



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Rini Hardiyani

Politeknik Negeri Jember

Aditya Nizar Al Ardi

Politeknik Negeri Jember

Amalia Malik

Politeknik Negeri Jember

Pascawati Savitri Universitasari

Politeknik Negeri Jember

Jl. Mastrip, Krajan Timur, Sumbersari, Kec. Sumbersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68121

Korespondensi: rini_hardiyani@polije.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership and motivation on employee job satisfaction. The sample used in this study was 30 employees at Catering Umik in Jember. The independent variables in this study used were transformational leadership and motivation while the dependent variable was job satisfaction. This study used quantitative descriptive analysis by taking questionnaires from existing samples. This study uses a likert interval scale of 1-5. The data processing method in this study uses SPSS software. It can be concluded that the results are; 1) transformational leadership has a significant effect on job satisfaction. 2) Motivation does not have a significant effect on job satisfaction. 3) Transformational leadership and motivation simultaneously have a significant effect on job satisfaction.

Keywords: *transformational leadership, motivation, job satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 karyawan pada catering umik di Jember. Variabel bebas dalam penelitian ini yang digunakan adalah kepemimpinan transformasional dan motivasi sedangkan variabel terikat merupakan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan pengambilan kuesioner pada sampel yang ada. Penelitian ini skala interval likert 1-5. Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS. Dapat disimpulkan bahwa hasilnya adalah; 1) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi, kepuasan kerja

Received June 03, 2025; Revised June 07, 2025; Accepted June 13, 2025

*Corresponding author, e-mail address

LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi dan globalisasi yang terjadi di dunia selalu memberikan dampak pada kelangsungan hidup suatu perusahaan. Hal tersebut menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang sangat cepat dalam bisnis sehingga perusahaan dituntut untuk lebih mampu beradaptasi terhadap segala perubahan yang terjadi (Anggraeni et al., 2013). Perubahan-perubahan yang tidak menentu tersebut mengharuskan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menjadi penggerak dan pendorong keberlangsungan hidup perusahaan. Kualitas sumber daya manusia diyakini ditentukan oleh perlakuan perusahaan sehingga dapat menunjang dan memenuhi kebutuhan karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut sehingga kepuasan karyawan pada perusahaan akan meningkat.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (2021) menyatakan jika kepuasan karyawan sangatlah penting dimana kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan menjadi sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tentunya berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Rahayu *et al.* (2020) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan seorang karyawan terkait menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan harusnya merasa nyaman dan dihargai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat mengembangkan segala potensi yang dimilikinya dalam bekerja dan dapat berkonsentrasi secara penuh pada pekerjaannya.

Rantung *et al.* (2023) menyebutkan jika salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang mampu membuat karyawan dapat bekerja lebih baik. Kepemimpinan timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, cara mengatasi dan mengantisipasi segala situasi serta kondisi yang ada. Pemimpin haruslah memiliki kepemimpinan yang efektif dan efisien sehingga mampu mencari solusi dalam menghadapi tantangan dan hambatan serta menjadikan kesempatan yang menghampiri sebagai terobosan guna mencapai tujuan bersama demi keberhasilan perusahaan. Hal ini menjadikan kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan.

Pemimpin perusahaan merujuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran dan tujuan perusahaan yang kemudian memberi kepercayaan pada para karyawan

untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut bersama (Anggraeni et al., 2013). Pemimpin transformasional membangun hubungan yang kuat dengan karyawan, menciptakan rasa percaya dan loyalitas yang tinggi sehingga karyawan merasa dilibatkan dalam perusahaan dan meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi perusahaan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berkontribusi pada pencapaian target bisnis perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan yang pada akhirnya memberi dampak pada kepuasan kerja karyawan (Daeli et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni et al. (2013) menyebutkan jika kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Humairoh et al. (2023) menyebutkan jika model kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Pada gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin dapat mengarahkan pikiran karyawan untuk mengutamakan pekerjaan dan lebih mementingkan perusahaan sehingga karyawan memiliki kepercayaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Yanti & Mukminin (2021) menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian dorongan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan dan juga adanya suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan itu sendiri demi mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang kuat dalam diri karyawan akan membantu karyawan menikmati pekerjaan dan tugas yang diembannya sehingga meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti & Srimulyani (2013) yang menyatakan jika karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada perusahaan.

Berbagai penelitian juga telah membuktikan beberapa unsur yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Rantung et al., (2023) menyebutkan apabila kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan Rahayu et al., (2020) menyebutkan jika motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian dari

Gaya et al., (2023) yang mendapatkan hasil jika kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Mappamiring, (2020) yang menyebutkan jika motivasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Catering Umik yang merupakan salah satu perusahaan di bidang kuliner berlokasi di Jember. Catering Umik ini berdiri pada tahun 2015 yang mana telah aktif menjadi penyedia jasa makanan. Selama ini gaya kepemimpinan transformasional telah digunakan pada perusahaan catering umik dimana pemimpin menunjukkan rasa kekeluargaan dalam menjalankan perusahaan tetapi tetap menerapkan sikap tegas dan disiplin sehingga karyawan dapat mempercayai keputusan yang diambil perusahaan dan tetap menghormati pimpinan. Karyawan diberikan kesempatan dan ruang untuk selalu berpikir kreatif serta inovatif dalam menemukan solusi bersama yang lebih efektif dalam menghadapi setiap permasalahan yang ada. Kombinasi dari unsur kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja pada karyawan diyakini memiliki dampak besar terhadap kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan pada catering umik.

Research gap dan fenomena permasalahan yang telah diuraikan diatas menarik minat penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada catering umik di Jember. Pemahaman pada faktor-faktor hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pemimpin perusahaan untuk memberikan kepemimpinan yang dapat memberi pengaruh positif dan baik bagi karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

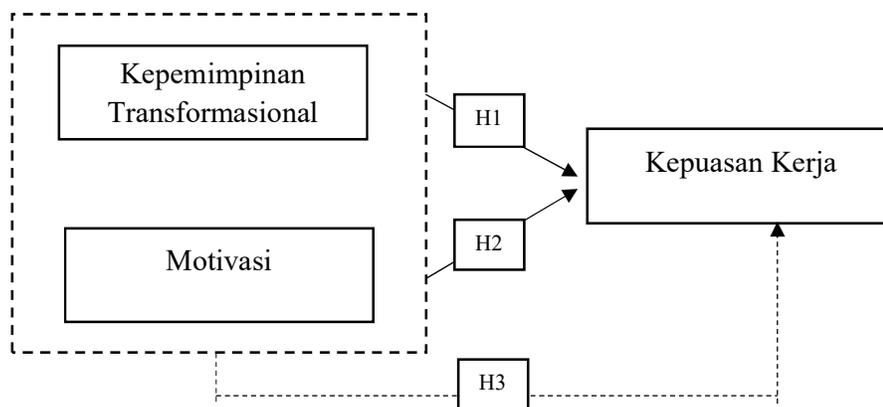
Penelitian ini selain relevan bagi akademisi dan peneliti diharapkan juga bermanfaat bagi praktisi dan pemimpin perusahaan yang berupaya menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan harmonis bagi karyawan. Maka dari itu, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja harus menjadi perhatian yang serius bagi perusahaan agar kepuasan karyawan dapat tercapai. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi praktis dan aplikatif untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan pada akhirnya tercapainya keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada catering umik di Jember.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dimana data-data yang diperoleh akan digambarkan dalam bentuk angka-angka. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dimana peneliti akan membagikan kuesioner kepada responden. Responden adalah karyawan Catering Umik di Jember yang bertindak sebagai sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus. Hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2014:118) yang menyatakan bahwa teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi yang ada digunakan sebagai sampel. Berdasarkan hal diatas maka sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan Catering Umik di Jember yang berjumlah 30 orang.

Peneliti melakukan metode pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner yang disebarakan merupakan beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden dengan tujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Cara penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung ditempat kerja dan menggunakan aplikasi *google form* kepada karyawan Catering Umik di Jember. Kuesioner yang dibagikan berisi tentang indikator dari variabel-variabel pada penelitian ini dengan menggunakan skala pengukuran adalah skala likert 5 poin dimana poin 1=sangat tidak puas, poin 2= tidak puas, poin 3= normal , poin 4= puas, poin 5= sangat puas. Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2) sebagai independent variabel dan kepuasan kerja (Y) sebagai dependent variabel. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan untuk memastika jika kuesioner yang dibagikan oleh peneliti akan menghasilkan data yang akurat dan konsisten. Selanjutnya uji asumsi klasik dilakukan untuk memberikan kepastian jika hasil regresi yang diperoleh valid dan dapat dipercaya. Kemudian dilakukan t-test digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan f-test bertujuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka peneliti menuliskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Catering Umik di Jember.

H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Catering Umik di Jember.

H₃: Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Catering Umik di Jember.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)			
X1.1	0,629	0,361	Valid
X1.2	0,529	0,361	Valid
X1.3	0,624	0,361	Valid
X1.4	0,409	0,361	Valid
X1.5	0,655	0,361	Valid
X1.6	0,580	0,361	Valid
Motivasi (X2)			
X2.1	0,569	0,361	Valid
X2.2	0,630	0,361	Valid
X2.3	0,509	0,361	Valid
X2.4	0,583	0,361	Valid

Kepuasan Kerja (Y)			
Y.1	0,737	0,361	Valid
Y.2	0,739	0,361	Valid
Y.3	0,663	0,361	Valid
Y.4	0,647	0,361	Valid
Y.5	0,656	0,361	Valid
Y.6	0,420	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian untuk ketiga variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas pada penelitian ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Varibel	Item	Cronbach's Alpha	0,6	Hasil
Kepemimpinan Transformasional (X1)	6	0,656	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	4	0,619	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	6	0,796	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 2 variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kepuasan kerja menunjukkan reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,6.

3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53105778
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.072
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov yang ada pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp Sig(2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal. Dengan demikian, nilai sig sebesar $0,200 > 0,05$ yang berarti data terdistribusi normal dan penelitian dapat dilanjutkan ke langkah berikutnya.

4. Uji Multikolinearitas

Hasil uji data pada uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Varibel	Tolerance	VIF	Hasil
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,613	1,630	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,613	1,630	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance $0,613 > 0,1$ dan nilai VIF $1,630 < 10$ dapat dinyatakan bahwa pada data penelitian ini tidak ada masalah multikolonieritas.

5. Hasil Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk memahami bagaimana variabel-variabel bebas dapat mempengaruhi satu variabel terikat.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.222	3.012	
	Kepemimpinan Transformasional	.824	.182	.673
	Motivasi	.224	.185	.179

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji data diatas maka dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,222 + 0,824X_1 + 0,224X_2$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas, didapatkan hasil :

- 1) Nilai koefisien variabel kepemimpinan transformasional (X_1) yaitu 0,824 yang berarti bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan variabel kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,824 satuan dengan asumsi nilai variabel independen lain adalah tetap.
- 2) Nilai koefisien variabel Motivasi (X_2) yaitu 0,224 yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan variabel motivasi maka meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,224 satuan dengan asumsi nilai variabel independen lain adalah tetap.

a) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.636	.609	1.64047	1.922

a. Predictors: (Constant) X_1 , X_2

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai adjusted (R^2) adalah 0,797. Hal ini menunjukkan bahwa varian variabel bebas Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi mempengaruhi variabel terikat Kepuasan Kerja sebesar 79,7% sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

b) Uji t

Apabila diperoleh nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka keputusan yang diambil adalah variabel bebas memberi pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji t-test dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.222	3.012		.074	.942
	Kepemimpinan Transformasional	.824	.182	.673	4.538	.000
	Motivasi	.224	.185	.179	1.209	.237

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ atau nilai t-hitung $4,538 > t\text{-tabel } 2,052$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Nilai signifikansi untuk variabel motivasi (X_2) sebesar $0,237 > 0,05$ atau t-hitung $1,209 < t\text{-tabel } 2,052$ maka H_2 ditolak dan H_0 diterima. yang berarti motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c) Uji F

Hasil uji F pada penelitian ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Uji F

Model	df	F	f-tabel	Sig.
1 Regression	2	23.541	3.35	.000^b
Residual	27			
Total	29			

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Pada hasil uji f menunjukkan bahwa nilai f-hitung $> f\text{-tabel}$ ($23,541 > 3,35$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_3 diterima.

6. Pembahasan Hasil Penelitian

a) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Katering di Kota Jember

Berdasarkan hasil perhitungan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ atau nilai t-hitung $4,538 > t\text{-tabel } 2,052$ maka hipotesis (H_1) diterima yang berarti kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan katering di Jember. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rezki Safitri et al., 2023) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kota Bima dan penelitian Djatmiko & Maulani (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Nusantara Globalindo Teknik Indonesia.

b) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Katering di Kota Jember

Berdasarkan hasil perhitungan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi (X_2) sebesar $0,237 > 0,05$ dan t-hitung $1,209 < t\text{-tabel } 2,052$ maka H_0 diterima yang berarti motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan katering di Jember. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurhalimah & Chalid, 2020) yang menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur serta penelitian yang dilakukan oleh Rahayu *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima.

c) Pengaruh Kepemimpinan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Katering di Kota Jember

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai f-hitung $> f\text{-tabel } (23,541 > 3,35)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_3 diterima. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di perusahaan katering di Jember. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kartika Panca Jaya Gresik.

KESIMPULAN

Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional di dalam perusahaan maka mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sedangkan hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh motivasi dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan menjalankan tugas dan kewajibannya tanpa memikirkan kepuasannya sebagai karyawan sehingga motivasi yang sedikit ataupun banyak, karyawan harus tetap bekerja sebaik mungkin dalam menjalankan dan

menyelesaikan tugasnya. Kepemimpinan transformasional dan motivasi menunjukkan pengaruh yang simultan terhadap kepuasan kerja karyawan tetapi kepemimpinan transformasional menjadi pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraeni, Y. dan Santosa, T.E.C. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*. 10(1), 51-68. DOI: <https://doi.org/10.34001/jdeb.v10i1.24>
- Daeli, H.P.D., et.al. 2024. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*. 4(2), 404-419. <https://doi.org/10.55182/jtp.v4i2.482>
- Dewi, S.P.C., 2021. Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Anugerah Utama Multifinance Area Sumatera. *Jurnal Penelitian Akuntansi*. 2(2), 98-110. Available at : [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/administrator,+1.+Dewi+\(98-110\)-1.pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/administrator,+1.+Dewi+(98-110)-1.pdf) Diakses tgl 10 Mei 2025
- Djarmiko, B. & Maulani, A.R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampak Bagi Kinerja Karyawan PT. Nusantara Globalindo Teknik Indonesia. *FRIMA: Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. (No. 3, pp. 228-249). DOI: <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.297>
- Humairoh, et.al. 2023. Studi Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Literatur. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*. 1(3), 103-117. DOI: <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i2>
- Lestari, E.P., Abadi, M.D., & Mahbub, M. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *MELATI: Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(2), 96-106. DOI: <https://doi.org/10.58906/melati.v40i2.147>
- Mappamiring. 2020. Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 10(2), 86-92. DOI: <https://doi.org/10.35797/jab.v10.i2.86-92>
- Rantung, M.R., Taroreh, R.N., & Sendow, G.M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penempatan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 1718-1730. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.53570>
- Murti, H., dan Srimulyani, Veronika Agustini. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. 1(1), 10-17. Available at: <https://journal.ukwms.ac.id/index.php/jrma/article/view/6765> Diakses tgl 10 Mei 2025
- Nurhalimah & Chalid, I. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2(1). Available at : <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/ulhaq,+Copyeditor,+1842-Article+Text-10965-714-722-20201002-1.pdf> Diakses tgl 10 Mei 2025

- Parada, A.P.A., dan Arifin, Jauhar. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Universal Tekno Reksajaya Site Adaro Di Kabupaten Balangan. *Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis (JAPB)*. 6(2), 1424-1437. Available at : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/903/711> Diakses tgl 10 Mei 2025
- Rahayu, S., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima. *INOVATOR : Jurnal Manajemen*. 9(2), 67-74. DOI: <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i2.3411>
- Rahayu, Ningrum dan Aprianti, Kartini. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*. 2(2), 184-189. Available at : <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Ningrum+Rahayu,+Kartini+Aprianti+-+Pengaruh+motivasi+kerja+terhadap+kepuasan+kerja+karyawan+pada+pt.+Perum+pegadaian+salama+-1.pdf> Diakses tgl 10 Mei 2025
- Safitri, F.R., & Jaenab. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*. 3(3), 111-125. DOI: 10.55606/jurimbik.v3i3.528
- Sugiyono. (2014). *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Yanti & Mukminin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal CAPITAL: Kebijakan Ekonomi, Manajemen, & Akuntansi*. 3(2), 134-147. DOI: <https://doi.org/10.33747/capital.v3i2.125>