

## PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENCIPTAKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Oleh:

Siti Masrifah<sup>1</sup>

Mudji Kuswinarno<sup>2</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: [Sitimasrifah8899@gmail.com](mailto:Sitimasrifah8899@gmail.com)

**Abstract.** *Transformational leadership is a leadership style that emphasizes inspiration, motivation, individual development, and the formation of harmonious working relationships. This research aims to explore the role of transformational leadership on employee job satisfaction through a qualitative descriptive approach based on a literature review. Findings suggest that transformational leadership has four main components: ideal influence, which casts the leader as a role model; inspirational motivation, which unites employees through a shared vision; intellectual stimulation, which encourages creativity and innovation; and individual consideration, which shows special attention to employee needs. The results of the analysis show that transformational leaders significantly increase job satisfaction through creating a supportive environment, career development, and balance between job demands and individual well-being. High job satisfaction not only increases employee productivity and loyalty, but also reduces absenteeism and workforce turnover. This conclusion confirms the relevance of transformational leadership as a strategy for creating a work culture that is inclusive and oriented towards individual welfare and organizational success.*

**Keywords:** *The Role of Transformational Leadership, Creating Job Satisfaction, Employees.*

**Abstrak.** Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan inspirasi, motivasi, pengembangan individu, serta pembentukan hubungan kerja yang

# PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENCIPTAKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

harmonis. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan melalui pendekatan deskriptif kualitatif berdasarkan kajian literatur. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen utama: pengaruh ideal, yang menjadikan pemimpin sebagai panutan; motivasi inspiratif, yang menyatukan karyawan melalui visi bersama; stimulasi intelektual, yang mendorong kreativitas dan inovasi; serta pertimbangan individu, yang menunjukkan perhatian khusus pada kebutuhan karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemimpin transformasional secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja melalui penciptaan lingkungan yang mendukung, karier pengembangan, dan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan individu. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, tetapi juga mengurangi tingkat absensi dan pergantian tenaga kerja. Kesimpulan ini menegaskan relevansi kepemimpinan transformasional sebagai strategi untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada kesejahteraan individu serta keberhasilan organisasi.

**Kata Kunci:** Peran Kepemimpinan Transformasional, Menciptakan Kepuasan Kerja, Karyawan.

## LATAR BELAKANG

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi memainkan peran penting dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi tersebut. Pemimpin yang efektif dapat memberikan pengaruh positif signifikan terhadap karyawan, khususnya dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Hartanto dan Turangan., 2021). Gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu yang banyak mendapat perhatian, menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan karyawan. Pemimpin dengan gaya transformasional menggerakkan timnya menuju tujuan yang lebih besar dengan membangun kepercayaan dan loyalitas. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada tugas dan hasil, tetapi juga pada pengembangan individu karyawan. Kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang lebih manusiawi dan memberdayakan dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya. Pemahaman tentang dampak kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sangat penting bagi keberhasilan organisasi.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya (Diasputri dan Handayani., 2024). Aspek ini menjadi faktor penting yang menentukan kinerja dan produktivitas karyawan, serta memengaruhi tingkat pergantian karyawan. Banyak faktor yang berperan dalam kepuasan kerja, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang pengembangan karier. Kepemimpinan transformasional dapat memberikan dukungan yang diperlukan bagi karyawan untuk berkembang. Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan dukungan emosional dan menciptakan visi bersama. Tingginya tingkat kepuasan kerja cenderung meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Gaya kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang sangat relevan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Pemimpin transformasional sering dianggap sebagai sosok inspiratif yang mampu memberikan arahan jelas dan memberdayakan karyawan. Pendekatan ini tidak hanya memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan pribadi, tetapi juga tujuan organisasi. Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, berinovasi, dan melihat peluang baru dalam pekerjaan mereka. Komunikasi yang terbuka menjadi salah satu aspek penting, memungkinkan karyawan merasa didengarkan dan dihargai. Kepemimpinan transformasional berdampak positif pada kepuasan kerja sekaligus mengoptimalkan kinerja tim secara keseluruhan. Peningkatan produktivitas, inovasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi menjadi indikator keberhasilan pendekatan ini (Pratama dan Vidiel Tania., 2023). Gaya kepemimpinan transformasional memiliki relevansi tinggi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor (Putri dan Meria., 2022). Peningkatan kepuasan kerja terjadi ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung merasa lebih bersemangat dan produktif dalam menjalankan tugas mereka. Implementasi kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam mengurangi ketidakhadiran dan pergantian karyawan di banyak perusahaan. Loyalitas karyawan terhadap organisasi juga meningkat karena adanya hubungan emosional yang kuat dengan pemimpin dan rekan kerja. Peningkatan loyalitas ini membuat kepemimpinan

# **PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENCIPTAKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

transformatif relevan dalam dunia kerja modern yang semakin kompetitif. Banyak perusahaan kini mengadopsi gaya kepemimpinan ini sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia.

Persaingan bisnis yang ketat membuat organisasi perlu mengadopsi strategi efektif untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Senjaya dan Anindita., 2020). Kepemimpinan transformatif menjadi strategi yang tepat, mencakup pengembangan hubungan erat antara pemimpin dan karyawan. Budaya kerja yang inklusif dan suportif dapat diciptakan oleh pemimpin transformatif, mendukung kolaborasi dan sinergi tim. Pemimpin transformatif juga berperan sebagai mentor yang memberikan bimbingan dan inspirasi kepada karyawan. Karyawan dengan bimbingan ini akan merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk mencapai target lebih tinggi. Implementasi kepemimpinan transformatif menjadi salah satu solusi meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Keberhasilan organisasi secara keseluruhan juga meningkat, menjadikan pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kepuasan kerja sangat relevan untuk dikaji lebih mendalam.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kepemimpinan Transformatif**

Kepemimpinan transformatif adalah gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk menginspirasi dan memberdayakan karyawan, sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang melampaui ekspektasi awal. Pemimpin transformatif mampu mengarahkan pengikut untuk selaras dengan visi organisasi, tidak hanya melalui instruksi, tetapi juga dengan menjadi contoh nyata. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns, yang menekankan pentingnya transformasi nilai dan motivasi pengikut menuju tingkat moral yang lebih tinggi (Dermawan *et al.*, 2020). Bass dan Avolio memperluas ide tersebut dengan mengidentifikasi empat karakteristik kunci: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pengaruh yang ideal adalah saat pemimpin mampu menjadi contoh yang dihormati dan memiliki tingkat integritas yang tinggi. Hal ini akan membuat karyawan termotivasi untuk mendukung tujuan organisasi. Keempat dimensi tersebut bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan pribadi dan profesional karyawan.

Motivasi inspirasional memungkinkan pemimpin untuk menyampaikan visi yang optimistis dan jelas, mendorong karyawan berkomitmen terhadap tujuan bersama. Pemimpin transformasional juga menggunakan stimulasi intelektual untuk mendorong karyawan berpikir kritis dan kreatif dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Pendekatan ini membantu dalam menciptakan solusi inovatif yang relevan bagi organisasi. Selain itu, pertimbangan individual menunjukkan perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan dan pengembangan tiap anggota tim, seolah-olah mereka adalah mentor bagi pengikutnya. Menurut Bass, gaya kepemimpinan ini terbukti efektif dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif (Nur *et al.*, 2021). Gaya ini memungkinkan organisasi untuk menjadi lebih adaptif dan siap menghadapi perubahan di lingkungan bisnis yang dinamis.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosi positif atau perasaan senang yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Priyatmo (2018), kepuasan dan ketidakpuasan kerja berdampak pada perilaku, termasuk produktivitas, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor selain kepuasan kerja, serta ketidakhadiran dan pergantian tenaga kerja. Berdasarkan pandangan Porter dan Steers, ketidakhadiran dan keputusan untuk berhenti bekerja merupakan dua respon yang berbeda secara kualitatif; ketidakhadiran sering kali lebih spontan dan cenderung kurang menunjukkan ketidakpuasan kerja. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja, karena gaya kepemimpinan ini dapat mempengaruhi kinerja bawahan, sehingga sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Penerapan kepemimpinan transformasional oleh seorang pemimpin atau manajer dapat menciptakan keselarasan dan integritas dalam organisasi serta meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini mendorong mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan yang membawa perubahan dan dorongan motivasi, rasa puas dalam bekerja turut dipengaruhi oleh pengembangan karier. Karier menunjukkan perkembangan seseorang di perusahaan, dari posisi dan jenjang yang dapat dicapai selama bekerja. Pengembangan karier berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin meningkatnya pengembangan karier akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja para karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian Harahap (2020), ditemukan

## **PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENCIPTAKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

bahwa meningkatkan karier karyawan secara positif dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, karena karyawan merasa dihargai. Sebaliknya, temuan dari penelitian Faronsyah dan Tristinawati (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak memengaruhi tingkat kepuasan kerja secara signifikan. Ini berarti bahwa perubahan dalam pengembangan karier tidak selalu berdampak pada peningkatan atau penurunan tingkat kepuasan kerja.

### **Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Anggraeni *et.,al* (2013) Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain melalui visi yang kuat dan jelas, sambil memberikan arahan yang penuh energi untuk mencapai tujuan bersama yang lebih besar dan bermakna. Karyawan berharap memiliki pemimpin yang mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang berdampak pada kesejahteraan hidup karyawan, sebagian besar waktu mereka dihabiskan di tempat kerja. Sebagai faktor kunci dalam kinerja organisasi, kepuasan kerja memiliki kualitas tersendiri karena dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk gaya kepemimpinan. Karyawan berharap memiliki pemimpin yang mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang berdampak pada kesejahteraan hidup karyawan, mengingat sebagian besar waktu mereka dihabiskan di tempat kerja. Sebagai faktor kunci dalam kinerja organisasi, kepuasan kerja memiliki kualitas tersendiri karena dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung. Pemimpin yang mempraktikkan gaya ini tidak hanya melakukan penyesuaian visi dengan karyawan, tetapi juga meningkatkan pemenuhan kebutuhan mereka hingga tahap yang lebih tinggi. Hal ini mendorong perkembangan individu dan kontribusi yang optimal. Dengan memberikan arahan yang jelas dan kepercayaan penuh, pemimpin transformasional menstimulasi komitmen karyawan pada tujuan bersama, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. Dengan adanya dukungan serta terinspirasi oleh karyawan, mereka menjadi lebih termotivasi dan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja ini, menurut berbagai penelitian,

menjadi kunci dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hidup karyawan secara keseluruhan. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada keberhasilan organisasi, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan pengalaman kerja yang bermakna bagi setiap individu di dalamnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami peran kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan kualitatif dipilih untuk mengeksplorasi secara mendalam hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan tingkat kepuasan kerja berdasarkan kajian literatur yang relevan. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari berbagai artikel, buku, dan jurnal ilmiah yang membahas topik serupa, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif terhadap permasalahan yang diangkat.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur, di mana penulis menggunakan berbagai referensi ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Kata kunci seperti "kepemimpinan transformasional," "kepuasan kerja," dan "pengembangan karyawan" digunakan untuk mencari sumber-sumber informasi dari database jurnal dan pustaka yang kredibel. Sumber yang dipilih mencakup penelitian-penelitian terbaru dan literatur yang mendukung kerangka konseptual serta hipotesis penelitian. Hasil dari analisis literatur ini menjadi dasar dalam menyusun kerangka teori dan pembahasan terkait dampak kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif dengan membandingkan temuan-temuan dari berbagai penelitian sebelumnya. Penulis juga mengaitkan hasil analisis dengan teori-teori yang relevan untuk memperkuat argumen. Metode ini memungkinkan penulis untuk menyimpulkan peran kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja secara menyeluruh. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, khususnya dalam membantu organisasi meningkatkan kepuasan kerja melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional.

# PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENCIPTAKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan inspirasi, motivasi, dan perhatian individu. Pemimpin ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga memberikan perhatian yang besar terhadap pengembangan pribadi karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen utama yang secara kolektif membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Keempat komponen utama tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Pengaruh Ideal** (*Idealized Influence*)

Pemimpin transformasional bertindak sebagai panutan yang dihormati dan dipercaya oleh karyawan. Karakteristik ini memberikan stabilitas emosional dan rasa percaya kepada karyawan, sehingga mereka terinspirasi untuk meniru nilai-nilai positif pemimpin. Pemimpin yang memiliki pengaruh ideal mampu membangun hubungan saling menghormati dengan karyawan.

2. **Motivasi Inspiratif** (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin transformasional memberikan visi yang optimis dan jelas, yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat tinggi. Peran pemimpin sebagai motivator ini membantu menyatukan karyawan untuk mencapai tujuan bersama dan menciptakan suasana kerja yang penuh antusiasme.

3. **Stimulasi Intelektual** (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berpikir kritis dan kreatif dalam menyelesaikan tugas serta menghadapi tantangan. Dengan memberikan ruang untuk eksplorasi ide-ide baru, pemimpin membantu karyawan meningkatkan kemampuan inovasi dan problem-solving mereka.

4. **Pertimbangan Individual** (*Individualized Consideration*)

Pemimpin transformasional menunjukkan perhatian yang tulus terhadap kebutuhan dan kesejahteraan individu. Mereka berperan sebagai mentor yang memberikan bimbingan personal kepada karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dan didukung.



Peran kepemimpinan transformasional ini dapat berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang merasa dihargai biasanya lebih puas dengan pekerjaan mereka, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, serta menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa pemimpin transformasional dapat mengurangi tingkat absensi dan pergantian karyawan dengan cara menggugah rasa keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi. Selain itu, peluang pengembangan karier yang diberikan oleh pemimpin transformasional membuat karyawan lebih percaya diri dan termotivasi untuk mencapai target yang lebih tinggi.

### **Kepuasan Kerja sebagai Hasil dari Peran Kepemimpinan Transformasional**

Kepuasan kerja yang tinggi karyawan merupakan salah satu hasil utama dari peran kepemimpinan transformasional. Hal ini tercapai karena pemimpin tidak hanya mengelola pekerjaan tetapi juga memberdayakan individu. Pemimpin transformasional membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi, menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memberikan kontribusi maksimal untuk kesuksesan organisasi.

### **Keselarasan dengan Penelitian Sebelumnya**

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Hartanto dan Turangan (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Diasputri dan Handayani (2024) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini memperkuat bukti bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya menciptakan tim kerja yang kohesif tetapi juga mendorong inovasi dan motivasi yang berkelanjutan dalam mencapai tujuan bersama.

### **Tantangan dalam Memaksimalkan Peran**

Meskipun peran kepemimpinan transformasional sangat penting, penerapannya menghadapi beberapa tantangan. Tidak semua pemimpin memiliki kemampuan alami untuk menjalankan gaya ini. Beberapa tantangan yang perlu diatasi antara lain:

## **PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENCIPTAKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

1. Keterbatasan Keterampilan Interpersonal: Pemimpin memerlukan pelatihan intensif untuk mengembangkan empati, kemampuan komunikasi, dan keterampilan pemberdayaan individu.
2. Resistensi terhadap Perubahan : Budaya organisasi yang terlalu hierarkis atau konservatif dapat menghambat penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Tuntutan Dinamis Dunia Kerja : Pemimpin harus terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat.
3. Relevansi Peran Kepemimpinan Transformasional di Era Modern

Dalam era modern yang kompetitif, peran kepemimpinan transformasional menjadi semakin relevan. Organisasi yang ingin mempertahankan talenta terbaik dan menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan individu serta kolektif harus mengadopsi pendekatan ini. Kepemimpinan transformasional memberikan keseimbangan antara keberhasilan organisasi dan kesejahteraan karyawan, menjadikannya salah satu strategi utama dalam menciptakan hubungan kerja yang bermakna dan produktif.

Secara keseluruhan, peran kepemimpinan transformasional tidak hanya membantu organisasi mencapai tujuan strategis tetapi juga meningkatkan pengalaman kerja karyawan. Dengan menjalankan perannya secara efektif, pemimpin transformasional mampu menciptakan hubungan yang lebih erat dengan karyawan, meningkatkan produktivitas, serta membangun budaya kerja yang inklusif dan inovatif.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Studi ini mengungkap bahwa peran penting kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Dengan dimensi empat utama, Pengaruh positif, dorongan motivasional, rangsangan intelektual, dan pertimbangan pribadi, pemimpin mampu memberikan inspirasi dan memberdayakan karyawan. Kepuasan kerja yang dihasilkan mencakup perasaan dihargai, termotivasi, dan didukung dalam pengembangan pribadi maupun profesional. Dampaknya meliputi peningkatan produktivitas, inovasi, loyalitas, serta pengurangan absensi dan pergantian tenaga kerja. Implementasi gaya kepemimpinan ini relevan untuk menghadapi tantangan organisasi modern dengan menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan individu.

## DAFTAR REFERENSI

- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal dinamika ekonomi dan bisnis*, 10(1).
- Darmawan, A., Ruliana, P., & Irwansyah, I. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja. *Warta Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, 3(01), 23-33.
- Diasputri, A. A., & Handayani, W. (2024). Revealing the Impact of Job Satisfaction on PT. Nusantara Medika Utama Employee Performance: Mengungkap Dampak Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Nusantara Medika Utama. *JATI EMAS (Jurnal Aplikasi Teknik dan Pengabdian Masyarakat)*, 8(4), 101-104.
- Faronsyah, Muhammad Iqbal, and Trisninawati Trisninawati. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen* 3.2 : 113-121.
- Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 69–88.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi kepuasan kerja pegawai hotel di jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518-527.
- Nur, L., Disman, D., Ahman, E., Hendrayati, H., & Budiman, A. (2021). Analisis Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 185-200.
- Pratama, V. T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Tim di Era Digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 4509-4516.
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13-21.
- Putri, N., & Meria, L. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *IAIC Transactions on Sustainable Digital Innovation (ITSDI)*, 4(1), 8-21.
- Senjaya, V., & Anindita, R. (2020). The role of transformational leadership and organizational culture towards organizational commitment through job

## **PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENCIPTAKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

satisfaction among mining industry employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 767-782.