



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP KOTA BIMA

Febrika Rezki Safitri¹, Jaenab²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2}

Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Email: febrikarezkisafitri.stiebima19@gmail.com¹, jaenab84.stiebima@gmail.com²

Abstract. *This type of research is associative research which aims to determine the Effect of Transformational Leadership Style on Employee Job Satisfaction at the Library and Archives Service of the City of Bima. The population in this study were all employees of the Bima City Library and Archives Service, with a total of 50 employees. The sample was determined by purposive sampling technique with a total of 34 respondents. Data collection methods used were interviews, questionnaires, and library research. Data analysis techniques used in this study were instrument tests (validity and reliability tests), simple linear regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination, and T-test, using the SPSS program. The results of the analysis using the t test can be seen that the independent variable, namely Transformational Leadership Style (X) has a significant effect on Employee Job Satisfaction (Y).*

Keywords: *Transformational Leadership Style, Employee Job Satisfaction.*

Abstrak. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kota Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kota Bima, dengan jumlah pegawai sebanyak 50 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *Purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 34 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, dan studi Pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi, koefisien determinasi, dan uji T, dengan menggunakan program SPSS. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keharusan dalam rangka meningkatkan kualitas aktivitas yang harus dilakukan secara total. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik (Handayati,2016). Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi, karena disamping sumber daya manusia sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, sumber daya manusia bahkan sebagai penentu utama. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan organisasi. (Sedarmayanti, 2017).

Kepuasan kerja merupakan bagian kepuasan hidup yang berhubungan dengan perasaan dan sikap umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah, akan timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja yang umumnya dilakukan sebagai wujud apresiasi terhadap pencapaian baik paling ringan atau besar sekalipun. Dengan begitu objek tujuan bisa merasa bahagia serta menumbuhkan semangat kerja lebih tinggi dari sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handaru,dkk (2013) mengemukakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan.

Gaya kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi organizational citizenship behavior pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi perilaku anggotanya yang dapat berdampak pada keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam berperilaku di organisasi (Maharani dan Handayani, 2019). Pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong anggota untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, atau dapat dikatakan memotivasi anggota untuk meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri anggota (Hendrawan, et al., 2020).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi bawahan untuk bekerja demi tercapai sasaran organisasi dan memuaskan kebutuhan mereka pada tingkat lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional berangkat dari keinginan kuat untuk mentransformasi organisasi menuju perubahan dan perbaikan, hal itu dilakukan dengan melakukan stimulasi, motivasi, menginspirasi dan memberikan perhatian yang individu kepada anggota yang dipimpinya. Kepemimpinan transformasional mendorong hal positif perilaku dan mendorong budaya serta praktik sumber daya manusia yang mampu memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengembangan organisasi.

Perpustakaan kota Bima adalah salah satu perpustakaan yang dibangun dengan tujuan untuk menunjang minat baca masyarakat serta berperan dalam membangun fondasi pendidikan yang menjadi permasalahan negara Indonesia saat ini. Perpustakaan kota Bima beralamat lokasi: JL. Sukun, No.3, karara Nusa Tenggara Barat.

Dilihat dari observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa masalah mengenai kurangnya dorongan atau motivasi dari pimpinan terhadap pegawai dan kurang mendapat dukungan dan perhatian dari pimpinan. Berdasarkan masalah diatas maka peneliti tertarik mengambil judul “pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perpustakaan dan arsip kota bima”.

Identifikasi Masalah

1. Kurangnya dorongan atau motivasi dari pemimpin
2. Masih kurangnya perhatian pemimpin pada bawahan

Rumusan Masalah

Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh secara signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan arsip Kota Bima ?

Tujuan Penelitian

Untuk Mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Secara signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan arsip Kota Bima.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Transformasional (X)

Menurut Febriyanti (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu memberi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif.

Dalam buku karangan Ordway Tead yang berjudul *The Art of Leadership* (Kartono, 2011) Menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan dan diinginkan. Menurut Al-Swidi, et al (2012) menyatakan kepemimpinan transformasional mampu memberikan efek yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan persepsi pemberdayaan karyawan.

Menurut Jensen et al. (2016) dan Van knippenberg dan Sitkin (2013), Terdapat empat indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu :

a. Pemimpin yang ideal/ karismatik

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

b. Motivasi inspirasional

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan vis ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jang panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

c. Stimulasi intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

d. Pertimbangan individu

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Handoko (2016) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja menjadi keadaan yang emotional karyawan yang mampu memandang pekerjaan setiap karyawan. Menurut Nurhayati (2016) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Menurut Nuraini (2013), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Menurut (Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak.menyenangkan.

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perpustakaan dan arsip kota bima.

Ho: Diduga tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan transmasional signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perpustakaan arsip kota bima.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian Asosiatif (Hubungan) Menurut (Sujarweni 2015) penelitian asosiatif adalah: “Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala” Yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kota Bima”

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 responden yang PNS 34 dan honorer 16. Sample yang digunakan yaitu Tehnik Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016). Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi menurut Sugiyono, (2016). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 34 ASN.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kota Bima yang beralamat JL. Sukun, No.3, karara Nusa tenggara barat.

Teknik Pengumpulan Data

1. wawancara

Menurut Sugiyono (2017) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingi mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.

2. kusioner

Menurut Sugiyono (2018) kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Studi pustaka

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa studi kepustakaan berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi-referensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono(2020) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari penggalan data kemudian diorganisasikan ke dalam beberapa kategori, dijabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting untuk dipelajari.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas

Menurut Siregar (2016) validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan Muhidin dan Abdurahman (2017) mengemukakan suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. **Uji**

Reabilitas

Menurut Muhidin dan Abdurahman (2017) suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Analisis regresi linier sederhana

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis linier sederhana digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel indep ende dinaikkan atau diturunkan.

$Y = a + bx$ Dimana :

Y = kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Gaya kepemimpinan transformasional

Analisis korelasi

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat.

Koefisien determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

Uji signifikansi (Uji t-statistik)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel X	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X1	0,419	0,300	Valid
2	X2	0,350	0,300	Valid
3	X3	0,442	0,300	Valid
4	X4	0,511	0,300	Valid
5	X5	0,536	0,300	Valid
6	X6	0,564	0,300	Valid
7	X7	0,596	0,300	Valid
8	X8	0,416	0,300	Valid
9	X9	0,682	0,300	Valid
10	X10	0,645	0,300	Valid
11	X11	0,639	0,300	Valid
12	X12	0,349	0,300	Valid
13	X13	0,420	0,300	Valid
14	X14	0,342	0,300	Valid
15	X15	0,424	0,300	Valid
16	X16	0,403	0,300	Valid
17	X17	0,356	0,300	Valid
18	X18	0,700	0,300	Valid
19	X19	0,562	0,300	Valid

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kota Bima

20	X20	0,478	0,300	Valid
21	X21	0,562	0,300	Valid
22	X22	0,367	0,300	Valid
23	X23	0,509	0,300	Valid
24	X24	0,350	0,300	Valid

Sumber : data diolah,2023

Variabel Y	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Y1	0,645	0,300	Valid
2	Y2	0,636	0,300	Valid
3	Y3	0,500	0,300	Valid
4	Y4	0,597	0,300	Valid
5	Y5	0,432	0,300	Valid
6	Y6	0,389	0,300	Valid
7	Y7	0,490	0,300	Valid
8	Y8	0,410	0,300	Valid
9	Y9	0,342	0,300	Valid
10	Y10	0,645	0,300	Valid
11	Y11	0,517	0,300	Valid
12	Y12	0,735	0,300	Valid
13	Y13	0,473	0,300	Valid
14	Y14	0,473	0,300	Valid
15	Y15	0,547	0,300	Valid
16	Y16	0,643	0,300	Valid
17	Y17	0,592	0,300	Valid
18	Y18	0,450	0,300	Valid
19	Y19	0,623	0,300	Valid
20	Y20	0,618	0,300	Valid
21	Y21	0,767	0,300	Valid
22	Y22	0,767	0,300	Valid
23	Y23	0,748	0,300	Valid
24	Y24	0,788	0,300	Valid

Sumber : data diolah,2023

Hasil pengujian validitas menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai korelasi (r-hitung) yang lebih besar dari pada r-tabel (>0.300). Dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid/sah sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
(X)	0,733	0,600	Reliabel
(Y)	0,748	0,600	Reliabel

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis tabel 2 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada setiap variabel dinyatakan “reliabel” karna nilai cronbach alpha (a) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pertanyaan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana dipakai dalam menganalisa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pengujian menggunakan bantuan program SPSS Versi 25 for windows.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,525	10,872	,324	,748	
	Kepemimpinan Transformasional	,956	,109	,841	8,807	,000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 3,525 + 0,956X$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Besarnya nilai konstanta senilai 3,525 dan bisa diartikan apabila variabel Kepemimpinan dianggap nol, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan sebesar 3,525.
- b. Besarnya nilai koefisien beta dalam variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,956 artinya setiap perubahan variabel Kepemimpinan Transformasional (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kepuasan kerja Pegawai (Y) sebesar 0,956 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan Kepuasan kerja Pegawai sebesar 0,956 satuan.

Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations			
		Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja
Kepemimpinan transformasional	Pearson Correlation	1	,841 **
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	34	34
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,841 **	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah, 2023

Koefisien korelasi linear sederhana yaitu sebesar 0,841, artinya bahwa tingkat keeratan hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kota Bima korelasinya kuat yaitu 0,841 (sesuai dengan table Interpretasi koefisien korelasi).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 ^a	,708	,699	3,93294

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Data diolah, 2023

Diketahui Nilai *R Square* sebesar 0,708 maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 70,80%, sedangkan sisanya sebesar 29,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh dalam penelitian ini.

Uji t (secara parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,525	10,872		,324	,748
1	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,956	,109	,841	8,807	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka diperoleh nilai uji t-hitung sebesar 8,807 dan nilai t-tabel dengan $(\alpha) = 5\%$ yaitu $(df = n - k)$ $(df = 34 - 2 = 32)$ maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,693 sehingga nilai t-hitung $(8,807 < 1,693)$ dengan nilai

signifikan ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putra & Surya (2020) dengan judul Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Toyota AUTO 2000 Denpasar yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah dalam uraian diatas tersebut peneliti bisa menyimpulkan bahwa hasil dalam penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kota Bima. Hasil pengujian data diperoleh dari hasil penelitian nilai t-hitung sebesar 8,807 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,693 hasil ini menunjukkan bahwa nilai ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut: (1) Bagi Kantor: Kepemimpinan Transformasional pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kota Bima harus lebih mampu meningkatkan komunikasi agar mampu mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan. (2) Bagi peneliti selanjutnya : Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang variabel yang sama yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kerja terhadap kepuasan kerja pegawai agar dapat menyempurnakan penelitian ini dan semoga penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- (Handayati,2016) 2, I. M. A. P. 1 I. B. K. S. (2020). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Denpasar*. 9(2), 405–425.
- Gani, A. A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(April), 12–22.
- Handaru, A. W. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di rs "x."* 4(1), 116–135.
- Handayati, R. (2016). *pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di*

bank jatim cabang lamongan. i(2), 127–140.

- Hendrawan, A., Laras, T., Suchayowati, H., & Cahyandi, K. (2020). *Peningkatan kepemimpinan transformasional dengan organizational citizenship behavior (ocb)*. 78–89.
- Lubis, J. A. S. P., & Program. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating*. 3(1), 41–59.
- Maharani, I., & Handayani, A. (2019). *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Ocb) pada Karyawan PT. Telkom. 1(12r), 1–8.*
- Pambudi, D. S. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi*. 39(1), 164–171.
- Rahayu3, V. D. A. R. F. S. (2023). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja: studi kasus pada klinik l'vivors*. 7(1), 60–71.
- Setyowati* & Arum Etikariena** Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, I. (2019). *Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif*. 5(2), 115–125.
- Yuliata, E. (2022). *Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Pemedias*. 7(1), 47–52. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.145>