

Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kabupaten Karawang

Hanifah¹, Puspa Rahayu Utami Rahman², Raden Yuwono Pratomo³

¹Universitas Buana Perjuangan Karawang; ps20.hanifah@mhs.ubpkarawang.ac.id

²Universitas Buana Perjuangan Karawang puspa.rahman@ubpkarawang.ac.id

³Universitas Buana Perjuangan Karawang; yuwono.pratomo@ubpkarawang.ac.id.

Article Info

Article history:

Received Agustus, 2024

Revised Desember, 2024

Accepted Desember, 2024

Kata Kunci:

Karyawan, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Keywords:

Employees, Job Satisfaction, Transformational Leadership

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional yaitu menginspirasi anggotanya untuk meninggalkan kepentingan pribadi demi organisasi dan memiliki dampak mendalam pada anggota mereka. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di kabupaten Karawang. Jenis metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini sebanyak 101 responden. Skala pengukuran yang digunakan berupa skala kepemimpinan transformasional *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) dan kepuasan kerja *Job Satisfaction Survey* (JSS) pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan nilai koefisiensi 0,000 yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja pada karyawan di kabupaten karawang.

ABSTRACT

Transformational leadership is inspiring members to abandon personal interests for the sake of the organization and has a deep impact on their members. The aim of the research is to determine the effect of transformational leadership style on employee job satisfaction in Karawang district. The type of research method used is a quantitative method. Respondents in this study were 101 respondents. The measurement scale used is the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) transformational leadership scale and Job Satisfaction Survey (JSS) job satisfaction among employees. Based on the results of the research that has been carried out, the results obtained show a coefficient value of 0.000, which means that H_a is accepted and H_o is rejected. Thus it can be concluded that transformational leadership has a significant influence on job satisfaction among employees in Karawang district

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Hanifah

Institution: Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: ps20.hanifah@mhs.ubpkarawang.ac.id

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan (Soemarsono, 2018). Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur utama yang akan menentukan dalam proses pengembangan dan pembangunan suatu usaha, karena dengan tidak adanya sumber daya manusia maka organisasi tidak akan mampu bertahan. Mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu dengan adanya karyawan, pemimpin, dan sistem yang ada di dalam organisasi itu sendiri.

Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu karyawan. Karyawan merupakan unsur investasi efektif di dalam sebuah perusahaan. Karyawan dapat diartikan juga sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang. Karyawan merupakan aset perusahaan dan pelaku utama produksi serta pemasaran hasil. Strategi bisnis akan tercapai apabila tidak ada pelakunya karena itu karyawan selalu menjadi pusat perhatian diberbagai pihak untuk membantu kualitas tujuan dari suatu perusahaan. Hal ini karena perusahaan akan selalu melihat kenaikan dari profit yang dicapai perkapitannya. Maka dari itu untuk meningkatkan kenaikan profit yang dicapai dibutuhkan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka semakin meningkatkan keberhasilan dalam perusahaan.

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam suatu pekerjaan ataupun organisasi, karena kepuasan kerja termasuk kedalam kriteria dalam menentukan keberhasilan perusahaan ataupun organisasi untuk memenuhi kebutuhan para anggotanya. Menurut Spector (1997) kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan individu mengenai pekerjaannya secara keseluruhan aspek yang ada didalamnya, dengan kata lain kepuasan kerja memiliki nilai sejauh mana individu suka (kepuasan) dengan pekerjaannya dan sejauh mana individu tidak suka (ketidakpuasan) terhadap pekerjaannya. Teori kepuasan kerja dari Spector (1997) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel sikap yang merefleksikan perasaan evaluatif tentang pekerjaan melalui sembilan aspek (*facet*) dari pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Sutrisno (2016) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau bahagia seorang pekerja dalam menghormati dan melaksanakan pekerjaannya. Ketika seseorang senang dalam bekerja, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Spector (1997) menyebutkan bahwa terdapat sembilan aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja terhadap gaji yang diterima dan kesempatan memperoleh kenaikan gaji, kesempatan promosi untuk kenaikan jabatan, atasan, tunjangan-tunjangan diluar gaji (*benefits*), *reward* yang diterima saat karyawan menunjukkan performa yang baik atau prestasi dalam pekerjaan, tidak selalu berupa uang (*contingent rewards*), kondisi perusahaan, termasuk mengenai peraturan serta prosedurnya, rekan, termasuk interaksi dan kerjasama dengan sesama rekan kerja, tipe pekerjaan yang harus dikerjakan, komunikasi di dalam organisasi termasuk komunikasi yang terjadi dengan sesama teman kerja baik atasan maupun bawahan.

Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan tinggi atau rendahnya kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap puas yang positif

terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Wiliandari, 2015).

Peneliti melakukan survey pra-penelitian dengan beberapa karyawan di kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pra-penelitian melalui Google Form pada tanggal 20 Januari 2024 dengan 30 responden, ditemukan beberapa temuan kunci mengenai kepuasan kerja. Sebanyak 21,1% responden tidak puas dengan gaji yang diterima, 63,2% merasa tidak puas dengan promosi jabatan meskipun telah melakukan pekerjaan yang baik, dan 31,6% tidak puas dengan tunjangan di luar gaji. Selain itu, 21,1% responden tidak puas dengan penerapan SOP perusahaan, 15,8% tidak puas dengan lingkungan kerja, dan 47,4% tidak puas dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan passion mereka. Masalah juga terlihat pada komunikasi dengan atasan dan rekan kerja, di mana 15,8% merasa tidak puas. Poin penting lainnya adalah 83,3% merasa tidak puas dengan penghargaan yang diberikan oleh atasan, 21,1% merasa atasan tidak berlaku adil, dan 78,9% setuju bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Selain itu di lihat dari hasil wawancara dengan tiga orang responden juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan. Berdasarkan temuan ini, peneliti berencana untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh antara kepuasan kerja dan kepemimpinan.

Ketidak adanya kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dengan pekerjaannya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Jika hasil pekerjaan karyawan tersebut tidak memuaskan maka ada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Adapun faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Wijono (2017) yaitu faktor sosial. Faktor sosial berkaitan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dan atasan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu Verasari (2017) di peroleh hasil bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank. Selain itu hasil penelitian dari Sukrajab (2016) pada karyawan rumah sakit di Yogyakarta. Diperoleh hasil yang sama yaitu adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian Qarismail (2020) memperoleh hasil yang signifikan pada Karyawan Studi Pada *The Westlake Resort* Yogyakarta.

Pemimpin adalah individu yang mempunyai keahlian dalam memimpin, mempunyai keahlian memengaruhi orang lain atau sekelompok orang. Pemimpin yang baik dapat menciptakan lingkungan yang dibutuhkan dalam memotivasi para anggota organisasi untuk terus menerus belajar. Menurut Bass (1985) pemimpin transformasional menginspirasi anggotanya untuk meninggalkan kepentingan pribadi demi organisasi dan memiliki dampak mendalam pada anggota mereka. Bass menemukan pengurangan yang dihasilkan dalam pergantian anggota dan peningkatan produktivitas dengan tingkat kepuasan anggota yang lebih tinggi.

Menurut Jung dan Virgin Group (dalam Robbins, 2015) pemimpin transformasional memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing para pengikut dan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Menurut Burns (1978) menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan.

Sedangkan menurut Komariah dan Triatna (2008) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dilihat secara mikro maupun makro. Secara mikro kepemimpinan transformasional merupakan proses memengaruhi antar individu, sementara secara makro merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan.

Adapun aspek dalam menentukan kepemimpinan transformasional yaitu “the Four I’s”. *idealized influence* (Pengaruh Idea), *inspirational motivation* (Motivasi Inspirasi), *intellectual stimulation* (Stimulasi Intelektual), *individualized consideration* (Konsiderasi Individu atau kepedulian secara perorangan)

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kabupaten Karawang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (1985) kepemimpinan transformasional yaitu menginspirasi anggotanya untuk meninggalkan kepentingan pribadi demi organisasi dan memiliki dampak mendalam pada anggota mereka. Terdapat empat aspek dari kepemimpinan transformasional yaitu “the Four I’s”. *Idealized Influence* (Pengaruh Idea), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), *Individualized Consideration* (Konsiderasi Individu atau kepedulian secara perorangan), yang akan dikaji dalam penelitian ini menggunakan teori Bass dan Avolio dengan alat ukur skala (M.L.Q) *Multifactor Leadership Questionnaire*.

2.2 Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Ini meliputi sejauh mana individu merasa puas atau tidak puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka. Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi promosi, hubungan dengan atasan, tunjangan, reward, kondisi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, tipe pekerjaan, dan komunikasi. Menurut Wijono (2017), faktor sosial adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja, di mana faktor ini berkaitan dengan interaksi sosial antara karyawan serta antara karyawan dan atasan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Azwar (2014). Adalah suatu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data kuantitatif (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode statistika. Semua variable yang terlibat harus diidentifikasi dengan jelas dan terukur. Desain penelitian ini yaitu penelitian Kuantitatif asosiatif kausal, adapun variable dalam penelitian ini yaitu variable independen mengenai kepemimpinan transformasional sedangkan variabel dependen yaitu mengenai kepuasan kerja dengan sasaran yaitu karyawan di kabupaten Karawang. Penelitian dengan menggunakan *non-probability sampling* dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui *Google form*. Adapun teknik sampel yang digunakan yaitu *Snowball Sampling*. *Snowball sampling* adalah teknik penentuan sampel yang mula-mulanya jumlah kecil, kemudian membesar (Sugiono, 2017). Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow (dalam Setiawan dkk., 2022). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di Kabupaten Karawang berusia 20 hingga 40 tahun. Penelitian ini dilakukan pada 22 Juli 2024 dengan menyebarkan kuesioner ke beberapa orang. Ada 101 responden penelitian.

Variabel kepemimpinan transformasional menggunakan skala *Multifactor Leadership Questionnaire* (M.L.Q). alat ukur ini di adopsi berdasarkan teori Bass dan Avolio (1995), dengan total item 16, yang kemudian gugur dalam *try out* sehingga item tersebut menjadi 15 item. Reliabilitas skala kepemimpinan transformasional diperoleh dengan menggunakan *Cronbach’s Alpha*, dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,913. Kepuasan kerja diukur menggunakan skala *Job Satisfaction Survey* (JSS). Alat ukur ini di adopsi berdasarkan tokoh Spector (1997) dan telah di terjemahkan oleh Junaedi. A dan Aisyah. C. R. (2021). JSS memiliki 36 item, dengan item favorable 17 item dan 19 item

unfavorable. Reliabilitas skala ini diperoleh dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,953.

Pada penelitian ini dilakukan uji deskriptif untuk mengetahui klasifikasi kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Selain itu, data penelitian diuji melalui uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya sebagai uji hipotesis akan dilakukan menggunakan uji regresi linier sederhana. Uji regresi sederhana adalah pengujian terhadap data yang terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen, dimana variabel tersebut kausal (berpengaruh).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipan dalam penelitian ini adalah 101 karyawan dengan jenis kelamin laki-laki (39,6%) dan perempuan (60,4%), usia 20 hingga 40 tahun, dan berdomisi di Kabupaten Karawang.

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden

USIA		Frequency	Percent
Valid	20-30	94	93,1
	31-40	7	6,9
	Total	101	100,0
JABATAN		Frequency	Percent
Valid	Personalialia	6	5,9
	Operator Produksi	7	6,9
	Staff	58	57,4
	Karyawan	30	29,7
LamaBekerja		Frequency	Percent
Valid	1-3	61	60,4
	4-6	30	29,7
	7-9	10	9,9
	Total	101	100,0

Uji Normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode uji One Sample Kolmogorov-Sminov. Data hasil penelitian dapat dianggap normal apabila nilai signifikansinya $p > 0.05$. Uji normalitas penelitian ini di tunjukan pada tabel tabel 1

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	13,06357470
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,037
	Negative	-,054
Test Statistic		,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikasinya sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga sapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan kepuasan Kerja berdistribusi normal.

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan metode uji ANOVA. Data hasil penelitian dapat dikatakan kinier apabila mempunyai nilai signifikasnsi $p > 0.05$. pada penelitian ini uji linieritas dilakukan dengan menggunakan SPSS 25, dan hasil penelitian ini ditunjukkan pada tabel 2

Tabel 2 Uji Linearitas ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9728,721	1	9728,721	62,308	,000 ^b
	Residual	15457,833	99	156,140		
Total		25186,554	100			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), x

Hasil uji Hipotesis diperoleh nilai Signifikansi $0,00 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kabupaten Karawang. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3 Uji Hipotesis Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	238,894	8,733		27,356	,000
	x	-1,035	,131	-,622	-7,894	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan data menggunakan program SPSS pada tabel 4 diketahui bahwa nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,386 sehingga dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 38,6% ($R^2 = 0,386$) sedangkan 61,4 % kepemimpinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4 Uji Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	,386	,380	12,496

a. Predictors: (Constant), x

Berdasarkan hasil perhitungan uji kategorisasi skala kepuasan kerja menunjukkan frekuensi subjek dengan kepuasan kerja tinggi.

Tabel 5 Uji Kategorisasi katagorisasiY

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	101	100,0	100,0	100,0
	rendah		0	0	0

Begitu pula dengan frekuensi subjek kepemimpinan transformasional menunjukkan frekuensi tinggi.

katagorisasiX

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	101	100,0	100,0	100,0
	rendah		0	0	0

Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan maka semakin tinggi pengaruh pada kepemimpinan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian dari Verasari (2017) di peroleh hasil bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank sebesar 8,9% . Selain itu hasil penelitian dari Sukrajab (2016) pada karyawan rumah sakit di Yogyakarta. Diperoleh hasil yang sama yaitu adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil uji regresi linier dengan hasil ($\beta = 0,483$), yang berarti memiliki keeratan langsung sebesar 48,3%. Dan berdasarkan hasil koefisien determinasi ($R^2 = 0,234$, $p,0,01$). Hal ini berarti 23,4% variabilitas kepuasan kerja dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan sisanya di jelaskan oleh faktor lain. Dan penelitian Qarismail (2020) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan nilai t hitung 4,000 dan signifikan dengan tingkat signifikan 0,000 terhadap kepuasan kerja pada karyawan studi pada *The Westlake Resort* Yogyakarta.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan hanya memberikan kontribusi kecil terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor lain, seperti gaji, kesempatan promosi, tunjangan, *reward*, kondisi perusahaan, hubungan antar-karyawan, tipe pekerjaan, sifat pekerjaan, komunikasi, juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Meskipun kepemimpinan memiliki pengaruh, dampaknya bervariasi di antara karyawan, dan memperhatikan berbagai faktor ini secara keseluruhan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja secara lebih efektif di Kabupaten Karawang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 38,6%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hal tersebut tersebut mungkin dikarenakan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu usia dan masa kerja. Selain itu, baik kepuasan kerja maupun kepemimpinan transformasional berada pada kategori tinggi, menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut dinilai positif oleh responden.

DAFTAR PUSTAKA

Ancok, D (2012). Psikologi Kepemimpinan & Motivasi. Penerbit Erlangga.
 Archia, K. G.,& Rozak, H. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Terhadap kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 29(1), 30-42.
 Azwar, S. (2017) Metode Penelitian Psikologi (II ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi* (III ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. (2014). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Burns, R.B (1978), *Self Concept: In Theory Measurement Development and Behavior*, New York: Logman Group Limited.
- Dewayanti, A. P., Nurahaju, R., & Nurcholis, G. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.X Surabaya. *Jurnal psikologi Poseidon*, 49-64
- Fika, N., Fauzi, A., & Zohriah, A. (2023). Analisis Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Aliyah. *Journal On Education*, 2023, 5.4: 16730-16736.
- Jung, D. I. (2015). Transformational leadership and its impact on organizational performance: Insights from research. In S. P. Robbins (Ed.), *Organizational Behavior* (pp. xx-xx). Pearson.
- Kartono, k. (2010). *Pemimpin dan kepemimpinan: apakah kepemimpinan abnormal itu?*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Prajogo, W. (2013). Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Trans-formasional
- Puteri, N. pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta selatan (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah).
- Qarismail, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada The Westlake Resort Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 11 5-129.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson
- Rostina, C.F, Nazmi, H., & Zebua, E. V. U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksporir Sabun). *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bismis)*, 4(1)
- Rumawas, W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(35)
- Saputra, H. R. (2019). *Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Bosowo* (Doctoral dissertation, Universitas Bosawa)
- Shobirin, A., & Siharis, A. k. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis, Dan Keuangan*, 2(5), 235-246.
- Siregar, L.M. (2015). Analisis Kepuasan Kerja Dan Kualitas Pelayanan. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Klinis*, 6(2), 89-99
- Soemarsono. (2018, Oktober). *SDM (Sumber Daya Manusia) Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. KKPN Palangkaraya [On-Line]. Diakses pada tanggal 19 Oktober 2018 dari
- Spector, P.E (1997). *Job satisfaction: application, assesment, causes, and consuquences*. Thousand oaks, california: sage publication
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung
- Sukrajap, M. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Dengan Dimediasi Oleh Pemberdayaan Psikologis. *Jurnal Psikologi*, 12 (1).
- Suriagiri, S. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*
- Untari, A. (2014) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Keuangan Pad Apt. Pln (Persero)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negri Yogyakarta, 2014
- Verasari, D. G (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan pada Bank BCA. *Jurnal Psikologi*, 10(1)
- Virgin Group. (n.d.). *About us*. Retrieved from <https://www.virgin.com/about-us>
- Widaryati, H. S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, 4(1), 118090
- Wijono, S. (2018). *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: Kencana
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, edisi xiv.