah PT. Kartika Panca Jaya Gresik.

PT. Kartika Panca Jaya Gresik, sebagai salah satu perusahaan jasa outsourcing di Jawa Timur, menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung, sedangkan motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka (Artini & Ni Wayan Mujiati, 2022).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Kartika Panca Jaya Gresik adalah gaya kepemimpinan transformasional. Cheung (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi karyawan untuk mengoptimalkan keterampilan dan kemampuannya untuk memberikan layanan atau tugas yang lebih baik. Lebih lanjut disebutkan bahwa dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin mempunyai visi yang baik untuk meningkatkan semangat dan harapan pengikutnya melalui pendekatan yang didasarkan pada kesadaran, rasa memiliki, serta kemampuan memberikan dukungan, dorongan dan bimbingan untuk memaksimalkan pengikutnya. Singkatnya, pemimpin yang mampu membangun tim yang solid dengan etos kerja yang kuat adalah pemimpin yang transformasional.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Artini & Ni Wayan Mujiati, 2022; Lana & Septyarini, 2022; Nurfaeda et al., 2022). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Simanjutak & Kasmirudin (2017), gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, mendukung pengembangan karyawan, dan memberikan apresiasi atas prestasi karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian oleh Nurfaeda et al., (2022) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang, memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja. Motivasi ekstrinsik seperti penghargaan finansial dan insentif juga berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan (Lana & Septyarini, 2022).

Dengan merujuk pada hasil-hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini berupaya untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kartika Panca Jaya Gresik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, sehingga perusahaan dapat terus meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap efektif dalam membawa perubahan signifikan pada organisasi dan karyawan. Konsep ini pertama kali dikemukakan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 dalam karyanya *Leadership*, dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass pada tahun 1985 melalui teori *Transformational Leadership* (Bass, 1985). Burns (1978) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moral satu sama lain, dengan fokus pada perubahan dan pengembangan karyawan demi kepentingan bersama. Pemimpin transformasional memfasilitasi pertumbuhan pribadi dan profesional pengikutnya, serta mendorong mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi daripada sekadar tujuan pribadi.

Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional berfokus pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi karyawannya melalui visi yang jelas dan hubungan yang mendalam, sehingga menciptakan loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasi. Pemimpin jenis ini tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada pengembangan individu karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu dan melakukan tindakan yang diinginkan dalam pekerjaan mereka (Robbins & Judge, 2018). Motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis (Deslerr, 2014):

1. Motivasi intrinsik: Dorongan yang berasal dari kepuasan pribadi dalam melakukan pekerjaan, seperti tantangan, pengembangan diri, dan rasa pencapaian.
2. Motivasi ekstrinsik: Dorongan yang berasal dari faktor eksternal, seperti penghargaan finansial, pengakuan, dan promosi

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini mencakup persepsi individu tentang seberapa baik harapan dan kebutuhan mereka terpenuhi dalam lingkungan kerja (Locke, 1976). Kepuasan kerja mencakup aspek-aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Robbins dan Judge (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan.

Perumusan Hipotesis

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, perhatian personal, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung pengembangan diri, cenderung meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan (JATI, 2021; Maryen et al., 2023; Simanjutak & Kasmirudin, 2017). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Feri et al., (2020), pemimpin transformasional secara konsisten dikaitkan dengan hasil kinerja yang lebih baik serta kepuasan kerja yang lebih tinggi.

H1: gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan merupakan dua konsep yang saling berkaitan erat dan penting dalam dunia manajemen sumber daya manusia. Keduanya memainkan peran signifikan dalam menentukan produktivitas, kinerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Mahdi et al., 2022). Pemahaman yang baik mengenai hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja membantu perusahaan merancang strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung pengembangan karyawan (Runa, 2020).

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan

METODE PENELITIAN

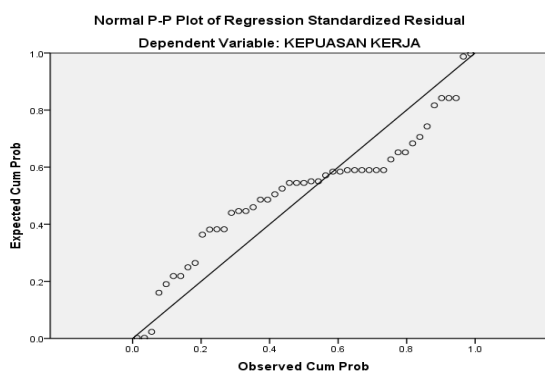
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, analisis yang digunakan ini dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan regresi linier berganda. Analisis berganda ini digunakan karena terdapat 2 (dua) variabel bebas atau Independent dan 1 (satu) variabel terikat atau dependent. Dimana dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini menggunakan populasi jumlah karyawan yang ada di kantor PT Kartika Panca Jaya Gresik yang berjumlah 47 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan secara probability sampling dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara offline kepada karyawan PT Kartika Panca Jaya Gresik. Teknik analisis terdiri dari beberapa tahap antara lain (Ghozali, 2021): Uji Keabsahan Data meliputi: Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik meliputi: Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji Analisis Linier Berganda. Uji Hipotesis meliputi: Uji t, Uji F dan Uji Koefisien determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden PT. Kartika Panca Jaya Gresik di tinjau dari segi usia responden yaitu pertama responden berusia 20-25 sebanyak 14 orang (29.8%). Kedua, responden berusia 25-30 sebanyak 17 orang (36.2%). Ketiga responden berusia 30-35 sebanyak 10 orang (21.3%) Terakhir responden berusia 35-40 sebanyak 6 orang (12.8%). Selanjutnya responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki ada 24 orang (51.1%) dan perempuan ada 23 orang (48.9%). Terakhir responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA sebanyak 11 orang (23.4%). Diploma sebanyak 20 orang (42.2%) S1 sebanyak 16 orang (34.0%).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa sebaran data mengikuti garis normal, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal dan telah memenuhi asumsi klasik sehingga layak untuk digunakan.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 ^a	.686	.672	1.26625	2.410

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari uji autokorelasi yang didapatkan pada Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2.410, nilai tersebut lebih dari 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi autokorelasi diantara data pengamatan.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GAYA KEPEMIMPINAN	.624	1.602
MOTIVASI KERJA	.624	1.602

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil uji *multikolinieritas* pada tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF adalah $1.602 < 10$, dan nilai tolerance $0,624 < 0,10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari *multikolinieritas*.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	-1.905	1.446	-1.317	.195
GAYA KEPEMIMPINAN	.027	.086	.319	.751
MOTIVASI KERJA	.100	.073	1.382	.174

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji *heterokedastisitas* pada tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig) untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah ($0,751 > 0,05$) dan variabel motivasi kerja (X_2) adalah $0,174 > 0,05$. Karena nilai signifikansi kedua variabel diatas lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.647	1.953		.843	.404
GAYA KEPEMIMPINAN	.666	.116	.613	5.730	.000
MOTIVASI KERJA	.271	.098	.296	2.768	.008

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar $0.000 < 0.05$ dan t_{hitung} sebesar 5.730 dan t_{tabel} sebesar 1.679. Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.730 > 1.679$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional terbukti memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan dengan visi yang jelas, memberi perhatian individual, serta mendorong kreativitas dan inovasi. Hal ini sesuai dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pemimpin transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (JATI, 2021; Lana & Septyarini, 2022). Pemimpin yang berfokus pada pengembangan potensi individu dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sering kali membuat karyawan merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka (Qarismail & Prayekti, 2020).

Pemimpin yang efektif tidak hanya memberi arahan yang jelas dan dukungan, tetapi juga berfungsi sebagai teladan, memberikan inspirasi, dan menghargai kontribusi individu. Hal ini menciptakan rasa keterhubungan dan komitmen di antara karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Artini & Ni Wayan Mujiati, 2022). Penelitian ini mendukung teori Bass & Riggio (2006) yang menunjukkan bahwa pemimpin transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan iklim kerja yang mendukung dan memberdayakan karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja di peroleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar $0.008 < 0.05$, dan t_{hitung} sebesar 2.768 dan t_{tabel} sebesar 1.679 ($2.768 > 1.679$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian dan peluang pengembangan diri, memberikan dampak yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja dibandingkan motivasi ekstrinsik seperti penghargaan finansial. Temuan ini sejalan dengan teori Self-Determination dan teori Dua Faktor Herzberg yang menekankan pentingnya faktor intrinsik dalam meningkatkan kepuasan kerja (Ryan & Deci, 2000; Herzberg, 1966). Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Qarismail & Prayekti, 2020; Satriawan & Ardana, 2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkat dengan adanya motivasi yang mendalam dan berarti.

Uji F (Simultan)**ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	154.004	2	77.002	48.025	.000 ^a
Residual	70.549	44	1.603		
Total	224.553	46			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, dan sedangkam nilai F_{hitung} sebesar 48.025 dan F_{tabel} sebesar 3.21. Dari data tersebut didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48.025 > 3.21$), maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Secara simultan, baik gaya kepemimpinan transformasional maupun motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implementasi strategi yang meningkatkan kedua aspek ini dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif. Program pelatihan kepemimpinan yang menekankan pada pengembangan keterampilan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik, seperti memberikan kesempatan untuk pengembangan karier dan memberikan umpan balik yang positif, dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja (Anggraini et al., 2023; Darmawan et al., 2023).

Koefisien Determinasi R²**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 ^a	.686	.672	1.26625	2.410

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari tabel diatas terlihat bahwa *R Square* adalah 0,686 atau sebesar 68% yang berarti bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 68%. Sedangkan sisa 32% dijelaskan variabel lain dari variabel penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara keseluruhan, baik gaya kepemimpinan transformasional maupun motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implementasi strategi yang meningkatkan kedua aspek ini dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif.

Saran praktis bagi PT. Kartika Panca Jaya Gresik sebaiknya perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan transformasional. Ini dapat mencakup pelatihan tentang cara memberikan visi yang jelas, meningkatkan motivasi inspiratif, dan memberikan umpan balik yang membangun. Saran teoritis bagi peneliti selanjutnya sebaiknya pertimbangkan untuk mengeksplorasi variabel mediator yang mungkin mempengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Misalnya, variabel seperti komitmen organisasi atau kepercayaan terhadap manajemen bisa menjadi mediator yang penting dalam penelitian mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, N., Saddewisasi, W., & Sugiarti, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Badan Layanan Umum Daerah Di RSUD RA Kartini Kabupaten Jepara. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1).
- Artini, N. L. K. M. S., & Ni Wayan Mujiati. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Darmawan, H., Satrya, A., & Listyarini, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pemasaran Mikro Bank Masyarakat Se Wilayah Banten. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(6). <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i6.555>
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Jati, B. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (study pada UKM Jaya Mandiri In *Ejurnal.Bunghatta.Ac.Id*.
- Lana, F. Y. M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KSP Cu Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(6).

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Mahdi, I., Mas, N., & Kuncoro, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(2). <https://doi.org/10.52300/jms.v3i2.5515>
- Maryen, A. S., Sapari, L. S. J., & Pariry, J. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Tambrau. *Jurnal Simki Economic*, 6(2). <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.308>
- Nurfaeda, N., Benjamin, B., A Hadidu, A. H., & Sudirman, S. (2022). The Impact Of Transformational Leadership Styles Instinctive Motivation And Work Culture About Employee Performance AT PT. Beautiful Base. *Journal of Social Research*, 1(11). <https://doi.org/10.55324/josr.v1i11.318>
- Qarismail, T., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.71>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.335>
- Satriawan, I. G. W., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p01>
- Simanjutak, N. H., & Kasmirudin. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 4(2).