

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SALES *PROMOTION GIRLS* DI GRAMEDIA MADIUN

Taufik Wibisono¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Dwi Murniyati³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

Taufik.wibisono2@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

aa.karuniawati@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

murniyati@unipma.ac.id

Abstract

This study entitled The Effect of Transactional Leadership Style and Transformational Leadership on Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable on Sales Promotion Girls at Gramedia Madiun. This research is a quantitative research with a total sample of 43 people. The sampling method is by non-probability sampling. Data retrieval using a questionnaire with the distribution via google form. The data analysis technique used a test tool in the form of SmartPLS3.0 software. With these results a) Transactional leadership style has no significant effect on job satisfaction. b) Transformational leadership has a significant effect on job satisfaction. c) Transactional leadership style has a significant effect on employee performance. d) Transformational leadership has no significant effect on employee performance. e) Job satisfaction has a significant effect on employee performance. f) Transactional leadership style has no significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. g) Transformational leadership style has a significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *Transactional Leadership Style, Transformational Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sales Promotion Girls di Gramedia Madiun. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 43 orang. Metode pengambilan sampel yaitu dengan cara nonprobability sampling. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan penyebaran melalui google form. Teknik analisis data menggunakan alat uji berupa software SmartPLS3.0. Dengan hasil ini a) Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. b) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. c) Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. d) Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. e) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. f) Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja

sebagai variabel intervening. g) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di dunia modern saat ini, setiap organisasi membutuhkan keunggulan dalam berbagai dimensi untuk mencapai tujuannya. Faktor sumber daya manusia merupakan kunci untuk mewujudkan cita-cita suatu organisasi. Diharapkan sebuah organisasi atau perusahaan dapat mengatur berbagai aspek dari sumber daya manusia tersebut, suatu fasilitas meningkatkan kualitas manusia dan menciptakan karyawan yang disiplin dan berkinerja tinggi melalui peningkatan sumber daya manusia, sehingga dapat mewujudkan peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi.

Gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja, tidak hanya dalam hubungan bisnis, tetapi juga dalam gaya kepemimpinan transformasional yang menciptakan motivasi untuk fokus pada individu dan orang lain dengan menghormati hak asasi manusia mereka (Sriathi, 2013). Dalam penelitian ini, peneliti mengambil obyek yakni PT. Gramedia Asri Media yang mana adalah anak perusahaan dari Kompas yang memfasilitasi berupa toko buku bernama Gramedia. Terdapat 6.000 karyawan yang aktif di perusahaan ini yang tersebar dari Sabang hingga Merauke. Dengan tenaga kerja yang besar, tentunya Gramedia perlu membuat kondisi kerja yang membuat karyawan betah dan guna meningkatkan kinerja (Naomi, 2019). Tidak diragukan apabila Gramedia dapat membuka geraiya dalam berbagai tempat seperti swalayan maupun di Gramedia World. Setiap minggu lebih banyak masyarakat membeli kebutuhan mereka. Tentu saja, dalam pekerjaan sehari-hari, karyawan Gramedia harus melakukan yang terbaik dengan ramah dan sopan kepada setiap pengunjung dan mencapai tujuan penjualan harian yang telah disepakati bersama serta memenuhi harapan perusahaan. Selain itu, *supervisor* harus memiliki peran yang mendorong karyawan untuk melayani pengunjung Gramedia dengan antusias. Posisi ini merupakan gaya kepemimpinan yang berupa dorongan diberikan dari atasan kepada karyawannya untuk memenuhi tanggung jawabnya di dalam perusahaan (Awaru, 2015). Manajemen ingin seluruh karyawan proaktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membuat perencanaan yang tertata dengan baik.

Namun pada kenyataannya masih ditemukannya masalah berkaitan dengan kinerja karyawan di Gramedia, terutama Gramedia Madiun yang salah satunya

diindeksi dengan absensi karyawan yang kurang optimal. Keterlambatan ataupun ketidakhadiran karyawan dalam bekerja mampu membuat kinerja menurun. Karyawan tidak masuk tanpa keterangan terus meningkat, dengan jumlah terendah yakni 1 karyawan dan jumlah tertinggi yakni 8 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa angka ketidakhadiran sangat tinggi, belum lagi para pekerja yang terlambat masuk kerja. Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Ini mungkin menjelaskan fakta bahwa ketika seorang karyawan terlambat ataupun tidak hadir, tugas yang diberikan diabaikan dan tidak dilakukan seperti yang diharapkan. Hal ini menyebabkan inefisiensi dan inefisiensi tenaga kerja yang selanjutnya dapat mengurangi kinerja. Dalam waktu lama, hal ini dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Kepuasan kerja juga berpengaruh terutama dalam kinerja karyawan yang mana kepuasan kerja di indeks dari gaji karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan pihak Gramedia area, gaji karyawan Gramedia Madiun yakni kisaran 1 juta – 3 juta rupiah, yang mana hal ini berbeda dengan Gramedia Pusat yang berkisar 2 juta – 4 juta rupiah setiap bulannya. Gaji seorang Sales Supervisor di wilayah pusat yaitu 4,9 juta rupiah namun untuk di wilayah area hanya 3,6 juta rupiah. Begitu pula dengan Entry Data Clerk dan SPG yang mana, posisi Entry Data Clerk di pusat yakni 3 juta rupiah sedangkan di area hanya 2,1 juta rupiah. Posisi SPG pun begitu di wilayah pusat yakni 2,8 juta rupiah sedangkan di area hanya 1,9 juta rupiah. Indikator dari kepuasan kerja yaitu gaji, dengan ketidaksesuaian gaji maka menyebabkan kinerja karyawan menurun. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang menurun terutama bagian SPG (*Sales Promotion Grils*) berbagai usaha yang sudah dilakukan Gramedia Madiun agar dapat menaikkan kinerja bagi karyawan seperti membuat kondisi kerja yang kondusif. Namun hal tersebut tidak sepenuhnya dapat menaikkan kinerja karyawan, dengan di buktikan tidak tercapainya target perusahaan yakni 750 juta rupiah – 1,4 miliar rupiah perbulannya. Dalam hal tersebut perlulah peran kepemimpinan dalam menyelesaikan masalah ini.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kepemimpinan Transaksional

(Yukl, 2009b) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transaksional mencakup nilai-nilai, namun nilai-nilai tersebut sesuai dengan proses dalam pertukaran seperti keadilan, kejujuran, akuntabilitas, dan timbal balik. Gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memimpin melalui pertukaran sosial (atau transaksi). Pemimpin transaksional membimbing atau memotivasi bawahan mereka untuk bekerja menuju tujuan dengan memberi mereka penghargaan atau menanamkan produktivitas di dalamnya. Indikator yang

mempengaruhi gaya kepemimpinan transaksional dalam jurnal (Siswatiningsih et al., 2019) yakni, Imbalan Kontingen (*Contingent Reward*), Manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*), Manajemen eksepsi pasif (*passive management byexception*).

Kepemimpinan Transformasional

(Yukl, 2009a, p. 278) Gaya kepemimpinan transformasional dalam jurnal (Rahmadin, 2010) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mengelola pengikutnya untuk dapat menyadari berbagai kepentingan maupun nilai kerja serta membujuk pengikutnya agar tidak mengutamakan kepentingan mereka demi organisasi. Indikator dalam jurnal (Rorimpandey, 2013), yaitu menjelaskan empat (4) ciri yang dimiliki seorang pemimpin sehingga dapat memiliki kualitas transformasional antara lain, *charisma, inspirational, individualized consideration, intelektual stimulation*.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai dengan tanggungjawabnya untuk menggapai suatu tujuan yang diharapkan. Dalam jurnal (Sulistiyowati, 2010) menyatakan bahwa etos kerja seseorang merupakan ukuran keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. (Saban et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil yang memiliki nilai tambah. Nilai tambah yang dimaksud yaitu adalah pekerjaan yang diukur secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif. (Shidiq & Sary, 2017) menyatakan bahwa indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya, *Quatity, Quality, Timelines, Cost effectiveness, Need for supervision, Interpersonal impact*.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Keith Davis (1985) dalam jurnal (Sulistiyowati, 2010) perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan di tempat kerja. Menurut (Wibowo, 2013, p. 131) Kepuasan kerja adalah bentuk sikap perasaan positif dengan mengungkapkan rasa cinta dan senang terhadap pekerjaan. kepuasan kerja menurut (Nurbahar, 2015) memaparkan terdapat 5 aspek indikator dalam kepuasan kerja yakni, Pekerjaan itu sendiri, Pengawas (supervisi), Rekan kerja, Kesempatan promosi, Kondisi kerja.

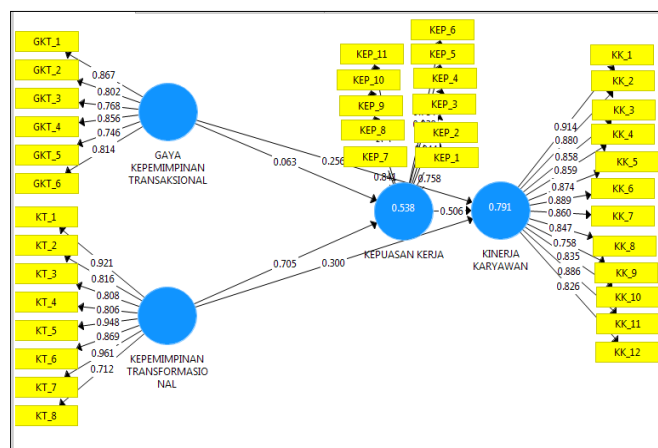
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Gramedia Madiun, Plaza Madiun Jl. Pahlawan No.38 - 40, Pangongangan, Kec. Manguharjo, Kota Madiun, Jawa Timur 63121 dengan obyeknya yaitu *Sales Promotion Grils*. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam observasi ini

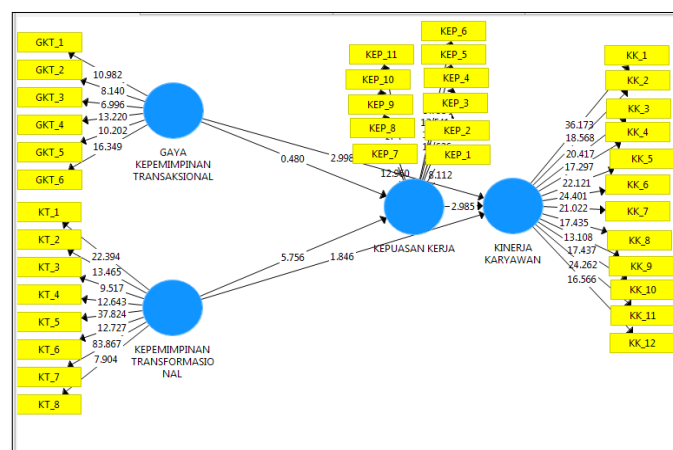
ialah karyawan Gramedia Madiun yang berjumlah 43 karyawan. *Non Probability sampling* merupakan sampel yang tidak memiliki peluang yang sama untuk dapat dipilih maupun dinyatakan menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini terdapat 3 macam variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Seluruh data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data primer. Dalam penelitian ini memakai cara/metode dengan para responden diberikan pertanyaan yang disusun oleh peneliti berdasarkan indikator untuk memberikan jawaban yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Metode analisis data menggunakan PLS-SEM yaitu *outer model* (uji validitas dan reliabilitas) dan *inner model* (uji kebaikan model dan uji hipotesis).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan skema model program PLS yang diuji :



Gambar Uji *Outer Model*



Gambar Uji *Inner Model*

Uji Kebaikan Model

Hasil pengolahan data memakai program SmartPLS 3.0, maka diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,791	0,775
Kepuasan Kerja	0,538	0,515

Nilai R- Square Kinerja Karyawan sebesar 0,775. Nilai tersebut menjelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar 77,5%, dan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dimana dalam penelitian ini sebesar 51,5%, sisanya tidak dijelaskan dalam penelitian ini yang artinya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Penilaian *goodness of fit* dapat diketahui dari nilai Q-Square. Q² atau *Predictive Relevance* adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat relevansi model penelitian. Model dikatakan baik (fit) jika Q² > 0,33. Berikut perhitungan *goodness of fit* :

$$\begin{aligned} \text{Gof} &= \sqrt{\text{AVE} \times R^2} \\ &= \sqrt{0.736 \times 0.775} \\ &= 0.755 \end{aligned}$$

Perhitungan diatas memperoleh nilai sebesar 0,755 yang artinya model penelitian termasuk dalam kategori baik (fit) karena > 0,33.

Uji Hipotesis

Perolehan peneliti dari olah data yang telah dikerjakan, hasilnya dapat dipakai untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai nilai *t statistics* > 1,96 dan P value < 0,05. Berikut perolehan uji hipotesis yang didapatkan melalui inner model (Bootstrapping).

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
H1	0.063	0.089	0.131	0.480	0.631
H2	0.705	0.692	0.122	5.756	0.000
H3	0.256	0.251	0.085	2.998	0.003
H4	0.300	0.282	0.163	1.846	0.065

H5	0.506	0.530	0.170	2.985	0.003
H6	0.032	0.046	0.072	0.440	0.660
H7	0.357	0.369	0.147	2.431	0.015

PEMBAHASAN

1. Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ditemukan bahwa hasil dari pengujian hipotesis yakni variabel gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai t statistics $>$ t tabel yaitu $0.480 < 1.96$ dan p value sebesar $0.631 > 0.05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryani, 2018) yakni kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Jasaraharja karena kepemimpinan organisasi secara tidak langsung memberikan gaji atau tunjangan sesuai dengan kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis untuk penelitian ini ditemukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai t statistics $>$ t tabel yaitu $5.756 > 1.96$ dan p value sebesar $0.000 < 0.05$. Hal tersebut sejalan (Suryani, 2018) kepemimpinan transformasional mampu memberikan kekuatan semangat dan motivasi untuk pengikutnya agar tercapainya tujuan bersama. Peran pemimpin didalam melaksanakan pekerjaannya menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi.

3. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t statistics $>$ t tabel yaitu $2.998 > 1.96$ dan p value sebesar $0.003 < 0.05$. menurut (Hartanto, 2014) yang mana berarti dengan semakin kuat kepemimpinan transaksional maka kinerja karyawan akan bagus. Meningkatnya kinerja karyawan jika gaya kepemimpinan juga ditingkatkan. Hasil ini didukung oleh (Abidin et al., 2020) yakni kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan karena nilai t statistics $> t$ tabel yaitu $1.846 < 1.96$ dan p value sebesar $0.065 > 0.05$. Hal itu yang menyebabkan kepemimpinan transformasional tidak berdampak pada kinerja karyawan. Menurut (Setiawan, 2015) baik maupun jeleknya kepemimpinan transformasional tidak berdampak pada naik ataupun turunnya kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan (Nurhuda et al., 2019) yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t statistics $> t$ tabel yaitu $2.985 > 1.96$ dan p value sebesar $0.003 < 0.05$. pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Nasution, 2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan perusahaan, maka kinerja juga akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan (Susanto, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* tidak berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* tidak berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan karena nilai t statistics $> t$ tabel yaitu $0.440 < 1.96$ dan p value sebesar $0.660 > 0.05$. Hal ini mendukung hasil penelitian (Mahdi et al., 2021) penelitian ini menyatakan bawasanya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja artinya kepemimpinan transaksional hanya sebagian saja mampu meningkatkan kinerja dan selebihnya dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja.

7. Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan .

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan karena nilai t statistics $> t$ tabel yaitu $2.431 > 1.96$ dan p value sebesar $0.015 < 0.05$. Kepuasan kerja memediasi secara penuh (*full mediation*) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Penyelesaian atas tugas dengan pemimpin mengarahkan karyawannya agar dapat melakukan

pekerjaan sesuai ketentuan dengan tanggung jawab dan tugas kerja yang diberikan, ketika terjadi masalah pemimpin dengan segera mengarahkan dan memberikan keputusan agar karyawan mengerjakan dengan baik, sehingga kualitas kerja tetap terjaga (Aulia et al., 2015).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan PLS-SEM untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan sampel 43 pada karyawan Gramedia Madiun didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada *sales promotion girls* di Gramedia Madiun.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada *sales promotion girls* di Gramedia Madiun.
3. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *sales promotion girls* di Gramedia Madiun.
4. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *sales promotion girls* di Gramedia Madiun.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *sales promotion girls* di Gramedia Madiun.
6. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan pada *sales promotion girls* di Gramedia Madiun.
7. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan pada *sales promotion girls* di Gramedia Madiun.

Saran

Berdasarkan dari keterbatasan yang ada, penelitian ini dimasa mendatang diharapkan bisa melakukan penelitian dengan beberapa pertimbangan, diantaranya:

1. Peneliti diharapkan untuk menambah variabel yang digunakan dalam penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Peneliti diharapkan menggunakan objek penelitian lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, z., Gita Ari Astuti, y., adha, s., Asrori, k., Endrawati Subroto, d., Mutia Zahara, v., kahpi, h. S., Purwanto, a., & Julyanto, o. (2020). *Effect of Transformational and Transactional Leadership Toward iso 22000:2018 food safety certified company performance. Systematic reviews in pharmacy*, 11(7), 529–538.
- Aulia, n. L., utami, w., & krishnabudi, n. G. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pdam kabupaten bondowoso. *Jurnal artikel ilmiah*, 1(8), 1–10.
- Awaru, o. T. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja guru sma di kabupaten sinjai. *Jurnal ad'ministrare*, 2(1), 27–35.
- Hartanto, i. (2014). Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada cv. Timur jaya. *Agora*, 2(1), 979–983. https://www.researchgate.net/publication/314064105_rancang_bangun_aplikasi_sistem_pemilihan_kepala_desa_yang_terintegrasi_dengan_sms_gateway
- Mahdi, m., aiyub, a., & darmawati, d. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada smk negeri di aceh utara. *J-mind (jurnal manajemen indonesia)*, 5(2), 26. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3433>
- Naomi, p. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadapp kinerja karyawan gamedia asri media palmerah barat. 1–8.
- Nasution, m. I. (2018). Peran kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *The national conferences management and business (ncmab) 2018*, 425–439.
- Nurbahar, r. (2015). Kepuasan kerja karyawan di pt pos indonesia (persero) cabang kebumen. *Ekonomi*, 1, 1–8.
- Nurhuda, a., sardjono, s., & purnamasari, w. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan rumah sakit anwar medika jl. Raya bypass krian km. 33 balongbendo – sidoarjo. *Ekonomi manajemen*, 1(1), 1–7.
- Rahmadin, s. (2010). Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan.
- Rorimpandey, l. (2013). Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional,

- situasional, pelayanan dan autentik terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan bunaken kota manado. 1, 12.
- Saban, d., basalamah, s., gani, a., & rahman, z. (2020). Impact of islamic work ethics , competencies , compensation , work culture on job satisfaction and employee performance : the case of four star hotels. 5(1), 1–8.
- Setiawan, e. Y. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan pt. Iss indonesia di rumah sakit national surabaya. 1(1), 31–41.
- Shidiq, u. F., & sary, f. P. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan (studi kasus pada office hour pt. Pikiran rakyat bandung). 4(3), 2208–2211.
- Siswatiningsih, i., raharjo, k., & prasetya, a. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen oganisasional dan kinerja karyawan. Jurnal bisnis dan manajemen, 5(2), 146–157. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Sriathi, m. P. S. Dan a. (2013). Kepuasan kerja karyawan pada legian village hotel bali fakultas ekonomi dan bisnis universitas udayana (unud), bali , indonesia.
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). Alfabeta.
- Sulistiyowati, I. N. (2010). Pengaruh kompensasi keuangan dan non keuangan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan koperasi pegawai pt“x” madiun. 7(1), 31–43.
- Suryani, n. L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt jasaraharja putera. Jurnal semarak, 1(2). <https://doi.org/10.32493/smk.v1i2.1800>
- Susanto, n. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan pt lembaka. Agora, 7(1), 6–12.
- Wibowo. (2013). Prilaku dalam organisasi. Pt raja grafindo persada.
- Yukl, g. (2009a). Kepemimpinan dalam organisasi (indonesia). Pt indeks.
- Yukl, g. (2009b). *Leadership in new organisations. In european psychiatry* (vol. 24, issue s1). [https://doi.org/10.1016/s0924-9338\(09\)70360-8](https://doi.org/10.1016/s0924-9338(09)70360-8)