

The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Job Satisfaction in The Sewing Department of PT. Adis Dimension Footwear

Luhfi Septianingtyas, Agus Purwanto

Tanri Abeng University, Tangerang, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous influence of transformational leadership and work motivation on job satisfaction among sewing department employees at PT. Adis Dimension Footwear, Balaraja, Tangerang. This study employed a quantitative descriptive method, which describes variables as they are, supported by numerical data derived from actual conditions. The population in this study was all sewing department employees at PT. Adis Dimension Footwear, Balaraja, Tangerang. The sample size was 56 respondents. Simple random sampling was used to determine the sample size. The Slovin formula was used to determine a representative sample size in quantitative research. Data analysis used multiple linear regression analysis using SPSS 26. The results of this study indicate that (1) partially, transformational leadership significantly influences t-test on job satisfaction among sewing department employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value > t table (2.044 > 2.006) and the significance value of 0.000 is smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, work motivation significantly influences the job satisfaction of Sewing department employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value > t table (9.062 > 2.006) and the significance value of 0.000 is smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (3) Simultaneously, transformational leadership and work motivation significantly influence the job satisfaction of Sewing department employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated F value > F table (66.089 > 3.17) with a significance level of 0.000. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. Based on the research results, it can be concluded that transformational leadership and work motivation, both partially and simultaneously, have a significant influence on employee job satisfaction in the sewing department at PT. Adis Dimension Footwear, Balaraja, Tangerang.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, and Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan saat ini semakin ketat dan menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya berharga yang dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia yang tepat akan mendorong perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga memungkinkan perusahaan memiliki daya saing dan mampu berkompetisi di era persaingan yang semakin kompetitif.

Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu perusahaan maka diperlukannya upaya yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan dan karyawan. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan terhadap 20 karyawan bagian Sewing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang terdapat permasalahan pada kepuasan kerja. Masalah ketidakpuasan kerja lainnya adalah kurangnya fasilitas berupa bonus, asuransi dan bentuk fasilitas lainnya. Faktor dalam diri karyawan juga merupakan salah satu ketidakpuasan karyawan adalah kurang maksimalnya pelatihan dan pengembangan karir. Karyawan juga merasa bahwa balas jasa berupa uang dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Berdasarkan hasil pra-survey menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan di perusahaan ini belum maksimal karena pemimpin jarang memberikan penghargaan, jarang menindak lanjuti keluhan karyawan, dan jarang memberikan motivasi kepada mereka. Gaya kepemimpinan transformasional yang tidak berjalan dengan baik akan memberikan ketidakpuasan terhadap karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Rendahnya motivasi kerja karyawan bagian Sewing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang menyebabkan target atau tujuan perusahaan tidak tercapai. Tidak adanya reward jika target produksi tercapai membuat karyawan tidak termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Oleh sebab itu, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Sewing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang".

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan bagian Sewing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang masih tergolong rendah, terutama terkait kesesuaian bidang pekerjaan, penghasilan, dan kesempatan pengembangan keterampilan.
2. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan belum berjalan secara maksimal, ditandai dengan kurangnya pemberian motivasi, penghargaan, serta tindak lanjut terhadap keluhan karyawan.
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan bagian Sewing, yang ditunjukkan dengan menurunnya antusiasme untuk berprestasi dan tidak adanya reward ketika target produksi tercapai.
4. Kurangnya fasilitas dan sistem penghargaan seperti bonus, asuransi, serta pelatihan dan pengembangan karier yang memadai sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan.

5. Rendahnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan berdampak pada tidak tercapainya target produksi dan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Rumusan Masalah

Selanjutnya dapat dibuat rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Sewing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Sewing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Sewing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang?

METODE PENELITIAN

Dalam metodenya, penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (Yusri, 2020).

Secara garis besar rancangan umum yang akan dijabarkan dalam penelitian ini adalah data primer yang akan diambil pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, dan data sekunder. Data hasil penelitian ini kemudian akan dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji deskriptif, kemudian data yang valid dan reliabel selanjutnya akan dilakukan uji asumsi klasik, setelah itu akan dilakukan uji korelasi, regresi baik secara sederhana maupun berganda, kemudian selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis yaitu uji t, dalam penelitian ini uji dilakukan dengan bantuan software windows SPSS versi 26.

POPULASI

Menurut Sugiono dikutip Suriani et al (2023), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kesimpulannya bahwa populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari obyek yang merupakan perhatian dari peneliti,

Sedangkan pendapat lain menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jadi populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang berupa data kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian Sewing PT Adis Dimension Footwear Balaraja Tangerang sebanyak 125 karyawan.

SAMPEL

Menurut Helbert dikutip Firmansyah (2022), menyatakan bahwa sampel adalah sekelompok elemen yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dengan harapan mempelajari kelompok yang lebih kecil ini (sampel) akan mengungkapkan informasi penting tentang kelompok yang lebih besar (populasi).

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penyusunan skripsi ini (Zahra, 2024), adalah:

- a. Data primer, Menurut Arikunto dikutip Ananda Muhammad Tri Utama (2022), data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti. Sumber data yang

langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian Sewing PT Adis Dimension Footwear, dimana angket ini meminta tanggapan pegawai tentang variabel yang diteliti. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), adalah penelitian yang dilakukan dengan mempelajari dan membaca buku literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

- b. Data Sekunder; merupakan data sekunder adalah data yang sudah ada, yang dikumpulkan untuk tujuan lain tetapi digunakan oleh peneliti untuk analisis lanjutan (Nafisatur, 2024). Data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut. Data-data yang didapat dari PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang dan struktur organisasi dan lainnya.

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dimana fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Berikut di bawah ini tabel skala likert:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Alternatif	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Berdasarkan kajian teori baik dari buku dan jurnal serta perhitungan statistic dan mengacu pada kesimpulan terhadap analisis yang dilakukan dalam pembahasan ini akan merujuk pada hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yakni apakah ada pengaruh dari citra merek dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian buyer pada PT. Adis Dimension Footwear. Berdasarkan hasil analisis penelitian diatas, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji t kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), diperoleh thitung yang lebih besar dari ttabel ($2,044 > 2,006$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) bagian Sewing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Strategi perusahaan untuk mempersiapkan pemimpin-pemimpin yang bisa mengakomodir kebutuhan karyawan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi meningkat. Pemimpin menunjukkan perhatian tulus terhadap kebutuhan, perkembangan, dan kesejahteraan setiap individu. Mereka berperan sebagai mentor atau pelatih, memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif, sehingga karyawan merasa dihargai dan didukung, yang selanjutnya meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Salah satunya melalui program suksesi (Young Talent), yang mencakup identifikasi talenta internal, pengembangan keterampilan melalui mentoring, pelatihan, rotasi kerja, dan penugasan proyek khusus, serta membangun budaya belajar berkelanjutan dan komunikasi terbuka, agar calon pemimpin siap memimpin dengan visi, inovasi, dan kemampuan mengambil keputusan strategis.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suwoko dan Dwiantoro (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, artinya jika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan lebih baik maka kepuasan kerja meningkat, oleh karena itu sebaiknya Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono dapat mempertahankan serta meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, dengan tetap memberikan dukungan bagi perawat yang sedang mengalami masalah pekerjaan dan memberikan pengarahan langsung sehingga perawat dapat bekerja lebih baik, hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji t variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), diperoleh thitung yang lebih besar dari ttabel ($9,062 > 2,006$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) bagian Sewing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Melihat fenomena pengaruh motivasi tersebut maka strategi perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan cara memberikan penghargaan dan bonus, peluang pelatihan dan karier, lingkungan kerja yang nyaman dan suportif, umpan balik rutin dan tujuan jelas, serta fleksibilitas kerja dan dukungan kesejahteraan mental agar karyawan merasa dihargai, terlibat, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ica et al., 2024) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

pada Hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores. Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F hitung $>$ F tabel ($66,089 > 3,17$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) bagian Sewing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.703	5.042

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan R Square yaitu sebesar 0,714 yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 71,4%. Sedangkan sisanya 28,6% merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya:

1. Keterbatasan dana dalam melakukan observasi dikarenakan tempat penelitian berbarengan waktunya dengan jam operasional pekerjaan serta waktu yang tersedia cukup singkat hanya kurang dari empat bulan
2. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti, karena responden cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi ketidakkonsistenan terhadap jawaban kuesioner
3. Pemilihan indikator untuk mengukur setiap variabel peneliti hanya mengacu pada suatu teori yang mengakibatkan hasil pengukuran kurang komprehensif
4. Penelitian yang relevan dalam jurnal masih ada jurnal yang diluar waktu penelitian anatar tahun 2019-2024, dikarenakan jurnal dengan judul yang terbatas
5. Sumber buku yang langka dikarenakan variabel yang digunakan kurang familiar

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) bagian Sewing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Sewing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (2,044) > t tabel (2,006) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Sewing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (2,044) > t tabel (2,006) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Sewing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai f hitung (66,089) > f tabel (3,17) artinya positif dan nilai p -value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka dengan ini penulis dapat memberikan beberapa saran yang mudah-mudahan dapat memberikan kontribusi di pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan dapat memperkuat gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi yang dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, mengesampingkan kepentingan pribadi, dan memberikan kebebasan berinovasi kepada karyawan dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan memotivasi bagi karyawan.
2. Perusahaan diharapkan untuk lebih mempertahankan motivasi dengan cara memberikan kesempatan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya yang mendukung pelaksanaan tugasnya dan memberikan dorongan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya supaya karyawan memiliki jenjang karir yang lebih baik. Karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi kerja tinggi. Motivasi kerja yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motivasi kerja yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih maksimal. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya diharapkan memperluas ruang lingkup sehingga menghasilkan informasi yang lebih menyeluruh terhadap kondisi perusahaan dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang perlu diterapkan demi terwujudnya kinerja karyawan yang baik di perusahaan tersebut dan juga mengkaji faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan misalnya keterkaitan antar variabel, indikator dalam variabel, dan pernyataan dalam kuesioner yang sangat berpengaruh terhadap hasil analisis yang akan dilakukan sehingga diharapkan hasil penelitian selanjutnya dapat bernilai lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A, P. M. K., A, L. K., Kepuasan, D. A. N., Sari, M. N., & Izhari, F. (2024). PENDAHULUAN Pendidikan merupakan peranan dalam membentuk kepribadian manusia dan meningkatkan sumber daya manusia . Tujuan Pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha. 5.
- Agus, A. (2018). Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Perbankan Terhadap Kinerja Perbankan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 76. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p76-87>
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>
- Amelia, & Arimbi, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Andriani, S., Buana, U., Karawang, P., Mulyadi, D., Buana, U., Karawang, P., Manajemen, P. S., & Perjuangan, U. B. (2024). Analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat dinas tenaga kerja dan transmigrasi karawang. 2(4), 730–739.
- Anggara, A., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2023). Metode Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Omset Penyewaan Kamera Di Joe Kamera. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(1), 852–858. <https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6158>
- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., ... & Purwanto, A. (2020). The effect of transformational leadership dimensions on job satisfaction and organizational commitment: case studies in private university Lecturers. *Solid State Technology*, 63(1s), 158-184.
- Dan, K., Kerja, K., Variabel, S., & Maulana, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Transkon Jaya, Tbk).
- Erman, N., & Winario, M. (2024). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 11022–11034.
- Ermawati Agustin, Sari Marlioni, & July Yuliawati. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6284–6296. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2614>
- Fanani, Laksmiwati, & Satiningsih. (2024). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan PT. X Relationship Between Job Satisfaction and Psychological Well-being Among Employees of PT. X. 11(01), 619–631. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61908>
- Fatahuddin, F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Cv. Makmur Berkah. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 20–28. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2428>
- Fatyandri, A. N., & Shanty, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Kota Batam. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 43. <https://doi.org/10.33087/eksis.v13i2.323>
- Firmansyah, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian : Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology : Literature Review. 1(2), 85–114.
- Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen*,

- Ekonomi Dan Kewirausahaan, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Fitriana Fitriana, Barin Barlian, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pabrik Teh Samijaya. MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis, 1(4), 281–302. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i4.475>
- Hardiyani, R., Al Ardi, A. N., Malik, A., & Universitasari, P. S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan, 5(2), 636–648. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.1190>
- Hariyasasti, Y. (2025). The Role of Transformational Leadership and Principal's Work Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 6(1), 68–72.
- Hariyasasti, Yayuk. "The Influence of Competence, Work Culture on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District." *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW* 6.1 (2025): 37-41.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. Jurnal Economina, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Hasrat Putera Damai Daeli. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. Jurnal TADBIR PERADABAN, 2(Kepemimpinan Transformasional), 4–10.
- Hutagalung, L., Purwanto, A., Prasetya, A. B., & Pramono, R. (2020). Transformational leadership for entering industrial revolution 4.0 as compared with humane leadership and “u” theory. *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 73-78.
- Ica, F., Yoseph, K., Meka, P., Lery, Y. C., & Kurnia, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores. 3(2), 26–37.
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- Kadir, M. S., Abduh, T., & Manne, F. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Pt Mallomo. Indonesian Journal of Business and Management, 4(1), 7–15. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1205>
- Lestari, E. P., Abadi, M. D., & Mahbub, M. (2023). Karyawan Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee Job Satisfaction. 40(2), 98–107.
- M-progress, J. I., Pengembangan, P., Dan, K., Kerja, D., Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. Jurnal Ilmiah M-Progress, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Mariah, S. R. D. M. S. E. R. A. and R. M. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Konteks Hubungan Industrial Pada Perusahaan Pt Ajutex 155. Ural Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen 2, 2(1), 113–122.
- Masiaga, N. R., Worang, F. G., & Mandagie, Y. (2022). Analysis of the Effect of Security and Trust on Customer Satisfaction in Manado City Who Shops Online At Lazada.Com. Jurnal EMBA, 10(2), 900–910.
- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. Metode Pengumpulan Data Penelitian, 3(5), 5423–5443.
- Nainggolan, M. Y., & Lumanauw, B. (2024). the Influence of Career Gender, Work Engagement, Employee Empowerment on Job Satisfaction At the Manado City Communication and Information Service. Jurnal EMBA, 12(2), 34–46.
- Nofianingsih, E., Darmawan, A., Widhiandono, H., & Utami, R. F. (2024). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di PT KAI DAOP 5 Purwokerto. Fokus Bisnis Media

- Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi, 23(1), 44–57. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v23i1.759>
- Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738–743. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1896>
- Prasetyo, B., & S.E., M.M., S. P. N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi empiris industri tekstil di kabupaten boyolali). 105. <http://eprints.ums.ac.id/103328/>
- Puji Lestari, E., Dzikri Abadi, M., & Mahbub, M. (2024). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(2), 98–107. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i2.147>
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 6(2), 10967–10975. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Sa'adah, L., & Munir, F. A. (2020). Kualitas Layanan, Harga, Citra Merk Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah 2023 Vol. 11 No.2 Hal 124-136*, 27(2), 58–66.
- Sinaga, R. V., & Tarigan, I. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Karya Murni Binjai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 153–161.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. Aliansi : *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sosialisman, Sukmawati, & Wicaksono, L. (2023). Motivasi dan Kepribadian dalam Orga
- Sosialisman, Sukmawati, & Wicaksono, L. (2023). Motivasi dan Kepribadian dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 1527–1536. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4263/>
- Supriadi, O., Musthan, Z., Sa'odah, R. N., Haryanti, Y. D., Marwal, M. R., Purwanto, A., ... & Sumartiningsih, S. (2020). Did transformational, transactional leadership style and organizational learning influence innovation capabilities of school teachers during covid-19 pandemic. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 299–311.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). Studi Literatur : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Literatur Study : The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company. 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Timur Sari, A. G. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.105>
- Waruwu, M. (2024). Metode Penelitian dan Pengembangan (R&D): Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 1220–1230. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i2.2141>
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kampus IV Kediri Poltekkes Malang). *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.