

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Oleh:

Fandi Ardiansyah,

Dewi Andriani selaku Dosen Pembimbing

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari, 2024

Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi hal terpenting bagi suatu perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik dan diarahkan untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai kepentingan strategis yang lebih penting untuk perusahaan dengan mencapai visi yang ditetapkan [1]. Saat ini, perusahaan harus mempunyai peningkatan untuk pegawainya mengenai kesadaran serta pengetahuan mengenai bagian dalam melakukan perubahan keadaan dalam perusahaan secara menyeluruh untuk keberlangsungan hidup serta perkembangan. Peran para pemimpin dalam menjalankan perusahaan untuk menuju masa depan, menggali keinginan dalam menjaga suatu perusahaan serta mempunyai keinginan untuk merubah menjadi lebih baik kedepannya [2]. Gaya kepemimpinan transformasional memperhatikan hubungan kerja dan menghargai pegawai sebagai individu yang berhak atas hak-hak mereka. Jika diterapkan oleh pimpinan, gaya kepemimpinan transformasional ini dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai [3].

Selain itu, pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja pegawai. Pengembangan karir perusahaan saat ini dapat dilakukan dengan jelas, orang akan termotivasi untuk bekerja, meningkatkan kesuksesan mereka, dan memberikan kontribusi terbesar bagi perusahaan [1]. Pada saat yang sama, keseimbangan kehidupan kerja penting untuk meningkatkan kepuasan pegawai. Pekerja yang memiliki keseimbangan ini akan mengalami stres yang rendah, memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dan mempunyai ikatan yang baik atas rekan kerja mereka. Ini membuktikan bahwa pegawai mampu memilah masalah antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka [4]. Karena pentingnya hal ini suatu perusahaan dapat meningkatkan sumber daya manusianya serta bertanggung jawab untuk menjalankan dan mengatur tatausaha organisasi agar mempunyai semangat didalam melaksanakan kewajibannya [2].

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ?
3. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ?

Pertanyaan Penelitian : Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja mampu berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ?

Kategori SDGs : Dalam penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan (8) dari 17 kategori SDGs yaitu Mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua dikarenakan membahas mengenai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan membuka lapangan kerja. <https://sdgs.un.org/goals>

Metode

Menggunakan jenis metode kuantitatif, dimana penelitian ini berupa data angka yang akan dianalisis dengan alat statistik.

Jenis Penelitian



Perumdam Mojopahit Mojokerto

Lokasi Penelitian



Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Perumdam Mojopahit Mojokerto

Populasi Penelitian



Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dilengkapi dengan skala likert.

Teknik Pengumpulan Data



Sampel Penelitian



Menggunakan total sampling dengan sampel sebanyak 125 responden.

Sumber Data



Data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner

Analisis Data



Analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program windows spss versi 25

Hasil

1. Uji Validitas

Variabel	Item	Correlation (r-hitung)	r-tabel	sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.P1	0,497	0,176	0,000	Valid
	X1.P2	0,476	0,176	0,000	Valid
	X1.P3	0,613	0,176	0,000	Valid
	X1.P4	0,549	0,176	0,000	Valid
	X1.P5	0,494	0,176	0,000	Valid
	X1.P6	0,489	0,176	0,000	Valid
	X1.P7	0,458	0,176	0,000	Valid
	X1.P8	0,596	0,176	0,000	Valid
	X1.P9	0,435	0,176	0,000	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.P1	0,691	0,176	0,000	Valid
	X2.P2	0,665	0,176	0,000	Valid
	X2.P3	0,749	0,176	0,000	Valid
	X2.P4	0,659	0,176	0,000	Valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)	X3.P1	0,619	0,176	0,000	Valid
	X3.P2	0,661	0,176	0,000	Valid
	X3.P3	0,637	0,176	0,000	Valid
	X3.P4	0,552	0,176	0,000	Valid
	X3.P5	0,631	0,176	0,000	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Y.P1	0,581	0,176	0,000	Valid
	Y.P2	0,558	0,176	0,000	Valid
	Y.P3	0,649	0,176	0,000	Valid
	Y.P4	0,548	0,176	0,000	Valid
	Y.P5	0,6	0,176	0,000	Valid

Uji validitas yang dilakukan pada Tabel di samping untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Dengan memeriksa keabsahan seluruh item, terlihat pernyataan yang diberikan kepada responden mengenai variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Pengembangan Karir (X2), Kepuasan Keseimbangan Kepuasan Kerja (X3) dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar untuk memperoleh item yang dilaporkan lebih besar. Nilai t tabel sebesar 0,176 ($>0,176$), maka semua butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

Hasil

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	(t-tabel)	Keterangan
Gaya kepemimpinan Transformasional (X1)	0,716	0,176	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,774	0,176	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)	0,743	0,176	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,726	0,176	Reliabel

Data dikatakan reliabel jika variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,716, variabel Pengembangan Karir sebesar 0,774, variabel Work-Life Balance sebesar 0,743, dan variabel Kepuasan Kerja karyawan sebesar 0,726. Diantara semua variabel tersebut kita mengetahui nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha $> 0,60$ (Qadrini et al., 2020), Oleh karena itu instrumen kuesioner yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

Hasil

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.48670253
Most Extreme Differences	Absolute	0.063
	Positive	0.063
	Negative	-0.059
Test Statistic		0.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- A. Test distribution is Normal.
- B. Calculated from data.
- C. Lilliefors Significance Correction.
- D. This is a lower bound of the true significance.

Pada uji normalitas ini diperoleh nilai Sig. 0,2 lebih besar dari 0,05. Kami memastikan bahwa variabel-variabel ini normal. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 5% atau 0,05 maka hasil yang diperoleh dapat menunjukkan bahwa variabel penelitian ini memuat data yang memenuhi asumsi berdistribusi normal.

Hasil

2. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	0.468	0.455	1.50502	1.553

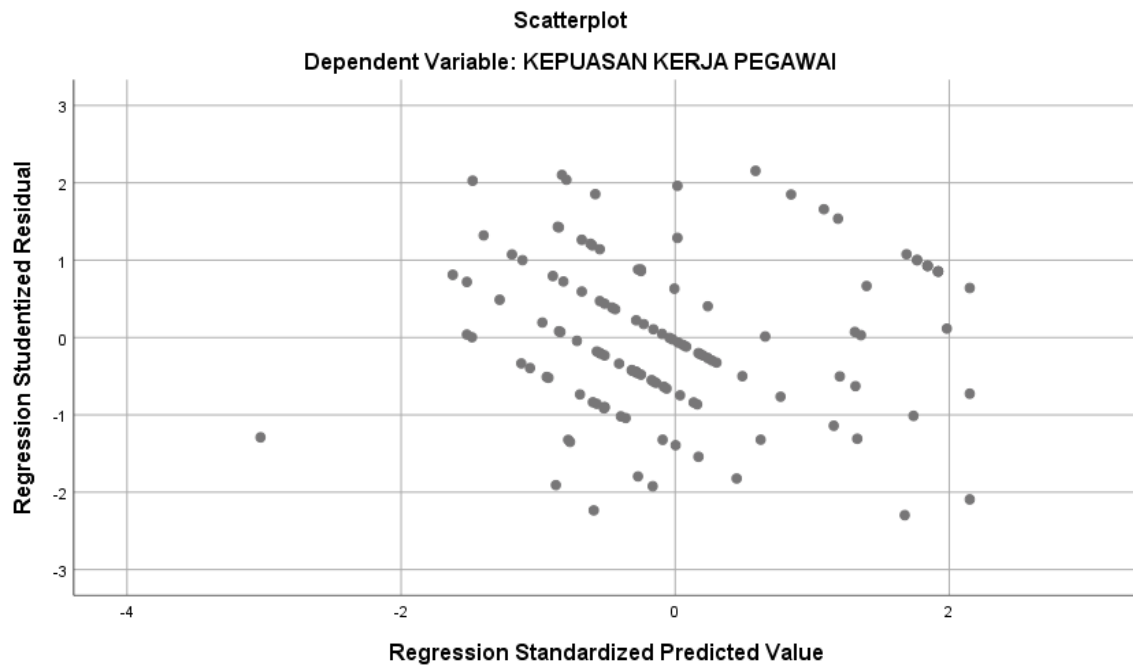
- Predictors : (Constant), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3), Pengembangan Karir (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)
- Dependent Variable : Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Durbin-Watson (DW) pada tabel di atas adalah 1.553. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, tidak terdapat fenomena autokorelasi pada model regresi penelitian ini karena kurang dari 5.

Hasil

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat perbedaan varian nilai residu observasi 1 dibandingkan observasi lainnya. Dapat dilihat pada gambar 2 dibawah. Adapun nilai tingkat signifikan variabel bebas :



Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode grafis yang hasilnya dapat dilihat dari scatterplot. Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa data dapat tersebar merata di seluruh kuadran (di atas dan di bawah nilai nol garis horizontal dan vertikal atau sumbu X dan Y). Oleh karena itu kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada Heteroskedastisitas.

Hasil

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilakukan untuk mengambil keputusan, hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Apabila nilai VIF seluruh variabel independen kurang dari 10 maka dapat dikatakan uji multikolinearitas pada penelitian ini mencapai linearitas atau tidak terjadi multikolinearitas.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.011	1.634		3.679	0.000		
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)	0.107	0.053	0.171	2.012	0.046	0.608	1.644
	PENGEMBANGAN KARIR (X2)	0.371	0.081	0.383	4.593	0.000	0.631	1.584
	KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (X3)	0.233	0.079	0.255	2.929	0.004	0.579	1.727

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10. Variabel gaya kepemimpinan Transformasional sebesar 1,644, variabel Pengembangan karir sebesar 1,584, variabel Work-life balance sebesar 1,727. Selain itu nilai toleransi seluruh variabel juga lebih besar dari 0,1, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,608, variabel Pengembangan Karir sebesar 0,631, dan variabel work-life balance sebesar 0,579. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi fenomena multikolinearitas pada variabel independen penelitian ini.

Hasil

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang dikemukakan adalah dengan menggunakan analisis berganda. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.011	1.634		3.679	0.000
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)	0.107	0.053	0.171	2.012	0.046
	PENGEMBANGAN KARIR (X2)	0.371	0.081	0.383	4.593	0.000
	KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (X3)	0.233	0.079	0.255	2.929	0.004

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Hasil

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 6,011 + 0,107 X1 + 0,371 X2 + 0,233 X3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) bernilai positif 6,011. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) dianggap konstan atau memiliki nilai tetap maka Kepuasan Kerja Pegawai adalah sebesar 6,011.
- Untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional koefisien b1 mencapai 0,107 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,107 satuan.
- Variabel Pengembangan Karir koefisien b1 mencapai 0,371 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa jika variabel Pengembangan Karir meningkat sebesar satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,371 satuan.
- Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja diperoleh koefisien b1 sebesar 0,233 yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa jika variabel Work Life Balance meningkat sebesar satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,233 satuan.

Hasil

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji T (parsial) digunakan untuk menguji pengaruh satu per satu variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Pengembangan Karir (X2), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menggunakan Uji T, dibawah ini adalah hasil dari masing-masing bagian pengujian yang ditunjukkan di bawah ini :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.011	1.634		3.679	0.000
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)	0.107	0.053	0.171	2.012	0.046
	PENGEMBANGAN KARIR (X2)	0.371	0.081	0.383	4.593	0.000
	KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (X3)	0.233	0.079	0.255	2.929	0.004

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Hasil

- **Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)** : Berdasarkan Tabel diatas terlihat tabel uji t dengan angka t sebesar 2,012 dan nilai signifikansi sebesar 0,046. Hasil penelitian menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,012 > 0,046$). Nilai signifikan $< 0,05$ α ($0,046 < 0,05$), artinya variabel gaya kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Perumdam Mojopahit Mojokerto.
- **Pengembangan Karir (X2)** : Berdasarkan tabel diatas terlihat tabel uji t dengan t_{hitung} sebesar 4,593 dan nilai signifikansi yakni 0,000. Hasil penelitian menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,593 > 0,000$). Nilai signifikan $< 0,05$ α ($0,000 < 0,05$), artinya variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Perumdam Mojopahit Mojokerto.
- **Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)** : Berdasarkan tabel diatas terlihat tabel uji t dengan t_{hitung} sebesar 2,929 dan nilai signifikansi yakni 0,004. Hasil penelitian menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,929 > 0,004$). Nilai signifikan $< 0,05$ α ($0,004 < 0,05$), artinya variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Perumdam Mojopahit Mojokerto

Hasil

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Pengembangan Karir (X2), Work-Life Balance (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji F. Uji simultan dapat dilihat pada berikut ini :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.413	3	80.471	35.527	.000 ^b
	Residual	274.075	121	2.265		
	Total	515.488	124			

- Dependent Variable : Kepuasan Kerja Pegawai (Y)
- Predictors : (Constant), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3), Pengembangan Karir (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Hasil

Dari hasil uji simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 35,527, sedangkan F_{tabel} berada pada taraf kepercayaan signifikan 5% dan df adalah $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($125 - 3 - 1 = 121$) sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,68 dan hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dimana $35,527 > 2,68$. Sedangkan nilai signifikannya kurang dari α yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, artinya variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1), pengembangan karir (X2) dan keseimbangan kehidupan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Pembahasan

1. Hipotesis Pertama (H1) : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [6], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

2. Hipotesis Kedua (H2) : Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Pengembangan Karir (X2) terdapat pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [12], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

3. Hipotesis Ketiga (H3) : Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Hasil analisis data membuktikan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) terdapat pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [5], dengan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

4. Hipotesis Keempat (H4) : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Pengembangan Karir (X2), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja yang digabungkan sehingga dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

- a. Sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.
- b. Sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kepuasan kerja pegawai, gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja pada perusahaan atau organisasi.

Manfaat Penelitian

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada Perumdam Mojopahit Mojokerto.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

Referensi

- [1] E. Rulianti and M. Nurlilah, “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 4, no. 1, pp. 211–220, 2020, doi: 10.36778/jesya.v4i1.317.
- [2] V. Dwi Alvionita, R. Fitrianty, and S. Rahayu, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Klinik L’Viors,” *Manaj. Dewantara*, vol. 7, no. 1, pp. 60–71, 2022, doi: 10.26460/md.v7i1.13636.
- [3] M. H. Pawerangi and B. Amang, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang,” *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 1, pp. 468–476, 2023.
- [4] I. Puspa, Agussalim M, I.; Puspa, D. Adawiyah, J. Manajemen, and F. Ekonomi, “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang,” *Matua J.*, vol. 3, no. 4, pp. 618–631, 2021, [Online]. Available: <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/425>
- [5] R. Darmawan, “SEIKO: Journal of Management & Business Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 1, pp. 547–570, 2023.
- [6] A. S. Utomo and A. P. N. Nainggolan, “Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada ASN Milenial di Kementerian Perdagangan,” *Cendekia Niaga*, vol. 4, no. 1, pp. 8–16, 2020, doi: 10.52391/jcn.v4i1.473.
- [7] B. Ulutürk and R. Tayfun, “The Roles of Transformational Leadership, Communication Competence and Communication Satisfaction on Employees’ Job Satisfaction.,” *Dönüştürücü Liderlik, İletişim Yetkinliği ve İletişim Memnuniyetinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Rolü.*, no. 49, pp. 48–68, 2019, [Online]. Available: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ufh&AN=142347372&site=eds-live&custid=s1234290&authtype=ip,shib>
- [8] T. S. Lan, I. H. Chang, T. C. Ma, L. P. Zhang, and K. C. Chuang, “Influences of transformational leadership, transactional leadership, and patriarchal leadership on job satisfaction of cram school faculty members,” *Sustain.*, vol. 11, no. 12, 2019, doi: 10.3390/su10023465.
- [9] S. Feri, A. Rahmat, and B. Supeno, “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies,” *INOBIJIS J. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 4, no. 1, pp. 134–151, 2020, doi: 10.31842/jurnalinobis.v4i1.172.

Referensi

- [10] F. I. Muhammad and Trisninawati, “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Raharja Putera Palembang,” *Ilm. Bina Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 113–121, 2020.
- [11] P. N. Hayati, L. Putriana, and F. Salim, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Desain Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi Oleh Teknologi Pada Generasi Milenial Di Industri Pendidikan,” *J. Ecoment Glob.*, vol. 6, no. 2, pp. 117–114, 2021, doi: 10.35908/jeg.v6i2.1530.
- [12] E. T. Tika Andri Yaningsih, “Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja,” *J. Innov. Entrep.*, vol. 04, no. January, pp. 33–42, 2022.
- [13] H. P. Pratama and I. K. Setiadi, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta,” *Bus. Manag. Anal. J.*, vol. 4, no. 2, pp. 25–39, 2021, doi: 10.24176/bmaj.v4i2.6602.
- [14] P. W. Y. Prasetya and I. G. A. M. Dewi, “TERHADAP INTENTION TO QUIT DIMEDIASI OLEH KEPUASAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Perusahaan yang terdapat di Indonesia , saat ini memiliki beragam jenis usaha dan tujuan masing-masing serta terus berusaha untuk,” *E-Jurnal Manaj.*, vol. 8, no. 4, pp. 2042–2070, 2019.
- [15] S. Haryanti and S. Puryandani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Job Crafting Pada Karyawan Bank Jateng Keps Kudus,” *Magisma J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 8, no. 2, pp. 32–40, 2020, doi: 10.35829/magisma.v8i2.92.
- [16] I. N. A. Wisnawa and A. . S. K. Dewi, “Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Dimediasi Variabel Kepuasan Kerja,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 2, p. 528, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p07.

Referensi

- [17] A. R. Muhammad and E. Rahardja, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Kudus),” *Diponegoro J. Manag.*, vol. 10, no. 1, pp. 1–12, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [18] F. Humaira, S. Agung, and E. Kuraesin, “Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan,” *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 3, p. 329, 2020, doi: 10.32832/manager.v2i3.3706.
- [19] Y. Rahman Al Hakim and E. A. Sinambela, “Kerja, Peranan Hubungan Karir, Pengembangan,” *Global*, vol. 03, no. 01, pp. 37–45, 2018.
- [20] A. G. Sasongko, H. Hairudinor, and M. R. Syafari, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal,” *J. Bisnis dan Pembang.*, vol. 10, no. 1, p. 62, 2021, doi: 10.20527/jbp.v10i1.9958.
- [21] J. Jufrizen and T. S. Sitorus, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Pros. Semin. Nas. Teknol. Edukasi Sos. dan Hum.*, vol. 1, no. 1, pp. 841–856, 2021.
- [22] G. C. Manggara, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Karakteristik Pekerjaan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di PT Dikala Terbit Berdua),” *Pros. FRIMA (Festival Ris. Ilm. Manaj. dan Akuntansi)*, vol. 6681, no. 3, pp. 547–569, 2022, doi: 10.55916/frima.v0i3.321.
- [23] A. Marzuki, S. Ahmadi, and D. Fakhrudin, “Dampak Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Intervening,” *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 7, no. 2, p. 1364, 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i2.704.

