

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN
KERJA STUDI KASUS PADA KARYAWAN THE GRAND VILLANDRA RESORT**

LOVINA

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

I MADE KRISNA MAHARDIKA

11211132

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2025

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

I Made Krisna Mahardika

11211132

Program Studi Manajemen-Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Yogyakarta

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : I Made Krisna Mahardika
NIM/NIP/NIDN : 11211132
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada Karyawan The Grand Villandra Resort Lovina

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.

h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.

i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☐ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☒ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo (*bisa lebih dari satu*):

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☒ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☒ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

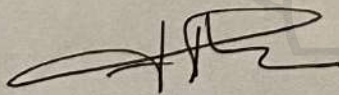
**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 24 Januari 2025

Mengetahui,

Yang menyatakan,



Anbar Kusma A. S., M. Si

Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 934-E-200



1 Made Krisna M.
Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11211152

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEIASI
KEPUASAN KERJA STUDI KASUS PADA KARYAWAN THE GRAND
VILLANDRA RESORT LOVINA**

Telah Diajukan dan Dipertahankan oleh:

I MADE KRISNA MAHARDIKA

11211132

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal *14 Januari 2025*

**Nama Dosen
Tangan**

Tanda

1. Dr. Perminas Pangeran, M.Si :
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA :
(Dosen Penguji)
3. Jonathan Henrioko, S.E., M.M. :
(Dosen Penguji)
4. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si :
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, *24* Januari 2025

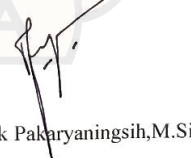
Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Universitas Kristen Duta Wacana, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : I Made Krisna Mahardika
NIM : 11211132
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul karya ilmiah : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada Karyawan The Grand Villandra Resort Lovina

menyatakan yang sebenarnya bahwa karya ilmiah ini sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan sesuai dengan arahan dari pembimbing. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Apabila di kemudian hari didapati penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini, serta sanksi lain sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Duta Wacana.

Yogyakarta, 24 Januari 2025

Yang menyatakan,



I Made Krisna M

Tanda tangan & nama terang mahasiswa

NIM 11211132

HALAMAN MOTTO

1 Raja-raja 2:3

"Lakukanlah kewajibanmu dengan setia terhadap TUHAN, Allahmu, dengan hidup menurut jalan yang ditunjukkan-Nya, dan dengan tetap mengikuti segala ketetapan, perintah, peraturan dan ketentuan-Nya, seperti yang tertulis dalam hukum Musa, supaya engkau beruntung dalam segala yang kaulakukan dan dalam segala yang kautuju."

Efesus 2:10

"Karena kita ini buatan Allah, diciptakan dalam Kristus Yesus untuk melakukan pekerjaan baik, yang dipersiapkan Allah sebelumnya. Ia mau, supaya kita hidup di dalamnya."

"Ingat hidup kita itu seperti video yang kita edit, kadang butuh cut, kadang harus di kasi efek tapi semua itu bikin cerita kalian jadi lebih keren jangan takut untuk ambil langkah besar, jangan takut buat gagal karena dari situ kalian belajar jadi versi terbaik diri kalian" **Samuel Christ**

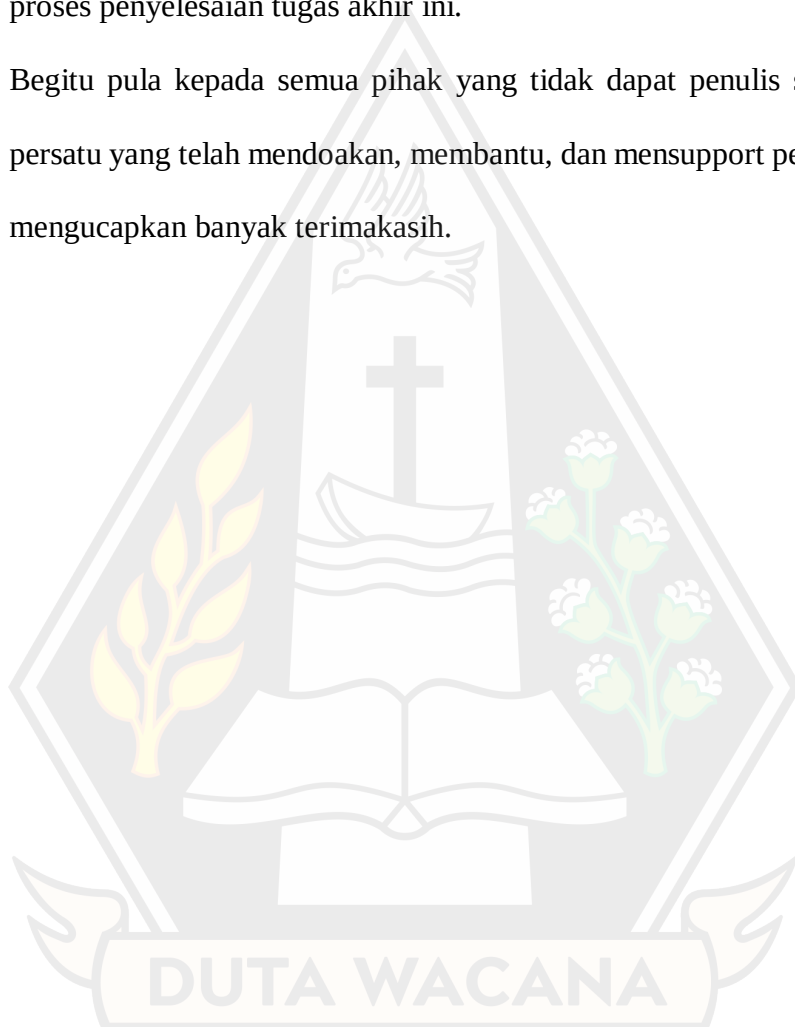
DUTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Terima kasih kepada :

1. Ibunda penulis, yaitu **Ni Komang Agustini**, yang selalu memberikan kasih, doa, motivasi, semangat, serta dukungan moril maupun materil yang tidak terhingga sehingga penulis dapat belajar hingga menyelesaikan studi di Fakultas Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Ketiga saudara penulis (**Yunita, Yudi, Jojo**) dan Seluruh keluarga termasuk **Alm. Nyoman Bagiana**, penulis mengucapkan terimakasih telah menjadi sumber inspirasi dan kekuatan bagi penulis.
3. Kepada **Pa Wolf** yang selalu memberikan arahan dan semangat kepada penulis selama menjalani Pendidikan di Universitas Kristen Duta Wacana.
4. Kekasih penulis yaitu, **Kharen Kislew Batoarung Pakan** yang selalu menemani, mengingatkan, dan mensupport penulis dalam menyelesaikan tugas akhir, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir/ skripsi ini.
5. Teman - teman penulis di group **Rachet** khususnya **Angga, Astrina, dan Agastiya**, penulis sangat berterimakasih karena telah membantu dalam mencari tempat penelitian.
6. Kepada teman sekaligus saudara penulis, yaitu **Koko, Ican, Jhuan Nico, Epano** dan seluruh keluarga besar **Perkam Family** yang selalu membantu penulis dalam proses mengerjakan tugas akhir.
7. **Lapas Family** yang selalu membantu dan memberikan arahan dalam penyelesaian tugas akhir penulis.

8. Kepada teman teman seperjuangan skripsi yaitu **Ling Miyati, Vincent Tantowi, Nada, Albert Muliawan**, yang sudah membantu, memberi masukan dan mengajarkan saya dalam penyelesaian skripsi,
9. Dosen pembimbing penulis yaitu, Ibu **Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si**, yang telah membimbing dan memberikan dukungan kepada penulis selama proses penyelesaian tugas akhir ini.
10. Begitu pula kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah mendoakan, membantu, dan mensupport penulis, penulis mengucapkan banyak terimakasih.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan The Grand Villandra Resort Lovina”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Strata 1 (S-1) Manajemen di Universitas Kristen Duta Wacana.

Dalam penyelesaian skripsi ini, saya menyadari bahwa pencapaian ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas segala hikmat dan kekuatan yang diberikan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada dosen pembimbing saya Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, dan masukan yang berharga dalam penyusunan skripsi ini.
3. Kepada Dr. Perminas Pangeran, M.Si dan seluruh dosen di Program Studi Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana, atas ilmu, pengalaman, dan pembelajaran yang telah diberikan selama masa studi.
4. Keluarga tercinta terutama orang tua, yang selalu memberikan doa, dukungan moril, dan materil yang tidak ternilai harganya.

5. The Grand Villandra Resort Lovina, yang telah bersedia memberikan data serta informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Sebagai penutup, saya menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya apabila terdapat kesalahan atau kekhilafan baik dalam penyusunan skripsi ini maupun dalam proses komunikasi selama penelitian. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis sendiri maupun bagi para pembaca serta pihak-pihak yang berkepentingan.

Yogyakarta, 16 Desember 2024

I Made Krisna Mahardika

11211132



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xiv
Daftar Tabel.....	xvii
Daftar Gambar	xviii
Daftar Lampiran.....	xix
ABSTRAK.....	xx
ABSTRACT	xxii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
<i>1.1 LATAR BELAKANG.....</i>	<i>1</i>
<i>1.2 Rumusan Masalah.....</i>	<i>6</i>
<i>1.3 Tujuan Penelitian.....</i>	<i>6</i>
<i>1.4 Manfaat Penelitian</i>	<i>7</i>
<i>1.5 Batasan Masalah</i>	<i>7</i>
BAB II	9
LANDASAN TEORI.....	9
<i>2.1 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL.....</i>	<i>9</i>
<i>2.1.1 PENGERTIAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL</i>	<i>9</i>
<i>2.1.2 TUJUAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL.....</i>	<i>11</i>

2.1.3 INDIKATOR GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL.....	12
2.2 MOTIVASI KERJA.....	13
2.2.1 PENGERTIAN MOTIVASI KERJA	13
2.2.2 TUJUAN MOTIVASI KERJA.....	13
2.2.3 INDIKATOR MOTIVASI KERJA	14
2.3 KINERJA KARYAWAN	15
2.3.1 PENGERTIAN KINERJA KARYAWAN	15
2.3.2 TUJUAN KINERJA KARYAWAN.....	15
2.3.3 INDIKATOR KINERJA KARYAWAN.....	16
2.4 KEPUASAN KERJA	17
2.4.1 PENGERTIAN KEPUASAN KERJA.....	17
2.4.2 TUJUAN KEPUASAN KERJA	18
2.4.3 INDIKATOR KEPUASAN KERJA	18
2.5 PENELITIAN TERDAHULU.....	19
2.6 KERANGKA PENELITIAN	22
2.7 HIPOTESIS	22
2.8 Gambaran Umum Perusahaan	26
2.8.1 Profile dan Lokasi The Grand Villandra Resort Lovina	26
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN	29
3.1 PENDEKATAN PENELITIAN.....	29
3.2 DATA DAN SUMBER	30
3.3 POPULASI DAN SAMPEL	31
3.3.1 POPULASI.....	31
3.3.2 SAMPEL	31
3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel.....	32
3.4.1 Variabel penelitian	32
3.5 Desain Penelitian.....	35
Aplikasi Smart PLS digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini yang menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM). Tindakan berikut akan diambil untuk melakukan analisis.....	
3.5.1 Outer Model.....	35
3.5.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	36
3.5.3 Pengajuan Hipotesis.....	37

BAB IV	38
HASIL PENELITIAN	38
4.1 Analisis Deskriptif (Profil Demografis Responden)	38
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	41
4.1.1 Diagram jalur untuk menunjukkan pengaruh antara variabel dengan indikator dengan masing-masing variabel	44
4.2 Model Pengukuran.....	45
4.2.1 Uji Validitas Konvergen (Konvergen Validity)	46
4.2.2 Uji Validitas Diskriminan (Diskriminan validity).....	47
4.3 Model Struktural	51
4.3.2 Pengajuan Hipotesis	53
4.4 Pembahasan	57
4.4.1 Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja	57
4.4.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	58
4.4.3 Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.....	58
4.4.4 Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	59
4.4.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	60
4.4.6 Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja	61
4.4.7 Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja	62
BAB V.....	63
KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran	64
5.2.1 Saran bagi The Grand Villandra Resort Lovina:	64
5.2.1 Saran untuk pengembangan penelitian dimasa mendatang:	65
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN	70

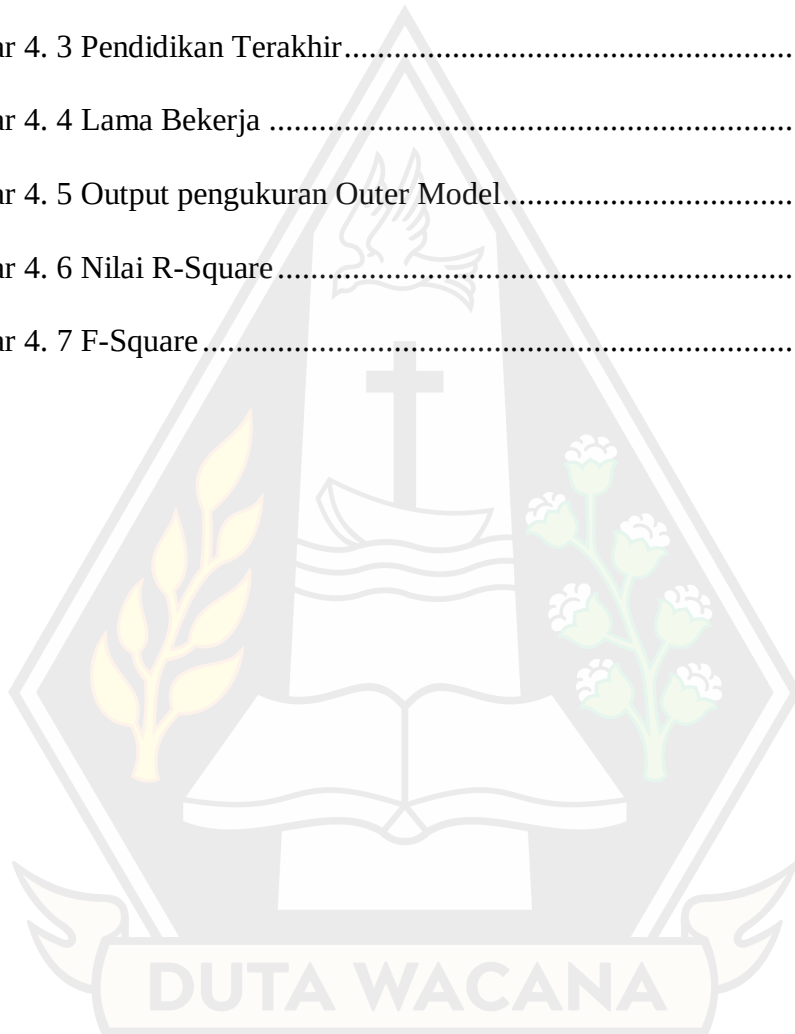
Daftar Tabel

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	32
Tabel 3. 2 Variabel Penelitian	33
Tabel 4. 1 Analisis Statistik Deskriptif	41
Tabel 4. 2 Outer Loading, Chronbach Alpha, Composite Reability, dan AVE	46
Tabel 4. 3 Uji Discriminant Validity	48
Tabel 4. 4 Fornell-Larcker Criterion.....	50
Tabel 4. 5 Composite Reliability	50
Tabel 4. 6 Hasil Uji Bootstrapping Path Coefficients Direct Effect.....	53
Tabel 4. 7 Hasil uji Bootstapping Indirect Effect	54



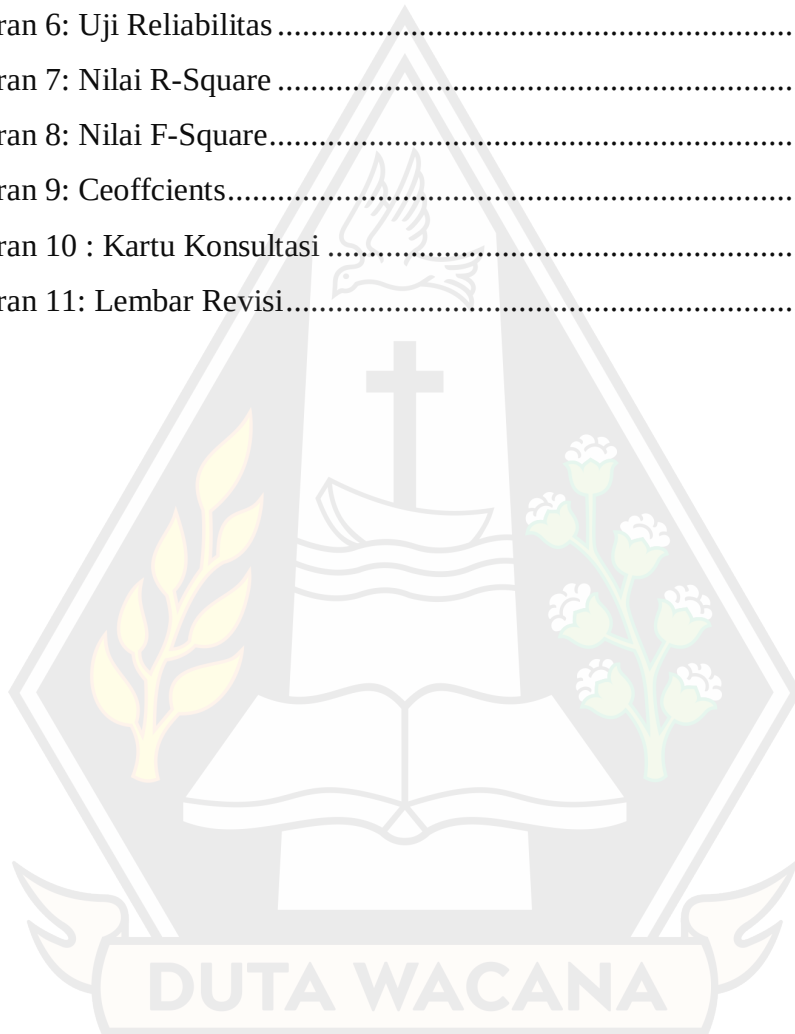
Daftar Gambar

Gambar 2. 1 KERANGKA PENELITIAN	22
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi	27
Gambar 4. 1 Divisi Pekerjaan.....	39
Gambar 4. 2 Usia	40
Gambar 4. 3 Pendidikan Terakhir.....	40
Gambar 4. 4 Lama Bekerja	41
Gambar 4. 5 Output pengukuran Outer Model.....	45
Gambar 4. 6 Nilai R-Square	51
Gambar 4. 7 F-Square	52



Daftar Lampiran

Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian.....	70
Lampiran 2: Data Jawaban Responden.....	76
Lampiran 3: Outer Loading.....	84
Lampiran 4: Discriminant Validity.....	85
Lampiran 5: Fornell-Lacker Criterion	86
Lampiran 6: Uji Reliabilitas	87
Lampiran 7: Nilai R-Square	88
Lampiran 8: Nilai F-Square.....	89
Lampiran 9: Coefficients.....	90
Lampiran 10 : Kartu Konsultasi	91
Lampiran 11: Lembar Revisi.....	92



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG
DIMEDIASI KEPUASAN KERJA STUDI KASUS PADA KARYAWAN
THE GRAND VILLANDRA RESORT LOVINA**

I Made Krisna Mahardika

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Krisnadikaa30@gmail.com

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam mencapai sasaran organisasi, terutama di era persaingan global yang semakin kompetitif. Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pendekatan yang menekankan inovasi, perubahan, dan penyelarasan organisasi untuk mencapai tujuan baru yang belum pernah dicapai sebelumnya. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan sebagai pendorong utama karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri didefinisikan sebagai sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan, yang muncul dari evaluasi pengalaman kerja. Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong kinerja optimal, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini dilakukan di The Grand Villandra Resort Lovina dengan menggunakan survei kuantitatif untuk menguji hubungan variabel-variabel tersebut, dengan fokus pada peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan memuaskan pemahaman tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan

kinerja karyawan. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan strategi motivasi kerja yang efektif, guna meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia.*



**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE
AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
MEDIATED BY JOB SATISFACTION: A CASE STUDY ON
EMPLOYEES OF THE GRAND VILLANDRA RESORT LOVINA**

I Made Krisna Mahardika

Departement Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Krisnadikaa30@gmail.com

ABSTRACT

Human resource (HR) management is an important element in achieving organizational goals, especially in an era of increasingly competitive global competition. This research explores the relationship between transformational leadership style, work motivation, job satisfaction, and employee performance. The transformational leadership style is seen as an approach that emphasizes innovation, change, and organizational alignment to achieve new goals that have never been achieved before. Work motivation, both intrinsic and extrinsic, acts as the main driver for employees to improve performance and achieve job satisfaction. Job satisfaction itself is defined as a positive emotional attitude towards work, which arises from evaluating work experiences. In an organizational context, high job satisfaction can encourage optimal performance, increase loyalty, and create a conducive work environment. This research was conducted at The Grand Villandra Resort Lovina using a quantitative survey to test the relationship between these variables, with a focus on the role of job satisfaction as a mediating variable. It is hoped that the research results can provide a theoretical contribution to the satisfaction of understanding the relationship between transformational leadership style, work motivation, job satisfaction and employee performance. Practically, this research provides recommendations for company

management to implement a transformational leadership style and effective work motivation strategies, in order to improve employee performance and support the achievement of overall organizational goals.

Keywords: Transformational leadership style, work motivation, job satisfaction, employee performance, human resource management.



BAB I

PENDAHULUAN

I.1 LATAR BELAKANG

Pengelolaan tenaga kerja atau sumber daya manusia didefinisikan sebagai aspek krusial di dunia industri yang kompetitif di era yang semakin mengglobal saat ini. Dalam hal ini sumber daya manusia sudah menjadi elemen penting agar mencapai target organisasi. Sumber daya manusia bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian operasional organisasi. Fathiyah et al. (2022) mengemukakan bahwasanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah faktor utama yang terdapat di semua organisasi atau suatu perkumpulan. Manusia memainkan peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Selain itu, manusia juga disebut sebagai aset berharga yang akan mengerjakan berbagai pelaksanaan kegiatan dalam sebuah organisasi.

Demi mencapai tujuan tersebut, suatu organisasi juga memerlukan juga gaya kepemimpinan yang dapat memengaruhi karyawan dalam memberikan motivasi, serta efektif dalam meraih target dari perkumpulan atau organisasi yang dimana sudah direncanakan. Menurut studi yang diterapkan oleh Robbins dan Judge (2011) dalam Rivai (2020) mendefinisikan kepemimpinan organisasi sebagai kemampuan untuk memengaruhi seseorang atau sebuah perkumpulan Untuk mencapai tujuan yang telah dirancang sebelumnya, mereka juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang tidak mendukung perubahan. Secara garis besar dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan

transformatif merupakan gaya kepemimpinan benar-benar dimaknai seperti gaya kepemimpinan yang otentik. Hal ini sangat menekankan pada inovasi, perubahan, dan penyesuaian organisasi menuju suatu tujuan yang belum pernah dicapai sebelumnya.

Dalam konteks perusahaan, kepemimpinan yang efektif akan memengaruhi kinerja karyawan yang mengarah pada tercapainya tujuan yang bersama. Hasil atau *output* dari kinerja karyawan yang akan menjadi penentu atau tolak ukur bahwa mereka sudah bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Ilyas (2011) dalam Hasyim dan Nuridin (2020) menyebutkan bahwasanya produktivitas kerja adalah presentasi prestasi atau hasil kerja individu dalam sebuah perusahaan. Sedangkan pendapat lain oleh Simamora (2004) dalam Hasyim dan Nuridin (2020) menyebutkan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian dalam menghadapi persyaratan kerja tertentu yang akhirnya akan terlihat melalui buah dari pekerjaan yang diberikan baik dalam bentuk jumlah maupun kualitasnya. Kinerja juga menjadi alat untuk mengukur seberapa efektif dan efisien karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Efektivitas kinerja dan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai adalah unsur yang sangat penting, namun karyawan juga memerlukan motivasi agar bisa memberikan kinerja yang memuaskan dan optimal, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai tujuan. Syahputra (2024) mendefinisikan motivasi kerja sebagai salah satu aspek yang memotivasi karyawan agar meraih tingkat kinerja yang optimal. Oleh karena itu, tanpa adanya motivasi kerja, karyawan akan cenderung tidak menyelesaikan pekerjaan mereka dengan maksimal karena kurangnya dorongan intrinsik yang berasal dalam diri mereka sendiri. Motivasi dalam bekerja adalah salah satu aspek penting yang memberikan pengaruh

signifikan pada perilaku seseorang dalam tercapainya suatu tujuan. Wirtadipura (2022) juga menyebutkan bahwa motivasi merupakan sikap yang memengaruhi tindakan seseorang sehingga menuju pada tercapainya suatu tujuan bersama yang telah disepakati. Mereka juga menyebutkan bahwa pencapaian kinerja karyawan sangat bergantung pada motivasi kerja mereka. Selain itu, motivasi juga mengarahkan seseorang untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan atau pekerjaan yang memberikan kepuasan diri, namun tetap fokus pada tujuan pekerjaan tersebut. Lebih lagi, motivasi menjadi faktor penting yang akan menentukan pencapaian dari kinerja karyawan.

Robbins dan Judge (2008:107) dalam Fullchis et. (2020) mendefinisikan kepuasan kerja karyawan sebagai perasaan optimis terkait pekerjaan sehingga muncul menjadi pencapaian terhadap karakteristiknya. Selain itu, Mathis dan Jackson (2011:158) juga mendukung studi tersebut dimana perasaan emosional yang positif dan muncul sebagai hasil dari penilaian pengalaman kerja mereka adalah suatu kepuasan kerja yang dialami oleh para karyawan atau pekerja. Sikap emosional atau perasaan seseorang terhadap pekerjaan, dimana sikap emosional yang menyenangkan atau perasaan cinta terhadap pekerjaan yang timbul akan berorientasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sikap emosional negatif atau ketidaksukaan terhadap pekerjaan akan berorientasi terhadap ketidakpuasan kerja (Armstrong, 2009:343).

Karyawan lebih cenderung untuk antusias dalam pekerjaan dan memiliki niat atau dorongan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan ketika mereka merasa memiliki kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian yang terdahulu oleh (Chen et al., 2021; Tan & Lim, 2020) dalam (Mulyana dkk., 2023)

melaporkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan saling berkaitan. Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih baik, lebih kreatif, lebih mencintai pekerjaannya, dan berpartisipasi lebih aktif.

Dalam memenangkan persaingan, setiap perusahaan perlu memiliki karyawan atau pekerja dengan tingkat kinerja yang optimal. Jika karyawan memiliki kinerja yang optimal atau tinggi, maka dapat memberikan pelayanan yang baik kepada klien, sehingga dapat menumbuhkan kepuasan mereka dan meningkatkan penjualan. (Lumbanraja dkk., 2024). Karyawan yang berkinerja tinggi dan mampu memberikan layanan yang berkualitas tinggi cenderung dapat mewujudkan jaringan yang lebih baik dengan klien dan berimbas pada meningkatnya loyalitas mereka.

Dengan demikian, hasil yang diharapkan terhadap studi ini dapat menghasilkan kontribusi yang signifikan dari segala sisi, baik dari sisi teori maupun praktis. Secara teoritis, studi juga diharapkan bisa memajukan pemahaman kita mengenai kinerja karyawan, motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformatif. Secara praktis, hasil studi ini bisa dijadikan rekomendasi untuk manajemen perusahaan saat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan memperkuat motivasi atau dorongan karyawan dalam bekerja, agar dapat meningkatkan performa karyawan dan hasil akhir yang diperoleh berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Di industri perhotelan, gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini tidak hanya memberikan arahan yang jelas tetapi juga mampu menginspirasi dan mendorong

karyawan untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas pelayanan. Hal ini dapat dilihat pada peningkatan motivasi kerja karyawan yang merasa dihargai dan dipahami, sehingga mereka lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja karyawan di hotel pun dapat terukur dengan meningkatnya tingkat kepuasan tamu, serta pencapaian target perusahaan yang lebih baik. Namun, motivasi kerja tidak selalu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama di The Grand Villandra Resort Lovina. Banyak karyawan yang hanya bekerja di The Grand Villandra Resort Lovina untuk memperoleh pengalaman kerja selama 1-3 tahun sebelum melanjutkan karier mereka di luar negeri atau bekerja di kapal pesiar. Dalam konteks ini, motivasi mereka lebih bersifat sementara dan tidak terfokus pada pencapaian jangka panjang, yang dapat mengurangi komitmen mereka terhadap pekerjaan dan menurunkan kualitas kinerja.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian, waktu penelitian, serta hasil yang ditemukan. Penelitian sebelumnya cenderung menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian ini, hasil yang ditemukan justru menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa banyak karyawan yang termotivasi oleh pengalaman jangka pendek, dan tidak terlibat secara penuh dalam pengembangan karier mereka di The Grand Villandra Resort Lovina. Ketika motivasi kerja bersifat ekstrinsik, seperti harapan untuk bekerja di luar negeri atau di kapal pesiar, karyawan mungkin tidak merasa terikat dengan tujuan jangka panjang perusahaan, yang berdampak pada rendahnya kualitas dan produktivitas kerja mereka. Fenomena ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang didorong oleh faktor eksternal dapat

berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, di mana tingkat rotasi karyawan yang tinggi menjadi salah satu tantangan utama.

I.2 Rumusan Masalah

- A. Apakah gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi kepuasan kerja.
- B. Apakah motivasi memengaruhi kepuasan kerja.
- C. Apakah gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan.
- D. Apakah motivasi memengaruhi kinerja karyawan.
- E. Apakah Kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan.
- F. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan.
- G. Apakah Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

I.3 Tujuan Penelitian

- A. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi kepuasan kerja.
- B. Untuk menguji apakah motivasi memengaruhi kepuasan kerja.
- C. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan.
- D. Untuk menguji apakah motivasi memengaruhi kinerja karyawan.
- E. Untuk menguji apakah kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan.
- F. Untuk menguji apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan.

- G. Untuk menguji apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

I.4 Manfaat Penelitian

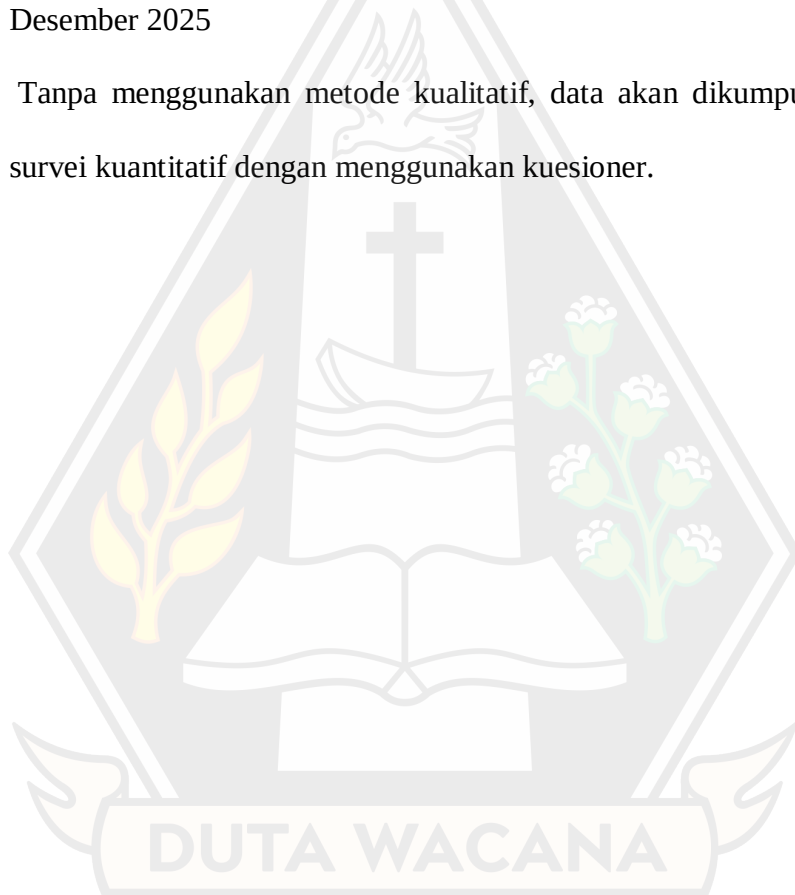
Manfaat terhadap studi atau penelitian ini yaitu diharapkan bisa menambahkan perspektif baru tentang gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi, sekaligus dapat menambah pemahaman bagaimana setiap variabel saling berkorelasi. Untuk studi lebih lanjut, penelitian ini menawarkan bukti empiris yang mendukung kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.. Karyawan bisa memahami secara menyeluruh mengenai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, sehingga mereka dapat lebih terdorong untuk mencapai kinerja yang optimal. Lebih lagi, karyawan juga dapat memaknai hal-hal apa saja yang memengaruhi kepuasan kerja mereka, sehingga mereka dapat menyampaikan aspirasi dan kebutuhan mereka kepada pimpinan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman oleh peneliti dalam melakukan penelitian selanjutnya di masa yang mendatang.

I.5 Batasan Masalah

Penulis memberikan batasan masalah, sehingga penelitian ini tidak meluas ke permasalahan lainnya tetapi dapat berfokus dan berpusat terhadap beberapa hal mengenai topik penelitian yang dibahas. Oleh karena itu penulis membatasi permasalahan tersebut dengan beberapa aspek, antara lain:

- A. Responden yang diteliti diwakili oleh seluruh karyawan The Grand Villandra Resort Lovina
- B. Variabel Penelitian
 - a. Variabel Independen

- i. Gaya Kepemimpinan Transformasional
 - ii. Motivasi Kerja
 - b. Variabel Dependen
 - i. Kinerja Karyawan
 - c. Variabel Moderating
 - i. Kepuasan Kerja
- C. Penelitian ini hanya dilaksanakan pada 17 September 2024 sampai 17 Desember 2025
- D. Tanpa menggunakan metode kualitatif, data akan dikumpulkan melalui survei kuantitatif dengan menggunakan kuesioner.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT) dan Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja (KA) dengan menggunakan studi kasus terhadap karyawan The Grand Villandra Resort Lovina,. Sampel berjumlah 79 responden, termasuk semua staf tetap dan kontrak di resort, berpartisipasi dalam pengujian ini.

Berdasarkan rumusan masalah yang diuji dan analisis data yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) didukung oleh studi kasus di The Grand Villandra Resort Lovina, yang menunjukkan dampak penting dan menguntungkan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
2. Hipotesis kedua (H2) ditunjukkan pada studi kasus The Grand Villandra Resort Lovina, dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.
3. Hipotesis ketiga (H3) didukung oleh studi kasus yang dilakukan di Grand Villandra Resort Lovina yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja staf.
4. Hipotesis keempat (H4) tidak didukung oleh studi kasus The Grand Villandra Resort Lovina yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak secara statistik pada kinerja karyawan.

5. Hipotesis kelima (H5) didukung oleh studi kasus di The Grand Villandra Resort Lovina yang menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
6. Hipotesis keenam (H6) didukung oleh studi kasus Grand Villandra Resort Lovina yang menunjukkan bahwa gaya transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai kepemimpinan sebagai faktor mediasi.
7. Hipotesis keenam (H6) terbukti pada studi kasus Grand Villandra Resort Lovina, dimana kebahagiaan kerja berperan sebagai mediator antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan kesimpulan yang telah diperoleh, berikut ini adalah saran yang dapat menjadi acuan sebagai masukan dan pertimbangan bagi The Grand Villandra Resort Lovina serta untuk pengembangan penelitian di selanjutnya:

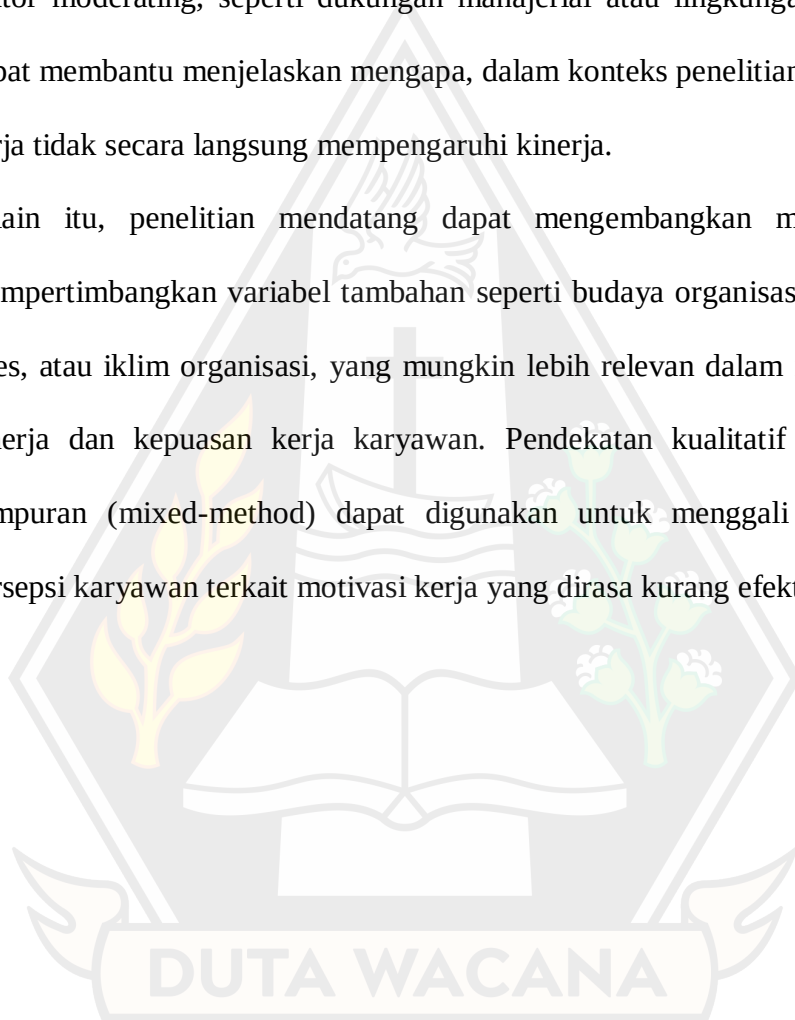
5.2.1 Saran bagi The Grand Villandra Resort Lovina:

Disarankan untuk terus menerapkan dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, terutama dalam memberikan arahan yang inspiratif dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Selain itu, tempat penelitian juga perlu memperkuat kebijakan yang mendukung motivasi karyawan, misalnya melalui pengembangan karier, pemberian insentif, atau penghargaan terhadap kinerja. Dengan langkah ini, kepuasan kerja dapat lebih terjamin, sehingga kinerja karyawan meningkat secara signifikan.

5.2.1 Saran untuk pengembangan penelitian dimasa mendatang:

Mengingat temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, penelitian lebih lanjut dapat memperluas pemahaman kita tentang pentingnya motivasi kerja, khususnya dalam lingkungan budaya perusahaan yang beragam. Dimasukkannya faktor-faktor moderating, seperti dukungan manajerial atau lingkungan kerja, juga dapat membantu menjelaskan mengapa, dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja.

Selain itu, penelitian mendatang dapat mengembangkan model dengan mempertimbangkan variabel tambahan seperti budaya organisasi, manajemen stres, atau iklim organisasi, yang mungkin lebih relevan dalam memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed-method) dapat digunakan untuk menggali lebih dalam persepsi karyawan terkait motivasi kerja yang dirasa kurang efektif.



DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Afni Fauziah, N., Klarissa, S., & Bunga Damayanti, V. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Akbar, M., Montundu, Y., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Oleo, H., Ode, L., Adam, B., Hatani, L., & Oleo, U. H. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA ANGGOTA DENGAN DIMEDIASI IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*, 6(2), 498–511. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v6i2.22806>
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(01), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Ayunasrah, T., & Diana, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal JUIIM*, 4(1), 1–10. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Budhiarto, A. (2023). KINERJA KARYAWAN DIPENGARUHI OLEH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA PADA DINAS SOSIAL, KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI JAMBI. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(3), 661–674.
- Deddy, A. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) KOTA JAMBI. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 11(01), 171–185.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 1–13. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>

- Fadhilah, M. L. Z., Suryadi, & Abubakar. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf The Influence of Principal's Transformational Leadership Style on the Work Ethic of Teachers and Staff. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 206–224.
- Fathiyah, Andriani, Z., & Fitriaty. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2269–2275. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3057>
- Fauzi, A., Suci Wulandari, A., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Fullchis Nurtjahjani, Ridolof Wenand Batilmurik, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterlibatan Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 191–204. <https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/8251>
- Hariyanto, V., Samalelo, T., & Hellyani, C. A. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Kajian dan Penelitian Umum*, 1(3), 228–238. <https://doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i3.253>
- Hasyim, P., & Nuridin, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 44–56. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.422>
- Isrokin, I., & Adriani, Z. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Construction & Engineering Department Petrochina International Jabung Ltd Kabupaten Tanjung Jabung Timur Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(04), 890–903. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.18160>
- Lumbanraja, A., Sir, F. K., Ramaditya, T., Nasution, M. I., & Sinaga, Z. A. (2024). *Perbandingan analisis kinerja karyawan dengan menerapkan service quality untuk mengukur tingkat pelayanan terhadap kepuasan customer dalam upaya meningkatkan komunikasi*. 6(3), 332–344. <https://journalpedia.com/1/index.php/jmm/article/view/2124/2147>
- Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 27–37. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1729>
- Mahdi, I., Mas, N., & Kuncoro, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 3(2), 111–120. <https://doi.org/10.52300/jmsso.v3i2.5515>
- Melva, S., & Adriani, Z. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS

RAWAT JALAN KABUPATEN BATANGHARI. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 12(03), 847–857.

- Mulyana, H., Suryanto, S., & Hidayat, A. I. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Garuda Kecamatan Andir Kota Bandung. *Journal Publicuho*, 6(1), 467–478.
<https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i3.223>
- Nugrohasiono, & Sukei. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. SHELTER NUSANTARA DI SURABAYA*. 3(2), 235–250.
- Nur Pangestu, R., Septia Rani, D., Setya Ning Tyas, T., Farhah, Z., & Nur Afifah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Nurdiwangsa, R. H., & Supriyadi, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja Pada Pt Surya Pertiwi. *Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(11), 1–18.
- Pratama, F., Ardiani, W., & Putra, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 40–47. <https://doi.org/10.51263/jameb.v5i2.124>
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 21(2).
<https://doi.org/10.22225/we.21.1.2022.1-14>
- Prayudi, A. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PD. PEMBANGUNAN KOTA BINJAI)*. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72.
- 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), 99–107.
<https://doi.org/10.58906/melati.v40i2.147>
- Ristowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. CDE*. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 172–180.
- Sahda, N. N., Yusnita, N., & Irawan, T. T. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FACO GLOBAL ENGINEERING*. *Jurnal Manajemen Pratama*, 1(2).
<https://namara-feb.unpak.ac.id/index.php/namara/index>
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya

- lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akutansi dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 16–26. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi>
- Siregar, F. S., Almadawaddah, N., & Pnajtian, M. F. R. (2024). Implementasi Penggunaan Hipotesis Komparatif dalam Penelitian Pendidikan. *Al Itihadu Jurnal Pendidikan*, 3(1), 92–104. <https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/alittihadu/article/view/44%0Ahttps://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/alittihadu/article/download/44/74>
- Solihatun, Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Syahputra, A. A. R. (2024). YUME : Journal of Management Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). *YUME : Journal of Management*, 7(1), 869–876.
- Tupti, Z., Stevanie Simarmata, K., & Arif, M. (2022). Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Magister Manajemen*, 5(2), 161–176. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15202>
- Verameta, A., Listiani, I., & Sijabat, R. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA APARATUR SIPIL NEGARA KEMENTERIAN PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA. *Jurnal Manajemen*, 16(1). www.bkn.go.id
- Wicaksono, Y. H., & Arjanggal, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Psisula: Prosiding Berkala ...*, 2, 251–260. <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/psisula/article/view/13088>
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.AWFA SMART MEDIA PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah (JIAR)*, 3(2), 34–51. <http://jurnal.stier.ac.id>
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 3(1), 354–363. <https://doi.org/10.32524/jkb.v21i1.764>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TRAVELMART JAKARTA PUSAT. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 29–44.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia).

Populis : Jurnal Sosial dan Humaniora, 6(2), 104–120.
<https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>

