

KEPUASAN KERJA: KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN HOTEL DI KABUPATEN WAKATOBI

Untung La Paudi¹

¹Universitas Nasional, Jl. Sawo Manila, Pejaten Ps. Minggu, Jakarta, Indonesia

Email: untunglapaudi@gmail.com

Article History

Received: 27-11-2024

Revision: 01-11-2024

Accepted: 01-11-2024

Published: 04-11-2024

Abstract. The purpose of the study was to examine the variables of transformational leadership and job satisfaction and staff performance, the effect of employee performance on job satisfaction on hotel employees in Wakatobi Regency. The research method is quantitative, the sample in this study was 57 respondents and the data collection technique was carried out using a questionnaire then the data was analysed using spss 26. The test results based on the Fhitung value are greater than Ftabel, namely $0.125 < 0.39$ and the significance value is greater than alpha, namely $0.001 < 0.005$. This indicates simultaneously that the transformational leadership variable (X1), employee performance (X2) does not have a positive influence on the job satisfaction variable (Y) on hotel employees in Wakatobi Regency, obtained R2 (Rsquare) value of $-.039$ or 39% indicates that transformational leadership (X1), performance (X2) contributes only 39% to the job satisfaction variable (Y) the remaining 61% is explained to be influenced by other variables The results showed that transformational leadership has a negative effect on satisfaction, transformational leadership has a negative effect on performance, and employee performance has a negative effect on satisfaction.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance, Job Satisfaction

Abstrak. Tujuan penelitian adalah menguji variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja serta kinerja staf, pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan hotel di Kabupaten Wakatobi. Metode penelitian yaitu kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 respondent dan teknik pegumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner kemudian data dianalisis menggunakan spss 26. Hasil uji Berdasarkan Nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $0.125 < 0.39$ dan nilai signifikasi lebih besar dari pada alpha, yaitu $0,001 < 0,005$. Ini mengindikasi secara simultan bahwa variabel Kepemimpinan transformasional (X1), Kinerja Karyawan (X2) tidak memiliki pengaruh Positif terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) pada pegawai hotel yang ada dikabupaten wakatobi, Diperoleh Nilai R² (Rsquare) Sebesar $-.039$ atau 39% menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional (X1), Kinerja (X2) berkontribusi hanya sebesar 39 % terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sisanya sebesar 61% dijelaskan dipengaruhi oleh variabel lain Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kepuasan, kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kepuasan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

How to Cite: Paudi, U. L. (2024). Kepuasan Kerja: Kepemimpinan Transformasional Dan Kinerja Karyawan Hotel Dikabupaten Wakatobi. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (6), 2853-2864. [10.54373/ifijeb.v4i6.2224](https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i6.2224)

PENDAHULUAN

Beberapa tahun terakhir dunia kerja diperhadapkan pada kondisi yang sangat tidak pasti, karyawan diperhadapkan dengan situasi pandemi membuat karyawan sangat sulit melakukan aktivitas pekerjaan apalagi dibidang perhotelan, ini menandakan bahwa dunia kerja harus mempersiapkan berbagai kemungkinan dalam menghadapi tantangan-tantangan bisnis kedepan, apalagi dengan memasuki era teknologi yang memungkinkan kerja manusia tidak lagi mejadi kunci dalam dunia perhotelan dengan demikian kepemimpinan menjadi bagian penting dalam ekosistem bisnis perhotelan kedepan.

Kepuasan merupakan bagian penting untuk pegawai sehingga faktor yang menentukan pengaruh kepuasan karyawan berkaitan dengan sikap para pegawai terhadap aktivitas pekerjaan (Stephen & Judge, 2011). Ketidakpuasan karyawan mampu diungkapkan dengan berbagai cara, antara lain dengan adanya ketidakpuasan adalah dengan mengundurkan diri dari tempat dimana karyawan bekerja. Sehingga membutuhkan keterampilan kepemimpinan transformasional agar dapat memberikan dampak positif terhadap karyawan (Bass & Avolio, 1994) Kepemimpinan merupakan sebuah proses agar dapat mempengaruhi pegawai.

Schermerhorn, (2013) Mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan, dimana seorang individu senang atau tidak atas aktivitas pekerjaan yang dijalannya. Sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat urgent, adalah hubungan dengan kepuasan kerja, sebagaimana (Luthans, 2007) bahwa adanya hubungan antara kepuasan dengan kinerja. Untuk itu agar dapat menghasilkan kinerja, faktor lain dapat memberikan pengaruh kepuasan kerja adalah kepemimpinan.

Untuk meningkatkan kinerja, karyawan dapat memberikan perhatian kepada karyawan dengan memperhatikan faktor gaya kepemimpinan transformasional, kinerja yang baik dan kepuasan kerja. Model kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan dengan tipe-tipe kepemimpinan yang belum ditemukan sebelumnya dalam berbagai literatur-literatur sebelumnya. Gaya kepemimpinan transformasional masih dianggap yang terbaik dalam karakteristik kepemimpinan.

Didalam era teknologi kita menemukan terjadi perubahan perilaku akibat mudahnya dalam mengakses perangkat teknologi dalam melakukan aktivitas pekerjaan, pegawai hotel dikabupaten wakatobi saat ini memiliki tantangan tersendiri, apakah bersifat pekerjaan atau terkait dengan insentif yang didapatkan selama bekerja, ini merupakan tantangan tersendiri kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang

kuat agar dapat memberikan dampak positif terhadap karyawan. Sehingga memiliki indikator dalam kepemimpinan transformasional yaitu kharismatik, stimulus intelektual, konsideran individual, sehingga dalam konteks pemimpin menjadi penting memberikan pengaruhnya kepada karyawan (Gary Yukl, 2013)

Kepemimpinan yang baik akan mengerti terhadap perubahan perilaku, dapat serta menganalisis apa yang akan terjadi dalam suatu organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan ataupun kinerja organisasi. Kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai pengaruh kekuasaan untuk mempengaruhi bawahan ke arah pencapaian tujuan (Colquitt et al., 2019)

Dalam situasi demikian pemimpin sangat berperan penting atas aktivitas karyawan, pemimpin merupakan simbol dan panutan, untuk itu pemimpin transformasional memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. (Gibson et al., 2006) Kinerja dan prestasi merupakan hal yang baik bagi karyawan atau pegawai, selama waktu periode dengan berbagai standar capaian atau kriteria yang telah disepakati atau ditetapkan. Kepemimpinan merupakan suatu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat menjadi baru gambaran sebagai bentuk kepemimpinan yang mampu membangkitkan serta memotivasi para pegawai, sehingga mampu mencapai kepuasan kerja yang tinggi (Kusuma et al., 2019)

Selain itu kepemimpinan transformasional mampu memberikan gambaran tentang apa yang menjadi kebutuhan para pegawai hotel di kabupaten wakatobi, dengan berbagai sikap yang dimiliki sehingga dapat menjadikan pegawai bekerja atau berkontribusi terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, (Munawaroh, 2013) dengan demikian mampu mencetuskan pola pemikiran yang mementikan masa depan organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan dalam kepemimpinan, dalam rangka mendorong para pekerja yang berbasis kinerja (Wisnawa & Dewi, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab tantangan kepuasan karyawan hotel di kabupaten wakatobi. Dengan demikian penelitian ini terdiri dari kegunaan teoritis dan praktis. Dimana agar menjelaskan berapa besar tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini meninjau seberapa besar dampak dari kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, sehingga tujuan dari penelitian ini kita dapat mengetahui berbagai indikator pertanyaan dimasing-masing variabel yang menjadi fokus peneliti

Job Satisfaction

Kepuasan kerja serangkaian faktor perasaan dan pikiran pegawai yang meliputi keadaan psikologis yang berdampak pada pekerjaan (Hoppock & Spiegler, 1938). Ada beberapa hal yang diperhatikan dalam variabel kepuasan kerja baik dari internal maupun eksternal artinya, kepuasan kerja menghadirkan serangkaian faktor yang menyebabkan pegawai merasa sangat baik (Fujimoto et al., 1981). Beberapa faktor kepuasan kerja seperti peran manajemen, motivasi kerja, gaji, tunjangan lain, lingkungan kerja, dan persepsi pelatihan karyawan (Hasan et al., 2023)

Dengan demikian kepuasan kerja merupakan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda terhadap perbedaan individu sehingga dalam aspek pekerjaan kita dapat melihat adanya pendekatan yang relatif dimana kepuasan tidak bergantung kepada satu indikator melainkan banyak aspek yang mempengaruhinya. (Locke, 1969) Seseorang dapat mengamati bahwa tingkat kepuasan yang berbeda pada pekerjaan yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja, dengan demikian merupakan reaksi emosional yang kompleks terhadap pekerjaan.

Employee Performance

Kinerja karyawan sebagaimana didefinisikan oleh Campbell (1990) dalam (Patterson et al., 2010) mengungkapkan bahwa pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan aktivitas seseorang atau individu yang memiliki tanggung jawab (Viswesvaran & Ones, 2000). Selanjutnya viswesvaran dan ones, (2000) kinerja pegawai bagaimana pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan untuk mencapai pada tujuan yang diharapkan Sehingga kinerja merupakan hasil seseorang yang ingin dicapai dengan mengedepankan tindakan agar dapat dilihat dari pencapaian yang telah menjadi sebuah objek utama dalam melihat kinerja.

Transformasional Leadership

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi bawahnya demi mencapai tujuan (Robbins & Judge, A, 2015) Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi individu atau organisasi yang memiliki visi bersama. Kepemimpinan merupakan salah satu tindakan dalam memberi arti pada kerja kolektif yang dihasilkan secara sukarela dengan kemampuan untuk mencapai tujuan (Gary Yukl, 2013).

Teori kepemimpinan transformasional dimulai dengan konsep oleh (Burns, 2007). Menurut (D. C. Bass, 1989) Kepemimpin transformasional mengarahkan bawahannya untuk dapat membuat gambaran tentang pemimpin dengan mendapatkan prespektif yang lain, karena adanya stimulasi intelektual. Pemimpin dapat memberikan persepsi sebagai individu untuk mendukung dan memberikan suatu perhatian kepada para bawahannya dengan

pertimbangan individual, kharisma dan intelektual (B. M. Bass, 2023). Dengan demikian kita dapat melihat bahwa kepemimpinan merupakan gambaran seseorang dalam melaksanakan kegiatan organisasi mampu memberikan arahan dalam upaya mempengaruhi bawahannya.

METODE

Penelitian dalam menggunakan metode kuantitatif, sehingga dapat mengetahui tingkat pengaruh antara variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian merupakan karyawan hotel yang ada dikabupaten wakatobi. Sehingga sampel penelitian ini 57 responden pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan metode kuisioner ini adalah skala likert. Data-data tersebut dianalisa dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan uji regresi linear berganda.

Dengan demikian kepemimpinan transformasional memiliki beberapa indikator seperti pengaruh idealisme, memberikan motivasi dan inspirasi, stimulasi intelektual, individual (Bass & Avolio, 1994), Menurut Okpara (2004) dalam penelitian (Winarto & Purba, 2018) Kepuasan kerja meliputi 5 dimensi kepuasan kerja, gaji, promosi, supervisi, serta rekan kerja. Dalam penelitian (Yozgat et al., 2013) Kinerja karyawan dapat dikategorikan menjadi hubungan interpersonal yang baik, kehadiran karyawan atau absensi, perilaku karyawan dan tempat kerja yang nyaman.

HASIL

Analisis Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah karakteristik yang dapat memberikan suatu perbedaan dalam pengelompokan individu. Kemudian penelitian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	52.6	52.6	52.6
	Perempuan	27	47.4	47.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden, dapat diketahui bahwa 52,6 % responden adalah laki-laki sebanyak 30 orang dan 47,4 % responden perempuan berjumlah 27 orang

Tingkat Pendidikan Terakhir

Dari kuisioner mengukur tingkat pendidikan terakhir yang telah diberikan kepada 57 pegawai sebagai berikut:

Tabel 2. Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent %	Valid Percent.	Cumulative Percent
Valid	D3	4	7.0	7.0	7.0
	S1	18	31.6	31.6	38.6
	SMA	35	61.4	61.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Berdasarkan pada tabel yang ditunjukkan dari penelitian terhadap 57 responden. Dapat dilihat bahwa reponden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 35 atau 61.4%, diploma (D3) berjumlah 4 atau 7% dan Sarjana (S1) sebanyak 18 atau 31.6 %

Masa Kerja Responden

Masa kerja responde dari kuisioner yang diberikan kepada 57 responden maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	6	10.5	10.5	12.3
	3	13	22.8	22.8	35.1
	4	15	26.3	26.3	61.4
	5	14	24.6	24.6	86.0
	6	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Berdasarkan informasi pada tabel 3 diatas status pekerjaan responden 1 tahun berjumlah 1 orang atau 1.8%, 2 tahun 6 orang atau 10.5%, 3 tahun 13 orang atau 22.8%, 4 tahun 15 orang atau 26.3%, 5 tahun 14 orang atau 24.6%, 6 tahun 8 orang atau 14%.

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji Parsial (UJI F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	.599	2	.300	.125	.883 ^b
1	Residual	107.880	45	2.397		
	Total	108.479	47			

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional

Berdasarkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $0.125 < 0.39$ dan nilai signifikasi lebih besar dari pada alpha, yaitu $0,001 < 0,005$. Ini mengindikasi secara simultan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1), kinerja karyawan (X2) tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada pegawai hotel yang ada dikabupaten wakatobi

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5. Uji Parsial (Uji T)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.052	3.752		5.345	.000
	X1	-.048	.153	-.049	-.316	.753
	X2	-.051	.175	-.045	-.292	.772

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Nilai T_{hitung} variabel kepemimpinan transformasional lebih kecil dari T_{tabel} yaitu $-0.316 < 1,672$ dan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha, yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). nilai T_{hitung} untuk variabel kinerja karyawan (X2) juga lebih kecil dari T_{tabel} yaitu $-0.292 < 1,672$ berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Uji Koefisien Dterminasi (R²)

Tabel 6. Uji Koefisiensi Diterminasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.074 ^a	.006	-.039	1.54833

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan (X2), Kepemimpinan transformasional (X1)

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai R² (R square) Sebesar -.039 atau 39% menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1), kinerja karyawan (X2) berkontribusi hanya sebesar 39 % terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sisanya sebesar 61% dijelaskan atau tidak dipengaruhi oleh variabel yang tidak ada dalam penelitian ini.

DISKUSI

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Bahwa intelektualitas kepemimpinan serta kharismatik dari pemimpin sangat menjadi perhatian penting dalam kepemimpinan transformasional berdasarkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $0.125 < 0.39$ dan nilai signifikasi lebih besar dari pada alpha, yaitu $0,0001 < 0,005$. Ini mengindikasi secara simultan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan (Lumbanraja, 2019) Oleh karena itu, karakteristik pemimpin tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja selanjutnya dalam penelitian (Aziez & Nugroho, 2023) Leadership berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, selanjutnya dalam penelitian (Prasetyaningtyas et al., 2020) kepemimpinan transformasional secara signifikan terhadap dan kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan (X2) juga lebih kecil dari T_{tabel} yaitu $-0.292 < 1,672$ berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) (Dolpihan, 2012) Kepemimpinan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan. dalam pnelitian

yang dilakukan oleh (Safitri, 2022) Pemberdayaan berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya dalam penelitian (Sofyan & Rianty, 2023) Kepemimpinan transformasional negatif terhadap kepuasan.

Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian diatas bahwa kinerja karyawan (X2) berkontribusi hanya sebesar 39 % terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sisanya sebesar 61% dijelaskan atau tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian (Nir ita, 2022) kepuasan kerja berpengaruh serta tidak signifikan pada kinerja pegawai (Maini & Tanno, 2021) kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja (Apriana et al., 2022) woekload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja,

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja ini menandakan bahwa karyawan hotel yang ada dikabupaten Wakatobi akan terpengaruh dengan variabel yang lain tetapi tidak dengan variabel yang diteliti, kita dapat melihat bahwa nilai T_{hitung} variabel kepemimpinan transformasional (X1) lebih kecil dari nilai signifikasi lebih kecil dari alpha, yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

REKOMENDASI

Penelitian ini diatas memberikan gambaran bahwa variabel yang diteliti kurang memberikan dampak untuk masing-masing variabel, sehingga kita dapat memberikan pendapat bahwa inteletualitas, kepemimpinan serta kharismatik dari pemimpin sangat menjadi perhatian penting dalam kepemimpinan transformasional sehingga karyawan hotel yang ada dikabupaten wakatobi mampu memberikan dampak positif ditempat kerja, kinerja karyawan yang menjadi bagian penting dalam aktivitas karyawan bagaimana menjaga hubungan yang baik antara karyawan serta kehadiran sehingga karyawan berdasarkan tindakan dan perilaku menjadi bagian penting untuk diketahui karyawan hotel dikabupaten wakatobi dan kedepannya dapat menjadi perhatian khusus bagi organisasi. Kepuasan kerja karyawan yang menjadi bagian penting seperti gaji karyawan dan promosi masih menjadi indikator utama, dengan demikian ini menandakan bahwa organisasi maupun karyawan dapat bekerja bersama dengan memiliki item yang disepakati.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan demikian saya ucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam membantu penelitian ini, sehingga menjadi sebuah kontribusi yang bisa bermanfaat dikemudian hari, terutama pegawai serta pihak yang terlibat dalam memberikan informasi dalam pendampingan pencarian data serta dalam pelaksanaannya memberikan kemudahan bagi peneliti untuk menyelesaikan penelitiannya tepat pada waktu yang telah ditentukan.

REFERENSI

- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 14-32. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>
- Aziez, M. S., & Nugroho, S. P. (2023). Pengaruh Servant Leadership dan Human Capital Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Value*, 4(1), 100-116. <https://doi.org/10.36490/value.v4i1.723>
- Bass, B. M. (2023). 2023 IEEE 19th International Conference on Automation Science and Engineering, CASE 2023. IEEE International Conference on Automation Science and Engineering, 2023-Augus. <https://doi.org/10.1109/case56687.2023.10260443>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational leadership, organizational culture. *International Journal of Public Administration*, 17(3-4), 541-554. <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
- Bass, D. C. (1989). Book Reviews. *Journal of the American Academy of Religion*, LVII (2), 429-430. <https://doi.org/10.1093/jaarel/lvii.2.429>
- Burns, D. J. (2007). Toward an explanatory model of innovative behavior. *Journal of Business and Psychology*, 21(4), 461-488. <https://doi.org/10.1007/s10869-007-9037-x>
- Colquitt, J. A., Le Pine, & Wesson. (2019). *Organizational Behavior; Improving performance and quality*. In McGraw-Hill Education (Sixth). McGraw-Hill Education.
- Dolpihan, E. (2012). *View of Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan.pdf* (pp. 1-6). SEMENTIK.
- Fujimoto, S., Sasa, M., & Takaori, S. (1981). Dopaminergic inhibition from substantia nigra of caudate neurons activated by cortical stimulation. *The Japanese Journal of Pharmacology*, 31(6), 1037-1042. <https://doi.org/10.1254/jjp.31.1037>
- Gary Yukl. (2013). *Leadership in organization* (8th ed).
- Gibson, M. C., Patel, A. B., Nagpal, R., & Perrimon, N. (2006). The emergence of geometric order in proliferating metazoan epithelia. *Nature*, 442(7106), 1038-1041. <https://doi.org/10.1038/nature05014>

- Hasan, M., Miraj Hossen, M., Saiyed Likhon, T., & Md Shakhawat Hossain, G. (2023). assessing The Implications of Job Satisfaction Towards Employee Performance: Insights From Public Servant Professionals (PSPS). *International Journal of Information, Business and Management*, 15(1).
- Hoppock, R., & Spiegler, S. (1938). Job satisfaction: researches of 1935-1937. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*, 16(7), 636-643.
- Kusuma, U., Nurwati, & Kalimin, L. (2019). Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Memediasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (The Role of Leadership Style in Emotional Intelligence on Job Satisfaction). 3(1), 22-35. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Lumbanraja, P. (2019). Pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(2), 450. file:///C:/Users/OFFICE/Downloads/172-297-1-PB.pdf
- Luthans, F. (2007). *Organizational Behavior*. In J. Back (Ed.), Paul Ducham (11th ed). Published by McGraw-Hill/Irwin, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue of the Americas, New. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Maini, Y.-, & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31-50. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>
- Munawaroh. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 1-11.
- Nir ita, marlina kurnia. (2022). View of Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.pdf (pp. 1-23). brobydur management review.
- Patterson, M., Rick, J., Wood, S., Carroll, C., Balain, S., & Booth, A. (2010). Systematic review of the links between human resource management practices and performance. *Health Technology Assessment*, 14(51), 1-279. <https://doi.org/10.3310/hta14510>
- Prasetyaningtyas, W. S., Raharjo, K., & Afrianty, T. W. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap knowledge sharing dan kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 379-399. <https://doi.org/10.24914/jeb.v23i2.3049>
- Robbins, P. S., & Judge, A, T. (2015). *Organizational Behaviour*. In Pearson (15th ed.).
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14-25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Schermerhorn, J. R. (2013). *Management Learn Succeed* (Y. Mermel (ed.); 12th ed).
- Sofyan, J. F., & Rianty, M. (2023). Karakteristik Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional sebagai Penentu Kreativitas Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(2), 448. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i2.1186>

- Stephen, R. P., & Judge, T. A. (2011). Organizational behavior. In A. B. Sarah Holle (Ed.), *Organizational behavior* (15th, ed ed.). Prentice Hall. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.06506-8>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Winarto, & Purba, J. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 111-123. <https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/37>
- Wisnawa, I. N. A., & Dewi, A.S. K. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Dimediasi Variabel Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 528. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p07>
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 518-524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>