

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA KAHURIPAN KABUPATEN BOGOR

Herman<sup>1</sup>, Ichsan Syihabudin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pakuan, Indonesia

Email korespondensi: <sup>2</sup>[herman\\_fh@unpak.ac.id](mailto:herman_fh@unpak.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, selain itu penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian kuesioner/angket dan survey. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat statistik untuk mengelola hasil kuesioner. Pengumpulan data dilakukan melalui survey dan kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel (40,319 > 3,19) yang menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 jika di uji bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

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

### ABSTRACT

*The aim of this research is to explain whether there is a significant influence of transformational leadership style and job satisfaction on employee performance at Perumda Air Minum Tirta Kahuripan, Bogor Regency. Apart from that, this research is also intended to determine employee performance at Perumda Air Minum Tirta Kahuripan, Bogor Regency. The type of research used by researchers is quantitative using questionnaire and survey research methods. The author uses quantitative research techniques because the research used is related to statistical tools for managing questionnaire results. Data collection was carried out through surveys and questionnaires and the data analysis method used descriptive analysis. Based on the research results, conclusions can be drawn regarding transformational leadership style and job satisfaction on employee performance. There is a positive and significant influence between transformational leadership style and job satisfaction on employee performance at the company Perumda Air Minum Tirta Kahuripan. It can be seen from the results of the F test that the calculated F value is obtained. > F table (40.319 > 3.19) which shows that variables X1 and X2 if tested together or simultaneously have a positive and significant effect on variable Y.*

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

## PENDAHULUAN

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor didirikan berdasarkan Peraturan Daerah tingkat II Bogor Nomor : III/DPRD/Ps.012/III/1981 tertanggal 2 maret 1981 tentang pembentukan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Bogor yang di undangkan dalam lembaran Daerah Tingkat II Bogor Nomor 3 seri G tertanggal 14 april 1983. Peraturan Daerah Nomor: 5 Tahun 1991 tertanggal 27 Juni 1991 tentang Perubahan Pertama Peraturan Daerah Nomor : III/DPRD/Ps.012/III/1981. Sesuai dengan maksud dan tujuan PDAM Kabupaten Bogor menumbuh kembangkan pelayanan kepada masyarakat dengan memanfaatkan potensi sumber daya yang ada selama ini melalui tahapan-tahapan pembangunan terjadi peningkatan-peningkatan produksi, distribusi dan kontinuitas. Sehingga meningkatkan sumber serta penambahan Pendapatan asli daerah. Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan harus dapat mempertahankan kepemimpinan transformasional karena seorang pemimpin harus mampu memberikan perlakuan yang adil kesetiap karyawan kepada pihak perusahaan agar peningkatan kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional berjalan dengan baik sehingga penyampaian tugas dapat berjalan lancar dan karyawan dapat bekerja dengan tertib, teratur, nyaman, dan sesuai prosedur perusahaan. Menurut Usman (2020), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem, budaya untuk menciptakan inovasi serta kreativitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui gaya Kepemimpinan seperti apa yang dipakai oleh Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, peneliti melakukan prasurvey dalam bentuk kuisisioner dengan beberapa instrumen dari masing-masing indikator dari jenis gaya kepemimpinan Transformasional, gaya kepemimpinan Transaksional, gaya kepemimpinan Visioner tersebut. Berikut hasil prasurvey dalam bentuk kuisisioner yang didapatkan.

Tabel 1 Kuisisioner Pra Survey Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	YA	TIDAK
1	<b>Gaya Kepemimpinan Transformasional</b>		
a	Saya percaya terhadap kebijakan - kebijakan yang diambil oleh pimpinan saya	8	2
b	Saya menghargai setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan saya	6	4
c	Pimpinan saya menyampaikan rencananya ke depan untuk perusahaan	9	1
	Total	23	7
2	<b>Gaya Kepemimpinan Transaksional</b>		
a	Pimpinan saya mempunyai catatan atas pencapaian pekerjaan yang telah saya capai	7	3
b	Pimpinan saya selalu memonitor pekerjaan saya sesuai dengan standar perusahaan	4	6
c	Pemimpin mendorong saya untuk memperbaiki pekerjaan yang saya lakukan	5	5
	Total	16	14
3	<b>Gaya kepemimpinan Visioner</b>		
a	Pemimpin saya menerapkan standar tinggi dalam bekerja	6	4
b	Pemimpin saya memberikan sanksi bagi karyawan yang bekerja dibawah standar	7	3

c	Pemimpin saya aktif memberikan arahan kepada karyawan	5	5
	Total	18	12

Sumber: Data Primer 2021

Dari hasil kuisioner yang disebarkan diketahui 1. Gaya Kepemimpinan Transformasional, 2. Gaya kepemimpinan transaksional, dan 3. Gaya kepemimpinan visioner. Diketahui bahwa dari hasil keseluruhan pra survey bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai dengan total 23 dengan jawaban "YA". Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa jenis kepemimpinan yang dipakai oleh Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yaitu jenis gaya kepemimpinan transformasional. Jenis kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang sangat ideal, yang seharusnya bisa diterapkan oleh para pemimpin. Kepemimpinan Transformasional mampu memberikan motivasi kerja, mendengar aspirasi karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan apabila hubungan gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan motivasi karyawan berarti dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung. Kepuasan kerja karyawan memiliki peranan yang sangat strategis di dalam organisasi, karena kepuasan kerja karyawan berfungsi sebagai salah satu kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi memiliki semangat kerja tinggi pula, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk, karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi organisasi. Hal ini, yang menyebabkan kepuasan karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja. Menurut Winarsih, (2018), Kepuasan Kerja merupakan salah satu bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi pekerjaannya serta hubungan dengan rekan kerjanya. Kepuasan menjadi bagian yang terpenting karena merupakan salah satu pendorong utama moral dan disiplin yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan teori diatas peneliti mendapatkan data rekapitulasi absensi karyawan sebagai data penentu kepuasan kerja karyawan. Antara lain sebagai berikut:

Tabel 2 Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor 2018-2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	2018			2019			
			Jumlah Pegawai yang hadir terlambat	Jumlah Pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan	Jumlah Pegawai yang izin	Hari Kerja	Jumlah Pegawai yang hadir terlambat	Jumlah Pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan	Jumlah Pegawai yang izin
Januari	50	23	25	2	7	22	23	3	21
Februari	50	20	18	3	8	19	15	0	13
Maret	50	22	21	1	6	21	20	4	27
April	50	21	15	3	10	20	17	3	21
Mei	50	23	20	5	17	23	28	2	15
Juni	50	21	21	8	28	18	26	6	26
Juli	50	22	14	0	19	22	10	0	8

Agustus	50	23	24	8	28	21	30	5	23
September	50	20	13	4	9	19	15	1	10
Oktober	50	23	17	0	11	23	12	3	7
November	50	22	19	0	10	21	15	2	15
Desember	50	21	20	5	15	21	22	2	32
<b>Jumlah</b>			<b>227</b>	<b>39</b>	<b>168</b>		<b>233</b>	<b>31</b>	<b>218</b>

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor 2021

Berdasarkan tabel 2 yang di peroleh pada tahun 2021 jumlah absensi pegawai pada tahun 2018-2019 menunjukkan penurunan kinerja karyawan yaitu pada tahun 2018 jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 227, jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 39, jumlah pegawai yang izin sebanyak 168. Pada tahun 2019 jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 233, jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 31, jumlah pegawai yang izin sebanyak 218. Salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya perusahaan, dapat terlihat melalui kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang terkait dengan kinerja karyawan dan menganggap penting terhadap kinerja karyawan. Menurut Handoko dalam Winarsih (2018) kinerja merupakan tolak ukur akhir karyawan dari kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor yang bisa mendorong karyawan supaya bekerja produktif, salah satunya yaitu dengan fokus pada kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka pada saat bekerja karyawan akan selalu disertai dengan rasa senang, tanpa terpaksa serta memiliki semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan, dimana karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Standar penilaian kinerja pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3 Tingkat Penilaian Kerja Karyawan pada Perusahaan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor periode 2018-2019

No	Unsur Yang Dinilai	2018		2019	
		Angka	Keterangan	Angka	Keterangan
1	Kesetiaan	98	Sangat Baik	90	Sangat Baik
2	Prestasi Kerja	85	Baik	79	Cukup Baik
3	Tanggung Jawab	88	Baik	80	Baik
4	Ketaatan	82	Baik	75	Cukup Baik
5	Kejujuran	94	Sangat Baik	91	Sangat Baik
6	Kerja sama	85	Baik	77	Cukup Baik
7	Prakarya	82	Baik	78	Cukup Baik
8	Kepemimpinan	88	Baik	70	Cukup Baik
<b>Jumlah</b>		<b>702</b>		<b>634</b>	
<b>Nilai Rata – Rata</b>		<b>87,75</b>		<b>79,25</b>	

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor (2021)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa pada prestasi kerja mengalami penurunan dari baik menjadi cukup baik yang disebabkan kurangnya motivasi, lingkungan kerja. Ketaatan mengalami penurunan dari baik menjadi cukup baik yang disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan karyawan. Kerja sama mengalami penurunan dari baik menjadi cukup baik yang

disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan pemimpin. Prakarya mengalami penurunan yang disebabkan oleh prakarya yang dihasilkan karyawan kurang dihargai. Kepemimpinan mengalami penurunan yang disebabkan oleh kepemimpinan belum terlalu mengayomi para bawahannya sehingga kinerja yang dihasilkan belum maksimal. Hasil penilaian kinerja karyawan pada saat ini mengalami fluktuasi dengan presentase pada tahun 2018 dengan rata-rata sebesar 87,75 dan mengalami penurunan pada tahun 2019 dengan rata-rata sebesar 79,25. Pada dasarnya penilaian kinerja ini dilakukan sebanyak satu kali dalam satu tahun. Berdasarkan latar belakang, dapat dilihat bahwa dengan gaya kepemimpinan transformasional pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor masih terdapat penurunan terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari absensi karyawan dan pada kepuasan kerja karyawan masih terdapat penurunan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA KAHURIPAN KABUPATEN BOGOR.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kajian Literatur**

Gaya kepemimpinan transformasional adalah hubungan antara pimpinan dan bawahan dimana hubungan tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya sehingga akan tercipta perubahan dan tujuan yang nyata. Pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya akan terlibat dalam pengaruh yang lebih dalam, sehingga akan terjadi perubahan dalam diri organisasi dan perubahan itu akan terceminkan pada tujuan bersama antara bawahan dan pimpinan, pengaruh dalam hal ini artinya hubungan secara aktif yaitu antara bawahan dengan pimpinan secara terbuka tanpa paksaan dan terciptanya hubungan timbal balik. Sehingga kepemimpinan akan menjalin hubungan antar pemimpin dengan bawahan sehingga kinerja akan dapat ditingkatkan dari hubungan timbal balik pimpinan dan bawahan, sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut beberapa pengertian gaya kepemimpinan transformasional menurut para ahli:

Menurut Umam (2018), kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memerlukan upaya maksimal agar pemimpin dapat memimpin bawahannya untuk sampai pada kondisi motivasi dan moral yang maksimal. Menurut Usman (2020), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem, budaya untuk menciptakan inovasi serta kreativitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan. Menurut McShane (2018), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menciptakan, mengkomunikasikan, dan memodelkan visi bersama untuk tim atau organisasi. Menurut Robbins (2018), mengemukakan pendapatnya bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan dimana seorang pemimpin bisa menginspirasi pengikut untuk kebaikan organisasi serta mampu memiliki efek yang mendalam dan luar biasa bagi pengikutnya. Menurut Suwatno (2019), kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memengaruhi pegawai sehingga pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pimpinan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan. Berdasarkan beberapa paparan menurut para ahli yang telah disebutkan diatas, peneliti menarik kesimpulan jika gaya kepemimpinan transformasional mempunyai sifat untuk selalu menyemangati para karyawan dengan harapan karyawan dapat termotivasi untuk mengerjakan tugas dengan optimal dan diharapkan juga dapat menjadi contoh yang baik bagi para karyawan, selain itu, mampu menciptakan visi dan misi demi kemajuan perusahaan.

Setiap orang yang bekerja berharap mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas yang dimana sangat diharapkan oleh manajer, maka dari itu manajer perlu memahami langkah-langkah apa yang harus diambil untuk memberi kepuasan kerja karyawan menjadi pelaku yang mendukung tercapainya tujuan, memiliki pemikiran dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaannya pada pekerjaan. Menurut Handoko dalam Winarsih (2018), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seorang tentang pekerjaannya. Menurut Wexly dan Yukl dalam Bahri (2017), berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah generalisasi atau berbagai sikap seseorang yang mencerminkan pengalaman bahagia yang tidak menyenangkan mereka ditempat kerjanya serta harapan-harapan mereka untuk pengalaman dimasa yang akan datang. Sebuah pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu dapat memberikan kepuasan bagi pemanggunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh apabila suatu pekerjaan yang kita dapatkan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Sedangkan kepuasan kerja menurut Moore dalam Fadhil (2018), mengatakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja bergantung pada apa yang diinginkan seseorang terhadap pekerjaan tersebut dan apa yang mereka peroleh. Orang yang tidak merasa puas adalah mereka yang ingin memiliki keinginan paling banyak, namun belum mendapatkan secara penuh, sedangkan orang yang merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak serta terpenuhi keinginannya. Berdasarkan dari penelitian dari para ahli diatas tentang kepuasan kerja, maka bisa disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja merupakan tingkat emosional seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dipengaruhi oleh penyusuaian dan ekspektasi pekerjaan mereka.

Kinerja adalah hasil nyata yang nampak yang telah dikerjakan oleh karyawan yang dilakukan kepada perusahaan, sehingga pekerjaan itu dinyatakan berhasil atau sukses oleh perusahaan, kinerja juga bisa disebut gambaran kerja seorang atau skill kerja seseorang kinerja ini suatu faktor penilaian perusahaan yang menjadi tolak ukur suatu keberhasilan tujuan organisasi atau perusahaan, berikut beberapa pengertian menurut para ahli :

Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Arianty (2016), kinerja memiliki arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dapat di promosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin dapat dilakukan dampak atau bahkan dilakukan demosi. Menurut Edison (2016), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016), Menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Berdasarkan pengertian menurut para ahli, bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pencapaian yang berdampak oleh karyawan kepada perusahaan, dan terbukti tujuan perusahaan atau organisasi bisa dicapai dengan baik oleh para karyawan, dengan ini bisa dikatakan kinerja karyawan memuaskan bagi perusahaan atau organisasi.

### **Pengembangan Hipotesis**

Kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini, mengacu pada teori Gaya

Kepemimpinan Transformasional yang telah diuraikan pada Bab II. Kerangka berpikir merupakan inti dari teori yang telah dikembangkan yang mendasari perumusan hipotesis. Menurut Bayram (2015) mengemukakan bahwa terdapat 4 dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu:

1. *Idealized Influence* (II), Kemampuan pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahannya.
2. *Inspirational Motivation* (IM), Kemampuan pemimpin untuk dapat mengkomunikasikan visi dan misi kepada bawahan.
3. *Intellectual Stimulation* (IS), Kemampuan pemimpin untuk mendorong bawahan agar dapat mengembangkan kemampuan.
4. *Individualized Consideration* (IC), Kemampuan pemimpin untuk memperhatikan dan memperlakukan bawahan secara individu.

Kemudian untuk variabel Kepuasan Kerja mengacu pada uraian tentang teori-teori yang digunakan peneliti sebagai dasar deduktif penelitian pada awal Bab II ini, Peneliti menggunakan indikator Wibowo.

Menurut Wibowo (2017) mengemukakan bahwa terdapat 4 indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk perawat, Indikator dari dimensi ini yaitu:
  - a. Kepuasan perawat terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki
  - b. Kepuasan perawat terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan
  - c. Kepuasan perawat terhadap pekerjaan agar lebih kreatif
  - d. Kepuasan perawat untuk mendapat kesempatan belajar.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima perawat menjadi penilaian untuk kepuasan, dimensi hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
  - a. Kepuasan atas kesuaian gaji dengan pekerjaan
  - b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan
  - c. Kepuasan atas pemberian insentif.
3. Supervisi. Yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada perawat, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada perawat. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan perawat. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
  - a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan
  - b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan
  - c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
4. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang saling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat perawat merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, Hal tersebut mendorong perawat

untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu :

- a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim
- b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

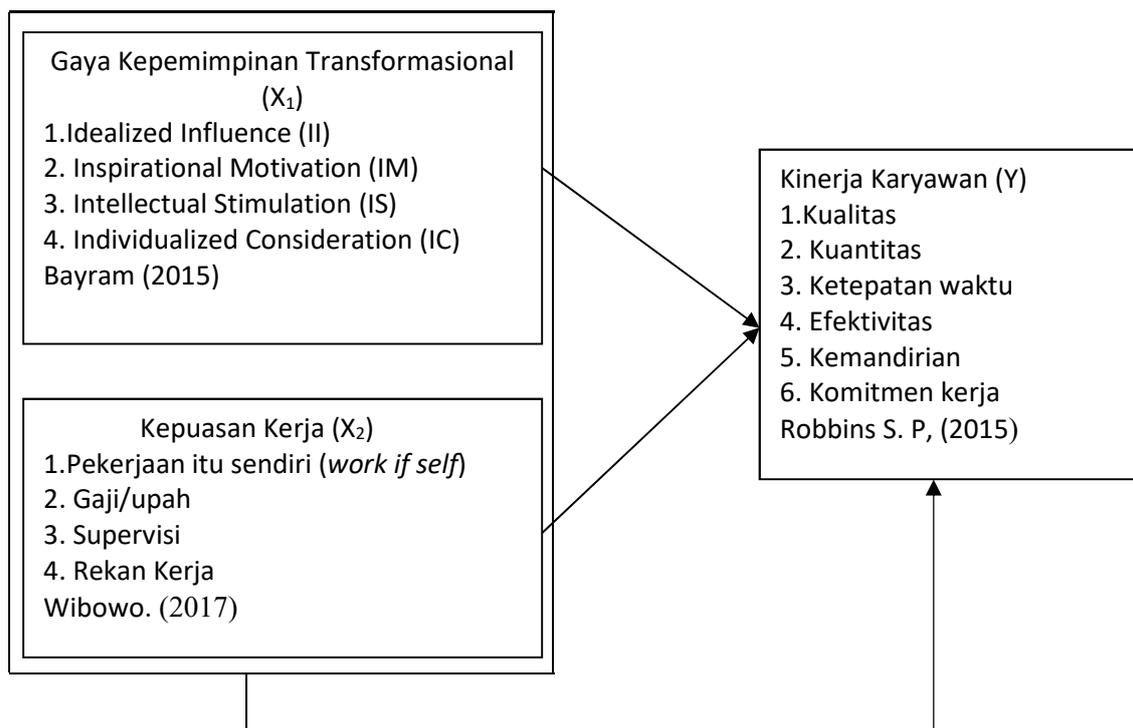
Kemudian untuk Variabel Kinerja karyawan peneliti menggunakan indikator Robbins. Menurut Robbins (2015), mengemukakan bahwa terdapat 6 indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawainya.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga uang, teknologi dan bahanbaku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkatan seorang pegawai yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas bisa disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan karena dengan adanya kinerja yang tinggi akan mempengaruhi setiap karyawan yang memberikan segala pengetahuan, kemandirian, komitmen kerja, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta terciptanya perubahan dan tujuan yang nyata. Pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya akan terlibat dalam pengaruh yang lebih dalam, sehingga akan terjadi perubahan dalam diri organisasi dan perubahan itu akan tercermin pada tujuan bersama antara bawahan dan pimpinan. Pengaruh dalam hal ini artinya hubungan secara aktif yaitu antara bawahan dengan pimpinan secara terbuka tanpa paksaan dan terciptanya hubungan timbal balik, sehingga kinerja akan dapat ditingkatkan dari hubungan timbal balik pimpinan dan bawahan. Lalu dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lalu untuk Kepuasan kerja juga mempunyai hubungan erat karena dengan memperoleh kepuasan kerja diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai oleh karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, maka ada hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pelanggan.

Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1 Konstelasi Penelitian

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor memiliki pengaruh yang baik.
2. Kepuasan Kerja di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor memiliki pengaruh yang tidak baik.
3. Kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor memiliki pengaruh yang tidak baik.
4. Diduga terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.
5. Diduga terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.
6. Diduga terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan

Keerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor .

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional agar seorang pemimpin dapat memotivasi, berkomunikasi yang baik, dan menciptakan visi misi bersama untuk kemajuan perusahaan. Kepuasan kinerja ini bergantung pada apa yang diinginkan seorang terhadap pekerjaan tersebut dan apa yang mereka peroleh, Sebuah pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu dapat memberikan kepuasan bagi karyawan sedangkan kinerja karyawan dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Data yang digunakan adalah absensi karyawan dan kuesioner yang sudah dibuat. Kedua data tersebut berupa angka-angka yang memiliki satuan yang baku kemudian data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan alat statistik. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja sebagai variabel independent (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent (Y) di Perusahaan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud disini adalah pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor berjumlah 50 orang.

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda. Analisis linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Model regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + B_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- b0 = Intercept
- b1 = Koefisien Variabel X1
- b2 = Koefisien Variabel X2
- X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional
- X2 = Kepuasan Kerja
- e = Standart error

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Untuk melakukan pengujian ini signifikan koefisien berganda digunakan rumus dan dengan rumus penunjang menurut para ahli sebagai berikut :

$$= \frac{R^2 / K}{(1-R^2) - (n-k-1)}$$

Sumber: Sugiyono 2017

Di mana:

R<sup>2</sup> = Kuadrat koefisien korelasi ganda.

k = Banyaknya variabel bebas.

n = Jumlah anggota sampel.

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

Tolak H0 jika Fhitung > Ftabel – H1 diterima (signifikan)

Terima H0 jika Fhitung < Ftabel – H1 ditolak (tidak signifikan).

Hipotesis parsial ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Dengan rumus penunjang menurut para ahli sebagai berikut:

$$= \frac{rp\sqrt{n-2}}{1-rp}$$

Sumber: Sugiyono 2017

Di mana:

n = Jumlah sampel

Rp = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Terima H0 jika t hitung < t tabel – H1 ditolak (tidak signifikan)

Tolak H0 jika t hitung > t tabel – H1 diterima (signifikan).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel yang lebih dari satu dengan variabel terikat. Sebelum dilakukan uji hipotesis mengenai signifikansi antara hubungan variabel bebas dan variabel terikat terlebih dahulu harus diketahui apakah model memiliki hubungan liner. Setelah melakukan uni regresi dengan SPSS 26 maka hasil yang didapat bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,908	4,000		2,227	,031
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	,540	,136	,493	3,960	,000
	Kepuasan Kerja (X2)	,347	,118	,366	2,940	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4 diatas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil tabel coefficients pada kolom unstandardized dalam kolom B, dalam sub kolom tersebut terdapat nilai constant atau konstanta dengan nilai konstanta sebesar 8,908 sedangkan nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) = 0,540 dan kepuasan kerja (X2) = 0,347 berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini akan di interpresentasikan makna dari model regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi

tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 8,908 + 0,540 + 0,347$$

Adapun model interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

- Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 8,908 artinya apabila variabel X1 dan X2 bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka variabel Y memiliki nilai sebesar 8,908.
- Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,540 artinya terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,540 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X1 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X1 naik maka variabel Y naik.
- Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,347 artinya terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,347 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X2 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X2 naik maka variabel Y naik.

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dilihat melalui Adjusted R semakin besar angka R<sup>2</sup> maka semakin baik model yang digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	.632	.616	2.843

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,616 atau 61,6% yang artinya Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Hal ini berarti 61,6% Variabel kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel Gaya kepemimpinan Transformatif dan Kepuasan Kerja,

sedangkan sisanya dipengaruhi 38,4 oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dalam menentukan derajat bebas dapat digunakan rumus  $df = n - k = 95 - 3 = 92$

Tabel 6. Hasil Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.908	4.000		2.227	.031
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.540	.136	.493	3.960	.000
	Kepuasan	.347	.118	.366	2.940	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

t-Tabel  $(n-k-1) = (50-2-1) = t\text{-Tabel } 47 = 2,012$

- Berdasarkan tabel 6 uji t diatas pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y sebesar  $0,000 < 0,05$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $3,960 > t\text{ tabel } (2,012)$ , dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y.
- Berdasarkan tabel 6 uji t diatas pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y sebesar  $0,000 < 0,05$  sedangkan nilai t hitung sebesar  $2,940 > t\text{ tabel } (2,012)$ , dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X2 terhadap Variabel Y.

Uji statistik F pada dasarnya dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 7. Uji Hipotesis Secara Simultan

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	651.988	2	325.994	40.319	.000 <sup>b</sup>
	Residual	380.012	47	8.085		
	Total	1032.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Gaya Kepemimpinan Transformasional

F-Table  $(n-k)(50-2) = F\text{-Tabel } 48 = 3,19$

Berdasarkan tabel 7 diatas diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel

(40,319 > 3,19), dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  jika di uji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dalam metode kolmogrov smirnov, yaitu : Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 8. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78484178
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.072
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai signifikansi uji normalitas metode kolmogorov smirnov sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 artinya data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas ( Tolerance dan VIF ) adalah sebagai berikut :

Keputusan berdasarkan nilai Tolerance sebagai berikut :

- a. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi
- b. Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas

Keputusan berdasarkan nilai VIF sebagai berikut :

- a. Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi
- b. Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terhadu multikolinearitas dalam model regresi

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

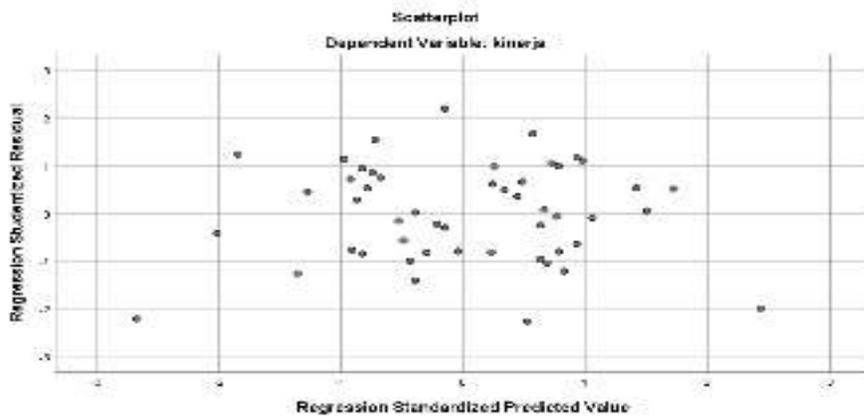
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.908	4.000		2.227	.031		
	gaya kepemimpinan	.540	.136	.493	3.960	.000	.505	1.981
	kepuasan	.347	.118	.366	2.940	.005	.505	1.981

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 9 diatas, nilai tolerance seluruh variabel independen > 0,10. Disamping itu, nilai VIF seluruh variabel independen juga < 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yang berarti semua variabel dapat digunakan.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan metode grafik adalah sebagai berikut :

- Jika terdapat pola tertentu pada grafik, seperti titik titik yang membentuk pola yang teratur ( bergelombang, menyebar, kemudian menyempit ), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- Sebaliknya, apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas metode grafik

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diketahui nilai t hitung dari gaya kepemimpinan transformasional = 3.960 yang artinya t hitung > t tabel (3.960 > 2,012), dimana Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung dari kepuasan kerja = 2.940 yang artinya t hitung > t tabel (2.960 > 2,012), dimana Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X2 terhadap Variabel Y.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel (40,319 > 3,19), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Ho ditolak Ha diterima

yang artinya variabel X1 dan X2 jika di uji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dan uraian pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perumda air minum tirta kahuripan dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $40,319 > 3,19$ ) yang menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 jika di uji bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak yang terkait :

1. Dari hasil penelitian pada variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional) terdapat kelemahan pada indikator "Individual Consideration (Pertimbangan Individu)" saran yang dapat diberikan kepada organisasi adalah harus mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahannya serta seorang pemimpin transformasional harus mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan perkembangan para bawahan serta memfasilitasinya.
2. Dari hasil penelitian pada variabel X2 (Kepuasan Kerja) terdapat kelemahan pada indikator "Pekerjaan itu sendiri (Work it self)" saran yang dapat diberikan kepada organisasi adalah harus meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam bekerja dengan mengadakan kegiatan Training secara rutin dan berskala, sehingga memperjelas kewajiban karyawan agar mampu mengetahui apa yang menjadi tugas yang harus dikerjakan, selain itu feedback dari pimpinan juga dapat menjadi tolak ukur hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Dari hasil penelitian pada variabel Y (Kinerja Karyawan) terdapat kelemahan pada indikator "Komitmen Kerja" saran yang dapat diberikan kepada organisasi adalah dengan menambah aturan yang lebih tegas dan sanksi terhadap karyawan agar karyawan dapat terpacu dan makin mempunyai rasa pertanggung jawab atas pekerjaannya.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menjadi acuan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dengan penelitian ini agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ainnisya, R. S. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan . Jakarta Selatan: 133-140.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 45-60.
- Ariefianto, M. D. (2012). Ekonometrika esensi dan aplikasi dengan menggunakan Eviews. Jakarta: ERLANGGA.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- Bahri, S. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 9-15.
- Baskarada, S. (2017). *Balancing transactional and transformasional leadership. International Journal of Organizational Analysis*,25(3), 506-515.
- Bayram, H. D. (2015). Role of Transformational Leadership on Employee's job Satisfaction. *The Case of Private Universities in Bosnia and Herzegovina'.European Researcher*,93(4),, 270-281.
- Baysak, B. (2015). The Relationship Between Perceived Leadership Style and Perceived Stress on Hospital Employess. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*,207., 79-89.
- Bintoro. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Budijaji, W . (2013), Skala Pengukuran dan Jumlah Responden Skala Likert (The Measurement Scale and The Numbers of Responses in Likert Scale). *Ilmu Pertanian Perikanan*,Dan 2(2), 127-133.
- Damrus. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat (Studi Kasus Untuk Guru Yang Sudah Menerima Tunjangan Sertifikasi). *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 20-34.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber daya manusia kekepalasekolahan "Melejititan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi." Yogyakarta: CV Budi Utama
- Edison, E. &. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cikole Jayagoro Resort. *Tourism Scientific Journal*, 83-96.
- Edison, E. K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Eliyana, A. (2019). Job Satisfaction and Organozational Commitment Effect in the Transformasional Leadership Towards Employee Perfomance. *European Research on Management and Business Economics*,25(3), 144-150.
- Fadhil, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 40-47.
- Fahmi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hardiana, I. I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Admintrasi Publik*, 1(2).
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Cetakan ke Delapan Belas). Jakarta: Bumi aksara.
- Insan, A. N. (2019). Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Perusahaan. (Cetakan 1). Bandung: CV. Alfabeta.
- Jena, L. (2018). Persuit of organisational trust. *Role of employee engagement,psychological well-being and transformational Leadership.Asia pacific Management Review*,23(3), 227-234.

- Karina, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1-14.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Lan, T. (2019). Influences of Transformasional Leadership, Transactional Leadership, and Patriarchal Leadership. *Patriarchal Leadership on job Satisfaction of Cram School Faculty Members. Sustainability*, 11(12), 1-13.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McShane, S. &. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality (8th ed.)*. USA: McGraw Hill Education.
- Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Norhidayanti, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepada Desa Terhadap Kesadaran Masyarakat dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan (PBB). Kabupaten Tabalong: Di Desa Nawin Kecamatan Haruai.
- Pamungkas, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 257-263.
- Prabowo, T. (2018). The Influence of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Journal of applied Management (JAM)*, 16(36), 171-178.
- Robbins, S. &. (2018). *Essentials of Organizational Behavior (14th ed.)*. Essex. England: Pearson Education Limited.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2020). *Kepemimpinan efektif (Teori, Penelitian, dan Praktif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widiyanti, W. F. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, 132-138.
- Winarsih, S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandangan). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 197-208.
- Wirya, A. T. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 50-60.
- Wirakusuma, A. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Royal Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-16.
- Yasri, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 1-26.

Yuki, G. (2015). Kepemimpinan Dalam Organisasi (edisi7). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pasien Akses di PT ASKES KEDIRI, Jurnal, 26-37.