

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RSIA BUDHI MULIA

**Heri Maulana<sup>1</sup>, Hammam Zaki<sup>2</sup>, Hichmaed Tachta Hinggo S<sup>3</sup>**  
*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau*  
E-mail: [190304271@student.umri.ac.id](mailto:190304271@student.umri.ac.id)

### ABSTRAK

*Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan, maka semakin besar pula kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA Budhi Mulia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan non medis RSIA Budhi Mulia. Teknik sampling jenuh (sensus) digunakan sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini. Teknik sampling jenuh adalah teknik dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.*

**Kata kunci:** *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Kepuasan Kerja*

### Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, semakin banyak persaingan antar perusahaan yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan dari kegiatan perusahaan, sehingga setiap perusahaan harus bekerja dengan cara yang terbaik. Sebuah perusahaan tentunya harus memiliki visi dan misi yang jelas, pembuatan visi dan misi jelas diperlukan untuk memudahkan penentuan arah perusahaan kedepannya. Pendirian sebuah perusahaan memiliki alasan tertentu, baik untuk meningkatkan nilai perusahaan, meningkatkan kehidupan pemilik perusahaan maupun para pemegang saham, serta memberi manfaat bagi lingkungan tempat perusahaan tersebut beroperasi (Septin, 2019). Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian suatu tujuan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan berperan dalam merealisasikan, merencanakan, dan menguasai berbagai aspek terkait (Bukit *et al.*, 2017).

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai faktor yang sangat penting dalam kemampuan seorang individu atau kelompok dalam melakukan pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ditawarkan perusahaan dalam bentuk keuntungan finansial dan non-finansial, mereka dapat dikatakan memiliki kepuasan kerja (Insan, 2019). Semakin banyak aspek pekerjaan yang memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan, maka semakin besar pula kepuasan karyawan begitupun sebaliknya (Susanti, 2019).

Kepuasan karyawan tidak hanya mempengaruhi hasil kerja tetapi juga kualitas layanan dan kepuasan pasien. Penelitian menunjukkan bahwa memahami dan meningkatkan kepuasan karyawan di rumah sakit secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan pasien (Nandini & Adriansyah, 2020). Karyawan juga merupakan aset utama bagi perusahaan.

Aktivitas perusahaan tidak dapat dilakukan tanpa partisipasi karyawannya. Tanpa partisipasi mereka, kegiatan perusahaan tidak dapat dilakukan. Oleh karena itu, tentu saja, sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik (Iqbal *et al.*, 2021).

**Tabel 1** Pra Survei Kepuasan Kerja Karyawan Non-Medis RSIA Budhi Mulia

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan	14	4	4	3	-	25
2	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya	9	12	4	-	-	25
3	Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku	5	16	4	-	-	25
4	Penghasilan dari pekerjaan saat ini sudah mencukupi kebutuhan saya	2	11	11	1	-	25
5	Promosi (kenaikan jabatan) yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan prosedur yang berlaku	7	12	6	-	-	25
6	Penilaian untuk promosi (kenaikan jabatan) pada perusahaan berdasarkan prestasi dan hasil kerja	5	16	2	2	-	25
7	Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja	10	13	2	-	-	25
8	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya	7	10	7	1	-	25
9	Rekan kerja selalu memberikan dukungan kepada saya untuk bekerja lebih baik lagi	4	13	8	-	-	25
10	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja	15	5	3	2	-	25

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jawaban dari karyawan RSIA Budhi Mulia masih belum sesuai yang diharapkan. masih terdapat beberapa karyawan yang memberikan jawaban netral dan tidak setuju. Dapat dilihat dari pernyataan bahwa penghasilan dari pekerjaan saat ini belum mencukupi kebutuhan karyawan, hal ini mengakibatkan pada kepuasan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja karyawan perusahaan harus diperhitungkan dalam kemajuan perusahaan. Seorang pemimpin perusahaan, harus mampu dalam menentukan sistem yang digunakannya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Yanoto, 2018).

Berdasarkan hasil temuan yang dilakukan peneliti pada karyawan di RSIA Budhi Mulia bahwa masih kurangnya hubungan dan saling support dalam pekerjaan antara pemimpin dan karyawan. Dalam kepemimpinan transformasional tidak ada jarak antara pemimpin dan

bawahan, pemimpin selalu mendengarkan masukan dari bawahan untuk menciptakan kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia di unit kerja mempengaruhi perilaku kerja, yang berdampak pada peningkatan kinerja individu dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja karyawan perusahaan secara keseluruhan (Proyatmo, 2018).

**Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis**

**Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

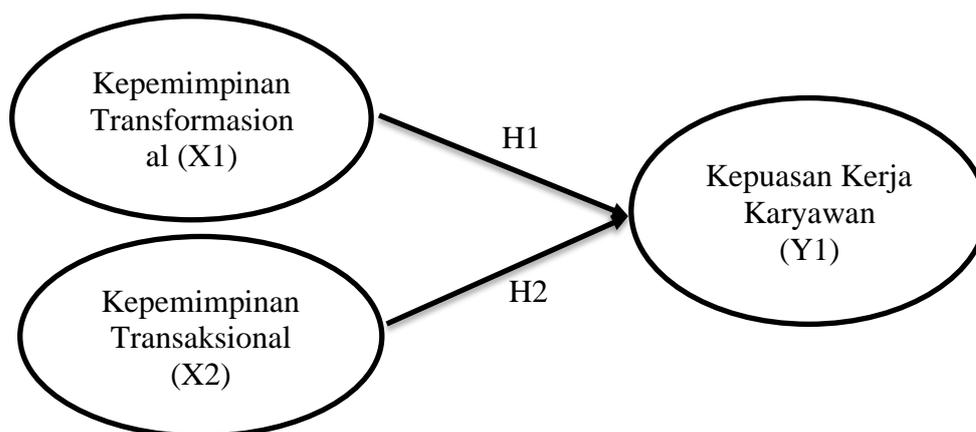
Menurut Qarismail & Prayekti (2020) kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikarenakan seorang pemimpin yang peduli terhadap bawahannya, memberikan semangat kepada bawahannya, dan memberikan kepercayaan kepada bawahan serta memberikan motivasi kepada bawahannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Wu & Pranata (2018) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan semakin tinggi kepemimpinan transformasional dari pimpinan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ivansyah (2019) dan Suryani (2018) sama hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H1: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA Budhi Mulia**

**Hubungan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Suyuthi *et al.*, (2018) semakin baik pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan Arif Kurniawan *et al.*, (2022) berpendapat kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai tujuan aktualnya secara lebih efektif, misalnya dengan mengaitkan kepuasan kerja dengan pemberian penghargaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizaldy (2021) dan Suryani (2018) sama hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H2: Diduga kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA Budhi Mulia**



**Gambar 1.** Model Penelitian

### Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berbasis pada data-data positifis (data konkrit), dimana data-data penelitian disajikan dalam bentuk angka dan diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan terhadap pertanyaan yang diteliti untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi yang dipergunakan ialah karyawan non-medis di RSIA Budhi Mulia yang berjumlah 40 orang karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih dan mewakili populasi (Yusuf, 2014). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik sampling jenuh (sensus) merupakan teknik dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan non-medis di RSIA Budhi Mulia.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang akan diteliti. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner kepada responden tentang kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA Budhi Mulia, sedangkan data sekunder adalah data yang diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari RSIA Budhi Mulia. Data sekunder juga diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, skripsi, literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan, dan informasi dokumentasi lain yang dapat diambil melalui Internet.

### Hasil dan Pembahasan

**Tabel 2** Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional	40	36	58	45.95	5.831
Kepemimpinan Transaksional	40	28	40	35.70	2.830
Kepuasan Kerja	40	45	67	56.05	5.888
Valid N (listwise)	40				

a. Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 2 , dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 36, nilai maksimum 58 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 45,95 dengan standar deviasi sebesar 5,831. Nilai rata-rata 45,95 menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden tentang kepemimpinan transformasional sebesar 45,95. Nilai rata-rata dan

nilai standar deviasi kepemimpinan transformasional ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

b. Kepemimpinan Transaksional

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 28, nilai maksimum 40 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35,70 dengan standar deviasi sebesar 2,830. Nilai rata-rata 35,70 menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden tentang kepemimpinan transaksional sebesar 35,70. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi kepemimpinan transaksional ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

c. Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 45, nilai maksimum 67 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 56.05 dengan standar deviasi sebesar 5,888. Nilai rata-rata 56.05 menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden tentang kepemimpinan transaksional sebesar 56.05. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi kepemimpinan transaksional ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

Berikut ini adalah hasil pengujian Uji normalitas data dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.40163302
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.077
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber : Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 3 uji normalitas dengan *one sample kolmogorov smirnov* diperoleh nilai *Exact Sig. (2-tailed)* 0,079 lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil

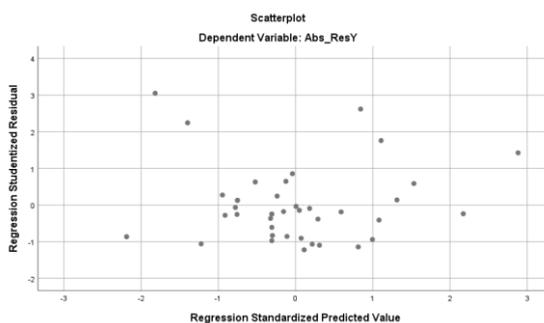
output menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji linier berganda.

**Tabel 4** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Transformasional	0.590	1,694	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Transaksional	0.590	1,694	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model



regresi.

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2023

**Gambar 2** Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1. diatas, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 5** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.393	12.934		2.195	.035
	LN_Transformasional	7.959	3.693	.361	2.155	.038
	LN_Transaksional	13.141	6.029	.365	2.179	.036

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 28,393 + 7,959 X_1 + 13,141 X_2 + e$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa:

1. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 28,393 artinya keadaan saat variabel kepuasan kerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel bebas kepemimpinan transformasional (X1) dan kepemimpinan transaksional (X2) nilainya diasumsikan bernilai nol (0).
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 7,959 menunjukkan bahwa variabel religiusitas mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan transformasional, maka nilai variabel kepuasan kerja bertambah sebesar 7,959 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transaksional (X2) sebesar 13,141 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan transaksional, maka nilai variabel kepuasan kerja bertambah 13,141 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

**Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.666 <sup>a</sup>	.443	.413	6.57237	1.780

a. Predictors: (Constant), LN\_Transaksional, LN\_Transformasional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai R Square sebesar 0,413. Artinya adalah bahwa kepuasan kerja pada RSIA Budhi Mulia dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan transformasional dan transaksional sebesar 41,3%. Sedangkan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSIA Budhi Mulia. Pengaruh positif didapat dari hasil nilai signifikan sebesar  $0,038 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai thitung  $2,155 > t_{tabel} 2,026$  maka H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Qarismail & Prayekti (2020) kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikarenakan seorang pemimpin yang peduli terhadap bawahannya, memberikan semangat kepada bawahannya, dan memberikan kepercayaan kepada bawahan serta memberikan motivasi kepada bawahannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Wu & Pranata (2018) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan semakin tinggi kepemimpinan transformasional dari pimpinan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ivansyah (2019) dan Suryani (2018) sama hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSIA Budhi Mulia. Pengaruh positif didapat dari hasil nilai signifikan sebesar  $0,036 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,179 > t_{tabel} 2,026$  maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Suyuthi et al., (2018) semakin baik pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan Arif Kurniawan et al., (2022) berpendapat kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai tujuan aktualnya secara lebih efektif, misalnya dengan mengaitkan kepuasan kerja dengan pemberian penghargaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizaldy (2021) dan Suryani (2018) sama hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA Budhi Mulia. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional pada pemimpin maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ada pada RSIA Budhi Mulia.
2. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA Budhi Mulia. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan transaksional pada pemimpin maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ada pada RSIA Budhi Mulia.

### **Daftar Pustaka**

- Arif Kurniawan, M., Kuntum Rahma Ari Prawira, A., Riyan Utami, R., & Gunawan, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Mekar Jaya Makmur. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 06(01).  
Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zahir Publishing.

- Insan, A. N. (2019). *Kepemimpinan Transformasional : Suatu Kajian Empiris di Perusahaan*. Alfabeta.
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). The Effect Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia). 2(5), 842–871. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5>
- Ivansyah, H. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Tunas Subur Utama Pacitan. Universitas Islam Indonesia.
- Nandini, N., & Adriansyah, A. A. (2020). Measuring Employee Job Satisfaction at Hospitals : a Literature Review. *Indonesian Journal of Health Care Management*, 1, 11–14. <https://ehealth.stikeskepanjen-pemkabmalang.ac.id/index.php/path/index>
- Proyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1).
- Qarismail, T., & Prayekti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16, 115–129.
- Rizaldy, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Septin, D. T. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Media Ekonomi*, 7(1), 1–4.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Jasaraharja Putera. *Jurnal Semarak*, 1(2).
- Susanti, M. (2019). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan*. 1–7.
- Suyuthi, N. F., Djabir, H., Dan, H., & Payangan, O. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Divre VII, Makassar.
- Wu, K. A., & Pranata, M. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Kapitan Prima Mandiri. *AGORA*, 6(2).
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *AGORA*, 6(1).