Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV HK Gotama Di Samarinda

Elianty [1], Elfreda Aplonia Lau [2], Faizal Reza[3]
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : eliantyeli@gmail.com

Keywords *:*
Transformational Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction,human resource management, multiple linear regression

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of transformational leadership style and work motivation on job satisfaction among CV employees. HK Gotama.

The theoretical basis of this research is human resource management, especially regarding tran sformational leadership style, work motivation and employee job satisfaction. The data collection technique used in this study is field research by distributing questionnaires to respondents and library research. The analysis tool used in this study is multiple linear regression. The results of this study indicate that transformational leadership style has a positive but insignificant effect on employee job satisfaction at CV HK Gotama in Samarinda, this indicates that transformational leadership style has a limited effect on job satisfaction. Work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at CV HK Gotama in Samarinda, this indicates that if work motivation increases, job satisfaction will increase. Transformational leadership style and work motivation together have a significant effect on employee job satisfaction at CV HK Gotama in Samarinda, which indicates that employee job satisfaction at CV HK Gotama in Samarinda is determined by transformational leadership style and work motivation.

PENDAHULUAN

Era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja agar dapat bertahan dan berkembang. Pengembangan modal manusia dapat dianggap sebagai suatu proses dalam peningkatan kemampuan, keahlian, pengetahuan, kreativitas, dan produktivitas serta produktivitas nasional (Reza, 2017). Salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, loyal dan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses strategis yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Malayu S.P. Hasibuan 2019:10). Manajemen sumber daya manusia sebagai sumber daya atau *asset* yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sinambela 2016:9). Menurut Samsudin dalam Arif Yusuf Hamali (2018:16-18) ada empat tujuan sumber daya manusia yaitu tujuan sosial, tujuan organisasional, tujuan fungsional, dan tujuan individual.

Kepuasan karyawan tidak akan terbangun tanpa adanya peran pemimpin itu sendiri dalam memberikan motivasi, karena karyawan tidak akan mempunyai semangat dalam melakukan pekerjaan dan hal itu akan sangat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan (Handoko 2020:193). Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai sikap emosional yang mencintai pekerjaannya. (Prayogo 2019:11). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu psikologis, sosial,fisik dan finansial (Sutrisno 2014:77). Selain itu, ada juga faktor personalia, persepsi keadilan, kualitas keadaan kerja, dan interaksi sosial.(Kaswan 2017:194).

Peran pemimpin yang mempengaruhi tingkah laku karyawan, menjadi teladan yang baik yang dapat dijadikan contoh, menumbuhkan rasa hormat dalam diri karyawan, mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja, mendorong karyawan bekerja secara kreatif dan inovatif, serta mendukung karyawan untuk mengembangkan potensinya dengan memberikan pelatihan dan pembelajaran (Indra Kharis 2015:2-3). Para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik (Robbins (2017:262). Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, para karyawan akan berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya. Jadi, apabila suatu lembaga mampu meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, maka lembaga akan memperoleh banyak keuntungan, Dengan meningkatnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka pekerjaan tersebut akan lebih cepat diselesaikan dan kegagalan akan dapat dikurangi.

Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat

memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama, meningkatkan kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai memiliki rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan (Suwatno 2019:107). Gaya kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik yaitu memiliki strategi yang jelas, kepedulian, merangsang anggota, menjaga kekompakkan tim, dan menghargai perbedaan dan keyakinan (Emron Edison dkk 2016:98-99).

Pemimpin dituntut untuk berpendirian teguh, memiliki jiwa utuh, serta independen dalam upaya menjalankan visi organisasi, selain pemimpin, pengikut harus memiliki kesadaran mengenai pentingnya solidaritas dalam melaksanakan tujuan organisasi yang tentunya hal tersebut ditopang dengan pemberian dukungan maupun motivasi dari pemimpin dan seluruh pelaku baik pemimpin maupun pengikut dituntut untuk secara sukarela mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi (Assingkily dan Mesiono 2019:111). Gaya kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan yang diadaptasi (Jufrizen 2020:19) serta dipengaruhi oleh para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi, memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan dan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi (Davis 2017 : 12).

Sementara itu, motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, mencapai target, dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk 2019:52. Pemimpin transformasional yang fokus pada pengembangan karyawan melalui pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan mendorong perilaku kerja keras, sehingga berujung pada kepuasan kerja yang lebih tinggi (Siagian (2018: 102). Dengan motivasi kerja yang baik, produktivitas dapat meningkat, dan karyawan akan merasa lebih dihargai, yang pada gilirannya mendorong pencapaian tujuan (Fauzi, L. I. 2018 :3-4).

Motivasi kerja yang tinggi sangat penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya serta mencapai kinerja yang optimal. Karyawan yang termotivasi akan lebih giat dan bersemangat dalam bekerja, sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang lebih baik dan cepat. Karakteristik motivasi meliputi 1. Intensitas yang menggambarkan seberapa keras orang berusaha dan seberapa besarnya tenaga dan perhatian yang dicurahkan untuk mencapai tujuan. 2. Arah yaitu upaya yang diarahkan tujuan organisasi, menunjukkan bagaimana seseorang mengarahkan usahanya untuk mendukung kepentingan organisasi, serta berkaitan dengan kualitas dan ketepatan tindakan dalam mencapai tujuan. 3. Ketekunan yang menggambarkan berapa lama seseorang mempertahankan upayanya dan konsitensi dalam menjalankan tugas hingga selesai. (Robbins 2015:125). Faktor -faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah keluarga, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan, cita-cita, kemampuan belajar,kondisi karyawan, kondisi lingkungan, unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan, dan upaya pemimpin yang memotivasi karyawan.(Donni Juni Priansa 2014:220). Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri dan kebutuhan pengakuan prestasi kerja. (Afandi 2018:24)

CV. HK Gotama di Samarinda sebagai perusahaan yang membawahi apotek Kem-Kem terletak di jalan RE. Martadinata no. 28 Samarinda merupakan perusahaan yang bergerak di bidang farmasi yang membantu menyediakan obat-obatan yang berkualitas dalam meningkatkan kesehatan masyarakat. CV. HK Gotama di Samarinda juga menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan pekerjaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, CV. HK Gotama di Samarinda perlu menciptakan gaya kepemimpinan

trasnformasional yang dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan agar mereka merasa dihargai, terpenuhi kebutuhannya, dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada CV HK Gotama di Samarinda, terdapat masalah terkait gaya kepemimpinan transformasional yaitu kurangnya arahan dan bimbingan dari pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis sehingga menyebabkan kurangnya kerjasama yang baik diantara karyawan. Motivasi kerja pada CV HK Gotama di Samarinda masih kurang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan seperti rendahnya pemberian penghargaan dan apresiasi atas kinerja karyawan oleh perusahaan yang diduga berdampak pada kurang temortivasinya karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas perusahaan.

METODE

Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan dilakukan dengan melakukan tanya jawab (wawancara) dengan pihak terkait dan dengan memberikan daftar pertanyaan berupa kuesioner kepada responden.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 108 karyawan yang bekerja pada CV HK Gotama di Samarinda. Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b1X1 + b2X2 + e}$$

Keterangan :
Y = Variabel Kepuasan Kerja Karyawan
A = Bilangan konstan atau nilai tetap
X1 = Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional
X2 = Variabel Motivasi Kerja
b1 b2 = Koefisien regresi variabel independen
e = Standart error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui instrumen atau item-item valid atau tidak dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table.

Tabel 1 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Variabel (X1)	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X2.1	0,638	0.1891	Valid
X2.2	0,790	0.1891	Valid
X2.3	0,499	0.1891	Valid
X2.4	0,687	0.1891	Valid
X2.5	0,641	0.1891	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil data pada uji validitas dengan melihat nilai *correlation* dari pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional memperoleh nilai r hitung > r tabel dengan tingkat signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Tabel 2 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Variabel (X2)	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X2.1	0,638	0.1891	Valid
X2.2	0,790	0.1891	Valid
X2.3	0,499	0.1891	Valid
X2.4	0,687	0.1891	Valid
X2.5	0,641	0.1891	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil data pada uji validitas dengan melihat nilai *correlation* dari pernyataan pada variabel motivasi kerja memperoleh nilai r hitung > r tabel dengan tingkat signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Tabel 3 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Variabel (Y)	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Y1	0,683	0.1891	Valid
Y2	0,743	0.1891	Valid
Y3	0,635	0.1891	Valid
Y4	0,510	0.1891	Valid
Y5	0,726	0.1891	Valid

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa hasil data pada uji validitas dengan melihat nilai *correlation* dari pernyataan pada variabel kepuasan kerja memperoleh nilai r hitung > r tabel dengan tingkat signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria apabila *Cronbach's Alpha* >0,60 maka pertanyaan dinyatakan reliabel (Priyatno,2014:30). Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach's Alpha* <0,60 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal atau tidak reliabel

Tabel 4: Uji Reliabilitas

Reliability Statistics				
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Sig	N of Items	Keterangan
X1	0,643	0,60	5	Reliabel
X2	0,667	0,60	5	Reliabel
Y	0,680	0,60	5	Reliabel

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* pada variabel gaya kepemimpinan transformasional 0,643>0,60, variabel motivasi kerja 0,667>0,60 dan variabel kepuasan kerja 0,680 > 0,60 sehingga seluruh pernyataan pada variabel dinyatakan reliabel.

3. Regresi Liniear Berganda

Regresi linier berganda adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y).

Tabel 5 Regresi Liniear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coeficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.842	1.630		7.263	.000
	X1	.104	.093	.112	1.111	.269
	X2	.308	.090	.345	3.414	.001
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan perhitungan pada tabel 5, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) adalah:

$$\mathbf{Y= \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e}$$
$$\mathbf{Y= 11.842+ 0{,}104\ (X1) + 0{,}308\ (X2) + e}$$

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transfromasional (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,104 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, artinya apabila gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
2. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,308 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan, artinya kerja apabila motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

4. Uji t (parsial)

Uji t menunjukkan suatu pengaruh antara variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat) yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan kriteria:

a. Jika tingkat signifikan < 0,05 atau t hitung > t tabel maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
b. Jika tingkat signifikan < 0,05 atau t hitung > t tabel maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6: Uji t (parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coeficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.842	1.630		7.263	.000
	X1	.104	.093	.112	1.111	.269
	X2	.308	.090	.345	3.414	.001
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 maka diperoleh nilai t hitung yang kemudian akan dijelaskan hubungan antara variabel X terhadap Y sebagai berikut:

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)
   Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memperoleh nilai t hitung 1,111< 1,6595. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,269> 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
b. Variabel Motivasi Kerja (X2)
   Variabel motivasi kerja (X2) memperoleh nilai t hitung 3,414 > 1,6595. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara Bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (α=5%).

Tabel 7: Uji F (simultan)

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	172.035	2	86.018	10.650	.000[b]
Residual	848.067	105	8.077		
Total	1020.102	107			
a. Dependent Variable: kepuasan kerja					
b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional					

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa F hitung pada penelitian ini adalah 10.650 > 3,08 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (terikat).

Tabel 8 : Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411[a]	.169	.153	2.842
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jika *R square* pada variabel ini berpengaruh sebanyak 0,169 atau 16,9%. Jadi, dapat diartikan bahwa 16,9% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dan sisanya 83,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis maka selanjutnya dilakukan pembahasan pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV HK Gotama di Samarinda sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memperoleh nilai t hitung sebesar 1,111< 1,6395 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional melalui peningkatan indikator-indikator yang telah dilakukan di CV HK Gotama seperti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjadi teladan yang dapat dijadikan contoh seperti bersikap disiplin dan jujur, memberikan kesempatan kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cara baru contohnya dalam memesan barang-barang kesehatan dapat melalui aplikasi, memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan pujian yang dapat membangun semangat kerja karyawan, dan memberikan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan *(skill*) yang dibutuhkan perusahaan terhadap kepuasan kerja tetapi pengaruh tersebut tidak terlalu berarti terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan pada CV HK Gotama tidak hanya dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan transformasional tetapi masih banyak faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CV HK Gotama.

Penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh 1. Taufik Qarismail, Prayekti (2020), 2. Addib Lazwar Irhami, Dewi Andriani (2022), 3. Veny Oktaviany, Hilda Khalisa, Ledistia Mulyani, Betsy Ellise Mazaya, Suwarno, Heri Ridwan, Ahmad Purnama Hoedaya, (2023), dan 4. Endang Puji Lestari, Muhammad Dzikri Abadi, Muhammad Mahbub (2023) dimana hasilnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan CV HK Gotama, bahwa gaya kepemimpinan tranformasional dengan indikator tingkat kesadaran karyawan atas sikap teladan dari pemimpin yang dapat dijadikan contoh, tingkat kemampuan karyawan untuk hormat kepada pemimpin, tingkat kemampuan karyawan untuk terus berinovasi dalam pekerjaan, tingkat kesadaran karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki yang dapat membantu dalam melakukan pekerjaan di CV HK Gotama.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,474> 1,6593 nilai t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan searah terhadap kepuasan kerja, apabila motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV HK Gotama.

Motivasi kerja pada CV HK Gotama seperti memberikan dukungan (*suppor*t) positif kepada karyawan contohnya memberikan senyuman saat bertemu satu sama lain, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membangun relasi (hubungan) dengan rekan kerja contohnya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan bimbingan kepada karyawan dalam mengarahkan karyawan lain untuk bekerja dengan baik contohnya

bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, memberikan karyawan rasa aman dan nyaman saat melakukan pekerjaan, membangun semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan memberikan penghargaan (*reward*) dan bonus. Dengan adanya pengaruh indikator-indikator motivasi kerja ini terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV HK Gotama membuat karyawan yang ada pada CV HK Gotama merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh 1. Taufik Qarismail, Prayekti (2020), 2. Adzansyah, Achmad Fauzi, Ivanida Putri, Nurul Afni Fauziah, Salma Klarissa, dan Hidup Bunga Damayanti (2023) dan 3. Endang Puji Lestari, Muhammad Dzikri Abadi, Muhammad Mahbub (2023) dimana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifkan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan CV HK Gotama,menunjukkan bahwa motivasi kerja dengan indikator tingkat kesadaran karyawan untuk meningkatkan prestasi yang lebih baik dari sebelumnya, tingkat kemampuan karyawan dalam membangun hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja, tingkat kemampuan karyawan untuk mengarahkan rekan kerja lain untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, tingkat kesadaran akan kenyamanan dan keamanan karyawan saat melakukan pekerjaan di lingkungan kerja, serta tingkat kesadaran karyawan untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi dalam melakukan pekerjaan di CV. HK Gotama. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis diterima**.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel motivasi kerja memperoleh nilai F hitung sebesar 10,650> 3,08 nilai F tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa kepuasan kerja karyawan sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan transformasional maupun motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV HK Gotama dengan demikian hipotesis 1 diterima. Pengaruh ini diperkuat dengan karyawan yang dapat dijadikan teladan dan contoh bagi karyawan lain seperti bersikap disiplin dan jujur, memberikan kesempatan kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cara baru contohnya dalam memesan barang-barang kesehatan dapat melalui aplikasi, memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan pujian yang dapat membangun semangat kerja karyawan, memberikan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan (*skill*) yang dibutuhkan perusahaan, memberikan dukungan (*suppor*t) positif kepada karyawan contohnya memberikan senyuman saat bertemu satu sama lain, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membangun relasi (hubungan) dengan rekan kerja contohnya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan bimbingan kepada karyawan dalam mengarahkan karyawan lain untuk bekerja dengan baik contohnya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, memberikan karyawan rasa aman dan nyaman saat melakukan pekerjaan, membangun semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan memberikan penghargaan (*reward*) dan bonus.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh 1. Taufik Qarismail, Prayekti (2020), 2. Addib Lazwar Irhami, Dewi Andriani (2022), 3. Veny Oktaviany, Hilda Khalisa, Ledistia Mulyani, Betsy Ellise Mazaya, Suwarno, Heri Ridwan, Ahmad Purnama Hoedaya, (2023),4. Adzansyah, Achmad Fauzi, Ivanida Putri, Nurul Afni Fauziah, Salma Klarissa dan Hidup Bunga Damayanti (2023), 5. dan 4. Endang Puji Lestari, Muhammad Dzikri

Abadi, Muhammad Mahbub (2023) dimana hasilnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV HK Gotama, dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV HK Gotama.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV HK Gotama.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV HK Gotama.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini, maka dapat disarankan :

1. Bagi Perusahaan
   Dengan adanya penelitian ini sebaiknya perusahaan tetap memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja karena sangan dibutuhkan bagi karyawan.
2. Bagi Pembaca
   Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas penelitian tidak hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dikarenakan masih banyak variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti bonus, pengalaman kerja, penempatan posisi kerja, kepribadian, pelatihan dan pengembangan, sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap terkait perusahaan.

REFERENCES

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator.* Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Assingkily, Muhammad Shaleh dan Mesiono. 2019. *"Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21"*. MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Davis, Keith. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Edison, Emron., Yohny Anwar., dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fauzi, L.L. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.

Hafidzi, A.H., Budiman, F.A., & Marda, R.S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia.
Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
Handoko, T. Hani. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
Jufrizen. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
Kharis, Indra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 3, No. 1.
Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung:* Alfabeta.
Prayogo, R.A. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
Reza, Faizal. 2017. Does Education Can Explain Economic Growth? Contribution Of Old And New Approach. *Journal of Indonesian Economy and Business,* 1(1):52.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
_____. 2017. *Organizational Behavior, Edisi 17*. England: Pearson Education Limited.

Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.* Jakarta: Bumi Aksara.
Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.