

## **Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Kasryan di PT. Kreasi Lutvi Sejahtera**

**Adinda Azima Riskiya Sibarani, Anisa Ayu Lestari, Aprida Aulia Rizki,  
Lutfiah Ramadhani, Rahmi Vovo, Silvina Mutia Afrianda, Wasiyem**

Fakultas Kesehatan Masyarakat Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Correspondence: ariskiyasibarani@gmail.com, lestarianisaayu7@gmail.com, auliaaprida1@gmail.com,

lutfiahrdni7274@gmail.com, rahmivovo2021@gmail.com, silvinamutia88@gmail.com,

wasiyem68@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Kreasi Lutvi Sejahtera. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kreasi Lutvi Sejahtera. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan populasi pada penelitian ini adalah Karyawan pada PT Kreasi Lutvi Sejahtera dengan menggunakan sampel sebanyak 37 orang. Alat analisis yang digunakan adalah Uji Kolerasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan Semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja yang diharapkan oleh karyawan akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karyawan, Kepuasan Kerja

### **ABSTRACT**

*This research was conducted on employees of PT Kreasi Lutvi Sejahtera. The purpose of this research is to determine the effect of transformational leadership style on employee job satisfaction at PT Kreasi Lutvi Sejahtera. The research used in this research is quantitative methods with data collection techniques through questionnaires with the population in this study being employees at PT Kreasi Lutvi Sejahtera using a sample of 37 employee at PT Kreasi Lutvi Sejahtera. The analytical tool used is the Correlation Test. The results of the analysis show that the transformational leadership style has a positive and significant influence on job satisfaction. This shows that the higher the level of Job Satisfaction expected by employees will influence the increase in Employee Performance.*

**Keywords:** Employee, Job satisfaction, Transformational Leadership Style

### **PENDAHULUAN**

Secara umum, strategi perusahaan dan pelaksanaannya didasarkan pada kualitas sumber daya manusianya, yang mencakup hal-hal seperti pendidikan, pengalaman, dan bakat (Zakaria & Yusoff, 2016). Agar suatu bisnis dianggap progresif, sumber daya manusianya harus beroperasi pada efisiensi puncak dan memberikan hasil yang diharapkan (Sinurat, 2017). Kapasitas sumber daya manusia dalam memenuhi tanggung jawabnya sangat menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Kinerja dan produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan dengan berinvestasi pada sumber daya manusia yang berkualitas tinggi (Trisnani et al., 2018). Sebenarnya kebahagiaan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan dan produktivitas organisasi (Sugianto, 2018). Di dunia di mana segalanya berubah dengan sangat cepat, terdapat banyak ide segar tentang bagaimana organisasi dapat memperoleh manfaat dari berbagai jenis kepemimpinan. Salah satu gaya yang muncul dalam 30 tahun terakhir adalah kepemimpinan transformasional (Mangundjaya & Retnaningsih, 2017).

Kesejahteraan karyawan, khususnya kepuasan kerja, akan dimaksimalkan melalui penggunaan gaya kepemimpinan transformatif. Kebahagiaan karyawan di tempat kerja dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional (Kebede & Demeke, 2017). Produktivitas organisasi dan kebahagiaan karyawan sama-sama dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan. Kebahagiaan staf dalam bekerja meningkat dengan penggunaan gaya kepemimpinan

transformasional yang efektif. Menurut McShane dan Glinow (2018:337), kepemimpinan transformasional adalah mengembangkan, berbagi, dan menunjukkan tujuan atau tujuan bersama untuk suatu kelompok atau perusahaan.

Seorang pemimpin dengan pendekatan transformasional dapat memotivasi para pengikutnya untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan dan meninggalkan kesan yang tak terhapuskan dalam diri mereka. Empat komponen gaya kepemimpinan transformatif yang diidentifikasi oleh Hardiana dkk. (2018) adalah idealisme atau karisma, inspirasi atau motivasi, rangsangan intelektual, dan kepedulian individu. Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dengan bantuan pemimpin transformasional yang kompeten.

Pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual merupakan empat komponen utama gaya kepemimpinan transformatif (Bayram & Dinc, 2015). Bass menggemakan pernyataan Yukl (2010) bahwa kepemimpinan transformasional lebih unggul daripada kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut. Bass dalam Yukl (2010) menekankan bahwa gaya kepemimpinan ini menginspirasi pengikut untuk mencapai lebih dari yang diperkirakan sebelumnya karena mereka mempercayai, mengagumi, menghormati, dan mengagumi pemimpin.

Menurut Burns dan Dewi (2012), kepemimpinan transformasional adalah gaya manajemen yang menekankan pentingnya pemimpin menginspirasi tim mereka untuk melangkah lebih jauh. Bagian terpenting dari setiap perubahan organisasi, baik yang direncanakan atau tidak terduga, adalah perubahan pada tingkat individu. Ada prosedur yang harus diikuti agar perubahan khusus ini terjadi. Transformasi organisasi harus dimulai dari tingkat tertinggi, ketika para pemimpin dipandang sebagai teladan untuk ditiru.

Sejauh mana seorang individu mengalami kepuasan atau kepuasan sebagai hasil dari pekerjaan mereka itulah yang dimaksud oleh Gryphon dan Moorhead (2014:74) ketika mereka berbicara tentang kepuasan kerja. Kepuasan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, atau pengalaman kerja seseorang dapat menimbulkan keadaan emosi yang baik, menurut Scandura (2019:179). Ketika pekerja merasa bahagia dalam pekerjaannya dan memiliki pandangan yang baik terhadap pekerjaannya serta tantangan yang dihadapi dalam pekerjaannya, maka jelas mereka puas dengan pekerjaannya (Sulastri, 2018). Menurut Naidoo (2019), elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi lingkungan dan budaya kerja, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, pengakuan, peluang kemajuan, dan kepemimpinan. Menurut Sitinjak (2018), ketika pekerja bahagia dalam pekerjaannya, mereka lebih banyak berinvestasi dalam keberhasilan bisnis, yang pada gilirannya meningkatkan semangat, dedikasi, dan fokus mereka dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Kepemimpinan yang mencontohkan nilai-nilai organisasi, menginspirasi pengikut, memiliki IQ tinggi, dan berempati terhadap pekerja akan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional (Kebede & Demeke, 2017). Pengaruh yang diidealkan, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan yang dipersonalisasi adalah beberapa elemen yang dapat meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, yang mengarah pada peningkatan efisiensi organisasi. Menurut penelitian sebelumnya (Abodunde et al., 2017; Nazim & Mahmood, 2016; dan Permita et al., 2020), terdapat hubungan satu arah antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Artinya semakin meningkat penerapan kepemimpinan transformasional maka semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Kebahagiaan karyawan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional pada korelasi kedua faktor tersebut. Sebagaimana dikemukakan dalam penelitian (Abodunde et al., 2017)

PT Kreasi Lutvi Sejahtera adalah lokasi penelitian. Ada 37 orang yang bekerja di PT Kreasi Lutvi Sejahtera dan semuanya ditempatkan di departemen berbeda. Karyawan diharapkan mampu menyelesaikan masalahnya sendiri atau melalui pembelajaran otodidak, menurut penelitian berdasarkan observasi dan wawancara. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi perusahaan masih rendah. Melihat sejarah tersebut, para peneliti di PT Kreasi Lutvi Sejahtera ingin mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kebahagiaan para pekerja di sana.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian kuantitatif berdasarkan prosedur pengumpulan data termasuk kuesioner. Anggota staf PT Kreasi Lutvi Sejahtera menjadi sampel sebanyak 37 orang

yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang diperoleh selanjutnya diteliti dengan analisis deskriptif. Metode ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif, yang berupaya mengidentifikasi interaksi antara beberapa faktor dengan menganalisis korelasi antara variabel independen dan dependen dan menarik kesimpulan tentang kepentingan relatifnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan tingkat kepuasan kerja pada PT Kreasi Lutvi Sejahtera (Jl. Tunas Mekar no. 258 Tuntungan 2 Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara).

Variabel independen dan dependen dimasukkan dalam analisis, tergantung pada sifat permasalahan dan kerangka teorinya. Gaya kepemimpinan transformasional (X) merupakan variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan kepuasan kerja (Y) merupakan variabel dependen.

Catatan resmi perusahaan menyediakan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini. Catatan ini merinci pendirian PT Kreasi Lutvi Sejahtera, tujuan, produk, dan layanan perusahaan, serta struktur organisasinya. Pekerja pria dan wanita dari beberapa departemen di PT Kreasi Lutvi Sejahtera Company dipilih untuk penelitian ini. Pekerjaan yang memenuhi syarat antara lain mengiris singkong, membersihkan, menggoreng, mengemas, dan memasarkan.

## HASIL

Partisipan penelitian diidentifikasi dari staf Perusahaan PT Kreasi Lutvi Sejahtera menurut usia, jenis kelamin, jabatan, dan masa kerja. Tabel berikut menampilkan temuan penelitian:

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Keterangan	Jumlah	Persentase
>20 tahun	22	59,4 %
>40 tahun	10	27 %
>50 tahun	5	13,5%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari total jumlah responden, 59,4% berusia di atas 20 tahun, dan hanya 13,5% yang termasuk dalam kelompok usia di atas 50 tahun (5 responden).

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	7	18,9 %
Perempuan	30	81,1 %
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 2 di atas, dari total jumlah responden, 81,1% berjenis kelamin perempuan (12 responden) dan 18,9% berjenis kelamin laki-laki (7 responden).

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Tukang potong	4	10,8 %
Tukang goreng	5	13,5 %
Pengemas kripik	17	45,9 %
Pembersih Singkong	2	5,4 %
Tukang kupas	8	21,6 %
Penjaga toko	1	2,7 %
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Tabel 3 menampilkan karakteristik responden berdasarkan jabatannya. Dari total responden sebanyak 17 orang (atau 45,9% dari total keseluruhan) bekerja di bagian Pengemasan Kripik Singkong. Sisanya sebanyak 8 responden atau sebesar 21,6% dari total responden berasal dari bagian Pengupasan Singkong, 5 orang dari bagian Penggorengan Kripik Singkong, 4 orang dari bagian pemotongan singkong, 2 orang dari bagian pembersihan singkong, 1 orang dari bagian pemeliharaan toko, dan 1 orang dari bagian kategori penjaga toko.

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	22	59,5 %
>=20 tahun	15	40,5 %
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan Tabel 4, karakteristik responden dikategorikan berdasarkan lama pelayanannya. Secara spesifik, terdapat 22 responden (59,5%) dengan pengalaman kerja kurang dari 20 tahun, dan 15 responden (40,5% dari total) dengan masa kerja lebih dari 20 tahun.

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen yang digunakan dalam penyelidikan ini. Validitas suatu instrumen penelitian dapat diukur dengan melihat derajat reliabilitasnya. Selanjutnya tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui apakah keakuratan pengukuran alat ukur dapat dijelaskan (Cooper & Schidler, 2001, dalam Santosa, 2006). Menurut Rambut dkk. (1998) dan Setiawan (2006), reliabilitas adalah ukuran seberapa konsistennya pengukuran yang berbeda-beda terhadap suatu variabel. Sebagaimana dikemukakan dalam Santosa (2006), uji reliabilitas dirancang untuk mengetahui apakah proses pengukuran akurat (Cooper & Schidler, 2001). Tabel 5 menampilkan hasil uji reliabilitas dan validitas.

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas

Variabel	ΣItem	Σ Item yang tidak Valid	Σ Item yang Valid
Kepemimpinan Trnasformasional (X)	5	0	5
Kepuasan Kerja (Y)	5	0	5
<b>Jumlah</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>

Semua item adalah sah, berdasarkan temuan uji validitas pada tabel 5, karena nilai r estimasi untuk setiap variabel lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut dirancang dengan baik dan memberikan hasil yang valid untuk variabel-variabel yang diteliti.

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menguji seberapa baik peralatan pengukur secara konsisten melakukan tugas yang dimaksudkan. Nilai Cronbach's Alpha dikatakan dapat diandalkan suatu instrumen apabila lebih tinggi dari nilai batas 0,60.

**Tabel 6.** Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X)	0,677	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Y)	0,607	Reliabel

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha seluruh variabel lebih tinggi dari nilai batas 0,60. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seluruh variabel kuesioner valid dan dapat diterapkan.

**Tabel 7.** Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pertanyaan	Proporsi Persepsi Responden					Rata-Rata (%)	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS		
1	Majikan saya stabil secara emosional; dia tidak kehilangan ketenangannya di tempat kerja.	20	16	1	-	-	51,89	Cukup
2	Ketika karyawan melakukan kesalahan, atasan mereka sering kali memberikan kelonggaran untuk memperbaikinya.	4	33	-	-	-	45,41	Cukup
3	Tidak ada seorang pun di tempat kerja yang terlalu suka bersosialisasi dengan atasan saya.	5	32	-	-	-	45,41	Cukup
4	Ketika saya sedang bekerja, saya mendengarkan instruksi bos	14	18	5	-	-	47,03	Cukup
5	Saya menerima solusi dari pemimpin saat mengalami kendala mengerjakan tugas saya	17	20	-	-	-	51,35	Cukup
<b>Rata-Rata</b>							<b>48,22</b>	<b>Cukup</b>

Tabel 7 menampilkan hasil survei yang menunjukkan bahwa para pemimpin PT menggunakan gaya kepemimpinan transformatif. Indikator pernyataan pertama yaitu “Atasan saya memiliki emosi yang stabil, tidak mudah marah ketika berada di lingkungan kerja” mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar 51,89 pada Kreasi Lutvi Sejahtera karyawan. Indikator pernyataan kedua yaitu “Atasan saya memberikan kebebasan kepada bawahan untuk melakukan perbaikan jika bawahan melakukan kesalahan” memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 45,41. Indikator pernyataan ketiga yaitu “Atasan saya mampu bersosialisasi dengan semua orang di kantor” memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 45,41. Sedangkan pemenuhan seluruh persyaratan menghasilkan skor rata-rata keseluruhan sebesar 48,22.

**Tabel 8.** Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Proporsi Persepsi Responden					Rata-Rata (%)	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS		
1	Kapanpun saya bekerja, saya melakukan yang terbaik untuk menghadirkan rasa akuntabilitas pribadi pada setiap penugasan sehingga kami dapat memenuhi atau melampaui persyaratan kualitas perusahaan.	28	18	1	-	-	89,19	Sangat Baik
2	Pekerja dapat melakukan semua tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.	15	22	-	-	-	88,11	Sangat Baik
3	Banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu yang ditentukan.	10	27	-	-	-	85,41	Sangat Baik
4	Hasilnya, anggota staf dapat melakukan tugas mereka dengan cara yang ekonomis dan produktif.	9	27	1	-	-	84,32	Sangat Baik
5	Pekerja tidak pernah lengah dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan saat supervisor tidak ada.	13	24	-	-	-	87,03	Sangat Baik
<b>Rata-Rata</b>							86,81	Sangat Baik

Tabel 8 menunjukkan bahwa dari empat indikator pernyataan, indikator yang mengukur kepuasan kerja karyawan mempunyai nilai rata-rata terendah sebesar 84,32 dan indikator yang mengukur nilai rata-rata terbesar sebesar 89,19. Di PT. Lutvi Sejahtera Creations, gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang ditunjukkan dengan total skor rata-rata sebesar 86,81 dengan kriteria sangat baik sekali.

Menemukan adanya keterkaitan antar variabel dapat memudahkan penentuan dan prediksi nilai variabel lain; inilah tujuan analisis korelasi, sejenis analisis data kuantitatif. Setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan berdampak pada variabel yang lain apabila variabel tersebut berkaitan. Karena sifat hubungan antara variabel X dan Y bisa positif atau negatif, analisis semacam ini juga dapat disebut sebagai analisis sebab akibat. Keputusan didasarkan pada premis bahwa korelasi ada ketika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan non-korelasi ada ketika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Untuk membandingkannya, periksa apakah nilai Korelasi Pearson pada tabel variabel terkait lebih besar dari r. Apabila nilai Pearson Correlation lebih rendah dari nilai pada r tabel maka hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terhubung satu sama lain.

**Tabel 9.** Hasil Uji Korelasi  
Correlations

		X	Y
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation		,725
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	37	37
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,725	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	37	37

Tabel 9 menunjukkan adanya hubungan antara variabel X dan Y, karena nilai Korelasi Pearson lebih besar dari taraf signifikansi (r tabel), yaitu  $0,725 > 0,324$ . Karena nilai Korelasi Pearson berada dalam rentang 0,61 hingga 0,80 dan jenis hubungan antara Variabel X dan Y adalah Positif, maka

terdapat tingkat korelasi yang cukup besar. Jadi, kita dapat menerima hipotesis bahwa variabel yang mewakili gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi, maka akan memberikan efek multiplikatif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya memotivasi bawahan untuk bekerja dengan baik dan membuat karyawan betah berada di perusahaan. anggota staff. Karena alasan sederhana bahwa pekerja yang puas adalah pekerja yang lebih produktif. Ketika pekerja merasa bahagia dalam pekerjaannya, hal ini terlihat dari manajemen sumber daya manusianya dan, pada gilirannya, dalam kualitas dan jumlah output yang mereka berikan untuk organisasi.

Kinerja Pegawai berkorelasi positif dengan tingkat Kepuasan Kerja, begitu pula sebaliknya; penurunan Kepuasan Kerja berhubungan dengan penurunan Kinerja Pegawai. Kinerja pekerja juga akan lebih buruk jika atasan mereka tidak menggunakan pendekatan kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan harus diubah untuk memenuhi tuntutan bisnis dan pekerjaannya. Pekerja akan lebih banyak berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan menghasilkan hasil yang lebih baik ketika atasan mereka memberikan contoh yang baik dan selalu ada untuk mereka kapan pun mereka membutuhkannya.

Temuan penelitian ini menguatkan penelitian Lestari dan Suryani (2018) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Melihat hasil analisis deskripsi data diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional sudah mencapai kategori mampu, artinya pimpinan perusahaan PT Kreasi Lutvi Sejahtera menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan sangat baik. Hal ini pada gilirannya memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. guna mendongkrak semangat kerja di PT Kreasi Lutvi Sejahtera. Gibson (2000: 110) sependapat, dengan alasan bahwa hal ini membuktikan adanya jalan dua arah antara kepuasan dalam pekerjaan dan kinerja seseorang. Sebuah aliran pemikiran berpendapat bahwa orang yang bahagia akan lebih produktif karena kepuasan kerja meningkatkan kinerja. Di sisi lain, mereka yang berusaha lebih keras dalam bekerja pasti akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan analisis deskripsi data, karyawan PT Kreasi Lutvi Sejahtera cukup puas dengan pekerjaannya. Artinya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT Kreasi Lutvi Sejahtera baik yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan melakukan hal ini dengan 1) mampu memotivasi personel dan melibatkan mereka dalam pekerjaan mereka. 2) memberikan upah yang adil kepada karyawan yang sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan cukup untuk menutupi pengeluaran mereka. 3) Mengakui dan menghargai personel atas prestasi mereka dengan prospek kemajuan. 4) memastikan lingkungan kerja cocok dan menyenangkan sehingga tugas dapat dilaksanakan dengan lebih mudah.

## **SIMPULAN**

Karyawan di PT Kreasi Lutvi Sejahtera melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi sebagai konsekuensi dari gaya kepemimpinan transformasional, berdasarkan studi dan perbincangan yang disajikan. Bukti seperti ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan PT Kreasi Lutvi meningkat berkorelasi dengan harapan pekerja terhadap kepuasan kerja mereka sendiri Cukup kaya. Beberapa rekomendasi dapat ditarik dari temuan yang disajikan. Salah satunya adalah pihak manajemen PT Kreasi Lutvi Sejahtera harus selalu melakukan pengecekan kepada karyawannya untuk mengetahui seberapa puas mereka terhadap pekerjaannya.

Pekerja yang puas akan cenderung memberikan upaya terbaiknya dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Jika penulis penelitian ini serius mempelajari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan karyawan, mereka harus memperluas penelitiannya dengan memasukkan ukuran sampel yang lebih besar dan memeriksa faktor-faktor lain yang dianggap berperan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abodunde, S. M., & Ayo-Oyebiyi. (2017). Leadership Style of Managers in Insurance Firms and Its Impact on Employee's Job Satisfaction. *World Journal of Entrepreneurial Development Studies*, 1(1), 13–22.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

- Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141. <https://doi.org/10.24002/modus.v27i2.553>
- Flippo. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124.
- Isep Herdiana, Abu Bakar Iskandar, A. H. (2014). Leadership, Teori dan Praktek Kepemimpinan, Cetakan Pertama, Lentera Ilmu Cendekia. *Administratie Jurnal Administrasi Publik*, 1(2), 76–90.
- Kebede, A. M., & Demeke, G. W. (2017). The Influence of Leadership Styles on Employees' Job Satisfaction in Ethiopian Public Universities. *Contemporary Management Research*, 13(3), 165–176. <https://doi.org/10.7903/cmr.17668>
- Map, J., Mukmin, S., Budiarto, W., & Prasetyo, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(03), 372–384. <https://doi.org/10.37504/map.v2i03.210>
- Naidoo, S. (2019). Factors Affecting Job Satisfaction at a Private School in Pietermaritzburg, KwaZulu-Natal. *The Independent Journal of Teaching and Learning*, 14(1), 68–85.
- Siddiqui, A. (2018). Reporting Intra State Conflicts: Challenges for Mainstream Television Reporters. *Journal of Research in Social Sciences -JRSS January*, 6(1), 224–238.
- Sinurat, E. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92–106.
- Trisnani, A. A. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Menerapkan Metode Vise Kriterijumska Optimizajica I Kompromisno Resenje (VIKOR). *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, Vol. 5 No.(2), 85–90.
- Zakaria, S. (2016). Human Capital as a Strategic Imperative for Organizational Performance : How Relevant is Human Resource Contribution in Today ' s Digital Economy. *SCIREA Journal of Management*, 1(1), 31–42.